

Le contrat de sécurisation professionnelle favorise-t-il le retour à l'emploi dans le Grand Est ?



ÉTUDE N°14 - JANVIER 2018



PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST

Pour les salariés licenciés pour motif économique qui peuvent y prétendre (voir encadré 1 pour les conditions d'accès), le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'avère être un accompagnement de choix. En effet, l'accompagnement est renforcé par des rendez-vous réguliers avec un conseiller Pôle emploi ou un prestataire externe. Il reste possible de suivre une formation courte permettant notamment l'accès à un certificat d'aptitude. De plus, les allocations de sécurisation professionnelle sont significativement supérieures au droit commun comme l'aide au retour à l'emploi (ARE).

Au-delà de ces éléments favorables, ce CSP s'avère-t-il un dispositif permettant un retour rapide vers l'emploi durable ? Le retour à l'emploi se traduit-il par une déqualification et/ou une perte de salaire ? Y-a-t-il des distinctions significatives en fonction des caractéristiques de départ : qualification, sexe, âge, lieu de résidence ?

L'enquête téléphonique auprès des sortants du dispositif au 1^{er} trimestre 2016 a permis de mieux connaître les raisons de l'adhésion au CSP, le déroulement de ce dernier, et le devenir des adhérents 6 mois après leur sortie de ce dispositif d'accompagnement. Quelques résultats de l'enquête nationale de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail afin d'élargir les perspectives seront donnés ponctuellement.

De façon plus ou moins marquée, le CSP s'avère bien être un dispositif efficace pour le retour à l'emploi, le plus souvent en CDI et à plein temps. Mais il faut nuancer ces résultats en fonction de l'âge notamment, et le retour à l'emploi peut s'accompagner de pertes de revenu ou de statut social.

Préliminaires

L'impératif de sécurisation des parcours professionnels, allié à l'intérêt de reclasser rapidement les salariés victimes de licenciement économique, justifient

l'existence d'un dispositif d'appui et d'accompagnement pour lesquels l'article L. 1233-71 du code du travail concernant le congé de reclassement ne s'applique pas.

Avec la multiplication des plans sociaux, la question du reclassement est de plus en plus prégnante. L'État et les partenaires sociaux mettent tout en œuvre pour que cette problématique intègre une réelle prise en charge des transitions professionnelles, notamment par le biais de la mobilisation des outils de formation pour une approche globale de la sécurisation des parcours professionnels.

C'est dans cette perspective que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 31 mai 2011 institue le contrat de sécurisation professionnelle. Ce dispositif unique de sécurisation professionnelle remplace la convention de reclassement personnalisé (CRP) mise en place en 2005 et le contrat de transition professionnelle (CTP) mis en place à titre expérimental sur certains bassins d'emploi à partir de 2006.

En région Grand Est, le CTP remplace, à titre expérimental, la CRP sur les bassins d'emploi de Charleville (Ardennes) et de Saint-Dié-des-Vosges (Vosges) dès 2006, puis sur l'ensemble du département des Ardennes, sur les bassins de Mulhouse (Haut-Rhin), de la Marne moyenne (Marne et Haute-Marne) et de Briey (Meurthe-et-Moselle) en 2009.

Le CSP remplace depuis le 1^{er} septembre 2011 ces deux dispositifs coexistant dans la région.

Contexte économique

- Un nombre important d'entrées à Pôle emploi suite à un licenciement économique : près de 15 000 personnes en moyenne par an entre 2012 et 2015 dans le Grand Est ;
- un nombre croissant d'entreprises en difficultés/cessation de paiement/en règlement/liquidation judiciaire (RJ-LJ) ;
- évolution du nombre d'adhérents au CSP⁽¹⁾ depuis sa

⁽¹⁾ Données de l'extranet DGEFP (extraction du 8 mars 2016).

Réserve : données émanant de plusieurs sources provisoires ; certaines incohérences entre le silo administratif, le silo accompagnement, le silo formation probablement dues à des problèmes de saisie (des OPCA notamment) ; mesure des retours à l'emploi fragile (notamment du fait de la part des motifs de sortie non renseignés, justificatifs de retour à l'emploi manquants).

mise en place (2012 à 2015) : entre septembre 2011 et décembre 2015, 42 890 licenciés économiques ont adhéré au CSP en région Grand Est, soit 8,7 % du nombre d'adhérents enregistrés en France entière.

Genèse de l'étude

En 2015, la Direccte de l'ex-région Champagne-Ardenne, en collaboration avec la Direction régionale de Pôle emploi, a lancé une évaluation du dispositif du CSP suite à :

- une demande des partenaires sociaux au regard du manque de visibilité sur l'évolution de la situation des salariés après leur sortie du dispositif : reconversion, métier, secteur d'activité, nature des contrats, salaires, maintien dans l'emploi...
- une demande du Direccte sur l'adéquation des

formations proposées dans le cadre du CSP aux besoins identifiés des territoires dans un but d'optimisation du reclassement durable.

Les comités de pilotage et l'extranet mis en place par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) rendent compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs de suivi du contrat de sécurisation professionnelle : nombre d'adhérents, nombre de formations, de périodes rémunérées et de leur durée moyenne, nombre de sorties par motif, informations sur les parcours...

En 2016, la Direccte Grand Est, en collaboration avec la direction régionale de Pôle emploi, souhaite étendre cette évaluation au périmètre de la nouvelle région Grand Est.

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Tableau A : le CSP de 2011 à 2014

Demandeurs d'emploi éligibles	Licenciés économiques d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement/liquidation judiciaire qui ont travaillé au moins 4 mois au cours des 28 derniers mois (36 derniers mois pour les salariés âgés d'au moins 50 ans), ce qui les rend éligibles à l'allocation chômage « classique » (dite « aide au retour à l'emploi » - ARE).
Date d'entrée en vigueur	Applicable aux procédures de licenciement économique engagées à partir du 1 ^{er} septembre 2011. Le CSP remplace la convention de reclassement personnalisé (CRP), mise en place en juin 2005, et le contrat de transition professionnelle (CTP), mis en place en avril 2006 sur certains territoires à titre expérimental.
Organisme en charge de l'accompagnement	Pôle emploi ou un opérateur privé de placement (OPP) ; à l'échelle régionale, les bénéficiaires doivent être également répartis entre ces deux types d'opérateur.
Contenu de l'accompagnement	• Suivi individuel et personnalisé (conseiller unique, entretiens hebdomadaires...); • Ateliers d'aide à la recherche d'emploi (rédaction de CV, de lettres de motivation, préparation aux entretiens d'embauche, ciblage de recruteurs potentiels...); • Formations ; • Évaluations en milieu de travail (80 heures au maximum d'immersion en entreprise, durant lesquelles le demandeur d'emploi n'est pas rémunéré par l'employeur, et continue à être indemnisé par Pôle emploi) ; • Bilan de compétence ; • Mesures d'appui social et psychologique ; • Mesures d'orientation ; • Validation des acquis de l'expérience (VAE).
Indemnisation	Si le bénéficiaire avait au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui le licencie : allocation de sécurisation professionnelle (ASP), égale à 80 % du salaire brut antérieur ; sinon allocation dont le montant et la durée correspondent à l'ARE, qui varie entre 57 % et 75 % du salaire brut de référence.

Périodes d'emploi	Périodes d'emploi (dites « périodes de travail rémunérées » - PTR) possibles, en entreprise uniquement, sous forme de CDD ou de missions d'intérim, d'une durée minimale de 14 jours et dans la limite d'une durée cumulée de 6 mois. Le versement de l'allocation est suspendu pendant la PTR.
Incitations au retour à l'emploi	En cas de reprise d'emploi avec un salaire inférieur d'au moins 15 % à celui de l'emploi perdu, possibilité d'indemnité différentielle de reclassement versée pendant 12 mois maximum dans la limite de 50 % des droits restants à l'ASP.
Financement	• Salarié/employeur : lorsque le salarié justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise qui le licencie, contribution correspondant au salaire brut (y compris cotisations patronales et salariales) que l'employeur aurait dû verser pendant le préavis au salarié (dans la limite de 3 mois de salaire brut), et auquel le salarié renonce, qui est destinée au financement de l'allocation ; reliquat des droits au DIF (converti en équivalent monétaire) servant au financement de l'accompagnement. • Employeur : pénalité de 2 mois de salaire brut s'il procède au licenciement économique sans proposer le CSP. Elle est portée à 3 mois de salaire (cotisations patronales et salariales incluses) si le salarié adhère au CSP (via Pôle emploi). • Unédic : l'allocation pour les personnes ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et celles dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, une partie de l'allocation pour celles ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté et une partie de l'accompagnement (800 euros par adhésion). • État : une partie de l'allocation pour les personnes dont l'ancienneté est de 1 à 2 ans et de l'accompagnement (800 euros par Adhésion).
Textes de référence	Articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail. Accord national interprofessionnel (ANI) du 31 mai 2011. Convention du 19 juillet 2011. Arrêté ministériel du 6 octobre 2011 (JO du 21 octobre 2011). Arrêté ministériel du 24 avril 2012 (JO du 8 mai 2012). Circulaire Unédic n° 2011-36 du 9 décembre 2011. Circulaire Unédic n° 2012-11 du 14 mai 2012.

Tableau B : depuis, le dispositif a évolué avec la convention du 26 janvier 2015

Date d'entrée en vigueur	Applicable aux procédures de licenciement économique engagées à partir du 1 ^{er} février 2015.
Durée maximale	12 mois ; possibilité d'allonger la durée du dispositif des périodes d'emploi réalisées après la fin du 6 ^e mois, dans la limite de trois mois supplémentaires, soit un dispositif de 15 mois de date à date au maximum ⁽¹⁾ .
Indemnisation	Pour les bénéficiaires ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) est désormais égale à 75 % du salaire brut antérieur.
Périodes d'emploi*	La durée minimale des PTR est abaissée à 3 jours.
Incitations au retour à l'emploi	• Le versement de l'indemnité différentielle de reclassement n'est plus conditionné à une différence d'au moins 15 % entre le salaire de l'emploi perdu et le nouveau salaire. • En cas de reprise d'un emploi durable avant la fin du 10^e mois, création d'une prime au reclassement équivalente à 50 % des droits résiduels à l'ASP.
Textes de référence	Articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail. ANI du 8 décembre 2014. Convention du 26 janvier 2015. Arrêté ministériel du 16 avril 2015 (JO du 23 avril 2015). Circulaire Unédic n° 2016-09 du 27 janvier 2016.

* Cette disposition a été appliquée à compter du 1^{er} mars 2015 à l'ensemble des bénéficiaires du CSP, et a donc pu concerner l'échantillon enquêté.

(1) Seule la durée des périodes de travail rémunérées (PTR) avait été allongée par l'arrêté du 24 avril 2012.

Source : « Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) depuis 2015 : les principales évolutions », DARES Analyse octobre 2016 N° 057

Résultats généraux sur les adhérents au CSP

L'ordre logique du questionnaire est repris : situation avant le CSP, événements pendant le CSP puis au

moment de l'enquête, après le CSP. Les résultats détaillés figurent dans le fichier Excel suivant : [Enquête CSP GE Résultats bruts.xlsx]

LES CONDITIONS DE L'ENQUÊTE GRAND EST AUPRÈS DES ADHÉRENTS À UN CSP

L'enquête téléphonique Grand Est a été réalisée par un prestataire extérieur auprès des sortants du premier trimestre 2016 entre octobre et novembre 2016. Un peu plus de 1 400 bénéficiaires ont répondu au questionnaire, soit 60 %. Le questionnaire, structuré en trois parties, avant, pendant et après le CSP, figure en annexe [Annexe questionnaire téléphonique de l'enquête CSP GE.docx]. La base de sondage a été constituée par Pôle emploi à partir du fichier historique des demandeurs d'emploi.

Les emplois occupés avant CSP en PCS (profession et catégories sociales) ont été codifiés en tenant compte du code du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) déclaré lors de l'inscription à Pôle emploi ou de la correction des adhérents lors de l'enquête.

Les données présentées dans ce document sont redressées. Elles le sont sur les variables suivantes : âge, département, niveau de formation, qualification, lieu de résidence en quartier de la politique de la ville (QPV) ou non, métier et sexe.

◆ **Les bénéficiaires avant le CSP : en emploi durable, principalement des ouvriers ou des employés**

Dans le Grand Est, près de 60 % des adhérents au CSP sont de sexe masculin, part équivalente à celle constatée au niveau national par la Dares, mais la proportion de seniors est plus importante qu'au niveau national : 28 % contre 33 % en Grand Est. Avant leur adhésion au CSP, près de la moitié des bénéficiaires déclare avoir occupé plusieurs emplois sans vraiment connaître d'interruption au cours de leur carrière professionnelle et près du quart a toujours travaillé dans la même entreprise ([tableau 1](#)).

Avant leur entrée en CSP, un tiers des bénéficiaires est « ouvrier qualifié », et un peu plus d'un quart est « employé ». Les adhérents sont issus tout d'abord du

secteur immobilier et commerce (27 %), pour 23 % du « bâtiment » et ensuite des « industries du bois, textile, chimie, graphique,... » pour 12 %.

TABLEAU N°1 : ÂGE DE L'ADHÉRENT LORS DE L'ENQUÊTE

Âge	En %
Moins de 25 ans	4
De 25 ans à 49 ans	63
50 ans et plus	33
Total	100

Source : enquête Direccte Grand Est
auprès des sortants de CSP au 1^{er} trimestre 2016

LES DIFFÉRENCES PAR RAPPORT À L'ENQUÊTE DARES SUR LES CSP

L'enquête Dares est basée sur la comparaison des adhérents à un CSP avec d'autres licenciés économiques, avec des inscrits à Pôle emploi suite à une rupture conventionnelle et avec des licenciés pour motifs personnels. Mais tous étaient en CDI ou en contrat long avant inscription à Pôle emploi, par souci d'homogénéité. Les bénéficiaires n'ont pas adhéré à un CSP nouvelle génération suite à la convention du 26 janvier 2015 (voir encadré 1). Deux publications ont été réalisées (enquête en deux vagues) : Dares Analyses n° 20 de mars 2017 et Dares Analyses n°57 d'octobre 2016.

Dans la base de Pôle emploi sur le Grand Est, les sortants de CSP du 1^{er} trimestre 2016 ont été retenus, et ont été interrogés 6 mois après leur sortie du dispositif. La durée est dans la plupart des cas de 18 mois après l'entrée en CSP, soit 12 mois de CSP et 6 mois après la fin, quelques adhérents ont rompu leur CSP avant 12 mois et ont donc une durée d'inscription inférieure à 18 mois lors de l'enquête. Dans l'enquête Dares, les adhérents ont été sollicités 18 mois après leur inscription à Pôle emploi. Malgré ces différences, les principaux résultats et les caractéristiques de départ des adhérents s'avèrent très proches entre l'enquête Dares et l'enquête Grand Est. Il sera donc possible de s'appuyer sur l'enquête Dares pour élargir la portée de celle du Grand Est.

◆ Déroulement du CSP : des entretiens à la bonne fréquence, mais peu de stage ou de période de travail

L'information sur l'existence du CSP provient essentiellement de l'employeur ou du mandataire ou liquidateur, dans près de 80 % des cas. Les deux motivations principales d'adhésion sont le bénéfice d'une indemnisation supérieure au droit commun et celui d'une formation ([tableau 2](#)).

Le projet lors du CSP est d'aider à retrouver le même emploi que celui perdu pour 41 %, voire de se reconvertir pour 29 % de bénéficiaires.

La quasi-totalité des adhérents, soit 96 %, a pu avoir des entretiens avec un conseiller, sans difficulté particulière. Pour ceux qui ont rencontré des difficultés (4 %), six bénéficiaires sur dix ont évoqué un problème de mobilité pour se rendre aux entretiens. La fréquence des entretiens est jugée satisfaisante par plus 80 % des adhérents. Ceux-ci ont été très souvent (pour 84 %) en contact téléphonique ou par mail avec leur conseiller. Ce dernier les a aidés dans 60 % des cas à la définition de leur projet professionnel et 43 % à la réorientation de celui-ci.

◆ L'accompagnement vers le retour à l'emploi reste assez classique

« Rédiger un CV » est la raison principale évoquée par 54 % des cas. A noter que près du tiers des bénéficiaires n'a pas bénéficié d'un accompagnement figurant parmi les choix proposés ([tableau 3](#)).

Concernant les formations en cours de CSP, 38 % ont pu suivre une formation qui avait pour but principal de se former à des techniques spécifiques (27 %) et 28 % ont pu apprendre un nouveau métier. Près du quart des formations dispensées est constitué de remises à niveau des savoirs de base. Les formations ont surtout été proposées par le conseiller (58 %). Quand l'adhérent n'a pas reçu de formation, c'était surtout parce qu'il estimait ne pas en avoir besoin (21 %), ou parce que le financement n'était pas possible (18 %) ou encore parce que la reprise d'emploi s'est effectuée avant que la formation retenue n'ait lieu (15 %). Dans 15 % des cas, aucune formation ne lui a été proposée. Environ 15 % des adhérents ont pu effectuer une période de stage en entreprise, c'est-à-dire une évaluation en milieu de travail (EMT), remplacée par la

TABEAU N°2 : LES MOTIFS D'ADHÉSIONS À UN CSP

	Part des CSP citant cette raison (2 choix possibles) en %
Retrouver un emploi	33
Avoir des contacts fréquents avec un interlocuteur unique ou nouveau	21
Bénéficier d'une indemnisation supérieure à celle du droit commun	43
Bénéficier de formations dans la perspective d'une reconversion	42
Vous vous y êtes senti obligé	10
Autre raison	5

Source : enquête Direccte Grand Est auprès des sortants de CSP au 1^{er} trimestre 2016

TABEAU N°3 : ACCOMPAGNEMENT À LA RECHERCHE D'EMPLOI

Avez-vous bénéficié d'un accompagnement pour ? (plusieurs réponses possibles)	En %
Rédiger un CV	54
Rédiger une lettre de motivation	47
Préparer des entretiens d'embauche	37
Cibler des entreprises qui recrutent	41
Utiliser internet pour la recherche d'emploi (créer un compte,...)	37
Utiliser des réseaux sociaux	23
Rechercher dans la presse	18
(Rien de tout cela)	32

Source : enquête Direccte Grand Est auprès des sortants de CSP au 1^{er} trimestre 2016

période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Quand il y a eu une PMSMP, celle-ci s'est majoritairement déroulée sur une profession et un secteur d'activité différents de ceux d'avant CSP (84 % dans les deux cas). Les PMSMP se déroulent plutôt dans les secteurs tertiaires. Ces immersions ont permis de réorienter le projet professionnel (73 %, plusieurs réponses possibles) et d'acquérir une nouvelle expérience professionnelle (74 %). Quand il n'y a pas eu de PMSMP, c'est surtout parce qu'elle n'a pas été proposée à l'adhérent (51 %) ou qu'il n'en a pas vu l'intérêt (24 %). Environ 15 % des adhérents ont bénéficié d'une période de travail rémunéré (PTR). Les PTR se sont plutôt déroulées dans l'industrie. Si les PMSMP étaient l'occasion de découvrir un nouveau métier et un nouveau secteur, l'effet est plus mesuré pour les PTR (50 % pour le métier, 59 % pour le secteur). Dans les deux tiers des cas, c'est l'adhérent qui a trouvé par lui-même une PTR. Le non-recours à une PTR s'explique surtout parce qu'elle n'a pas été proposée (31 %), ou que le bénéficiaire a préféré se consacrer à sa recherche d'emploi et/ou une formation (18 %), ou encore parce qu'il n'a pas trouvé d'entreprise pour en réaliser une (13 %). Pour les offres d'emploi, seuls les deux tiers ont effectivement candidaté à une offre. Les offres d'emploi, identifiées par les adhérents eux-mêmes, provenaient principalement de sites internet (82 %) ou encore de leurs relations.

Les avis sur le dispositif sont largement positifs. Pour 80 %, le CSP correspond à leurs attentes, avec 48 % de « plutôt oui » et 31 % de « tout à fait ». 86 % s'estiment satisfaits ou très satisfaits.

◆ Durée du CSP : 12 mois et plus pour les trois quarts des adhérents

Pour mémoire, la base à enquêter était constituée par les sortants de CSP au cours du 1^{er} trimestre 2016. Plus de 80 % sont entrés en CSP au cours du 1^{er} trimestre 2015. Une analyse plus fine montre effectivement une durée très majoritairement de 12 mois passés en CSP (tableau 4).

Être en emploi lors de l'enquête téléphonique constitue la situation principale des adhérents, pour 58 % d'entre eux. 34 % se déclarent au chômage. Les autres situations sont plus anecdotiques : retraite, apprentissage, formation...

TABEAU N°4 : DURÉE EFFECTIVE DU CSP EN MOIS

Durée en mois	En %
12 mois et plus	77
de 9 à 11 mois	7
de 6 à 8 mois	5
moins de 6 mois	11
Total	100

Source : enquête Direccte Grand Est
auprès des sortants de CSP au 1^{er} trimestre 2016

Pour les personnes en emploi, il s'agit surtout d'un CDI pour près de 60 % et d'un emploi à temps plein pour 83 % d'entre eux. A noter que 12 % sont indépendants ou salariés de sa propre entreprise. Les embauches se réalisent principalement dans les mêmes secteurs d'activité que ceux avant CSP, à savoir le bâtiment et le commerce/immobilier.

Pour les demandeurs d'emploi lors de l'enquête, un tiers a occupé au moins un emploi entre la fin du CSP et le temps de l'enquête.

Quand le bénéficiaire a occupé au moins un emploi depuis la fin du CSP, cet emploi est unique dans près de 70 % des cas, tandis que 17 % ont pu en cumuler deux. Le ou les emplois occupés correspondent alors très majoritairement au projet professionnel pour 63 %.

Pour ceux qui n'ont retrouvé aucun emploi depuis la fin du CSP, les deux principales raisons évoquées sont « la région est sinistrée, la conjoncture est difficile », pour 24 %, et l'évocation de « discriminations (âge, sexe...) » pour 20 %.

Quelle que soit la situation lors de l'enquête, l'accompagnement en CSP a le plus souvent permis à l'adhérent de développer une meilleure confiance en lui (50 %), d'acquérir des outils de recherche d'emploi (46 %) et de définir un projet professionnel (40 %).

Résultats thématiques : selon le devenir après CSP ou les caractéristiques avant CSP, apparaissent des différences plus ou moins sensibles

Les résultats en matière d'insertion plaident en faveur du CSP, comme constatés au travers des résultats « à plat ». Néanmoins, observe-t-on des différences de

parcours en CSP entre ceux qui sont en emploi et ceux qui sont au chômage ? De même, observe-t-on les mêmes résultats de reprise d'emploi par âge, sexe et catégories socioprofessionnelles antérieures ? Le retour à l'emploi s'est-il fait au prix d'une perte de salaire ? Fichier Excel de résultats pour cette partie : [Enquête CSP GE résultats thématiques.xlsx]

◆ La formation en cours de CSP mise en avant par les bénéficiaires « en emploi »

Les caractéristiques des personnes « en emploi » ou « au chômage » sont souvent peu différentes. Ainsi, les techniques de recherche d'emploi sont similaires, il n'y a pas eu plus d'entrées en stages ou périodes de travail rémunérées dans un groupe par rapport à l'autre. Les entrées en formation sont du même ordre et le suivi par le conseiller ou la fréquence des entretiens sont similaires. Les contenus de formation diffèrent quelque peu : les « en emploi » ont moins souvent suivi des formations sur les savoirs de base. Autre différence notable, les « en emploi » étaient plus souvent sur des emplois stables avant CSP, soit « en emploi toujours dans la même entreprise » ou « en longues périodes de travail entrecoupées de peu de chômage ».

Si une minorité d'adhérents « en emploi » a bénéficié d'une formation au cours du CSP, il est souligné le rôle important de cette formation reçue pour le retour à l'emploi. Il s'agit le plus souvent de formations courtes depuis la réforme du CSP du 1^{er} mars 2015. Malgré cela, l'obtention d'un certificat d'aptitude, forme la plus courante de reconnaissance, a pu jouer un rôle favorisant l'embauche. L'obtention d'un certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) a pu servir de « coup de pouce » pour l'embauche. Même

s'il n'est pas immédiatement utile, le CACES pourra éventuellement montrer son intérêt par la suite et un employeur a pu être sensible à cette qualité supplémentaire lors de l'embauche. Le passage par une formation peut également signifier une volonté de progresser de la part de l'adhérent, augmentant son employabilité dans certains cas.

◆ Des difficultés de retour à emploi très nettes pour les adhérents senior au CSP

Pour les seniors ayant adhéré à un CSP, le retour à l'emploi s'avère être nettement moins fréquent que pour les moins de 50 ans : plus de 25 points d'écart entre ces deux groupes avec 66 % contre 39 % pour les seniors. Il n'existe pas de point de comparaison au travers de l'enquête Dares entre senior étant passé ou non par un CSP. Ce dispositif ne semble en tout cas pas suffisant pour combler l'écart de retour à l'emploi avec les non-seniors. Là encore, il y a peu de différences sur les réponses aux autres questions entre seniors et non-seniors. Les écarts constatés sur les PTR ou PMSMT ne sont pas analysables faute de cas suffisants chez les seniors en emploi au moment de l'enquête.

NB : il n'a pas été possible d'observer les jeunes (moins de 25 ans), pour cause d'un nombre trop faible de répondants.

◆ Les femmes moins souvent en emploi lors de l'enquête

Avec 54 %, les femmes se révèlent un peu moins souvent en emploi que les hommes (60 %). Là encore, les réponses hommes/femmes aux questions posées sont quasi-similaires, mais la différence de profession exercée avant CSP peut constituer un facteur explicatif (*tableau 5*).

TABLEAU N°5 : COMPARAISON HOMMES ET FEMMES ENTRE PROFESSION ET CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ANTÉRIEURE ET SITUATION AU MOMENT DE L'ENQUÊTE

TABLEAU N°5 : COMPARAISON HOMMES ET FEMMES ENTRE PROFESSION ET CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ANTÉRIEURE ET SITUATION AU MOMENT DE L'ENQUÊTE	Hommes		Femmes	
	Situation au moment de l'enquête			
Catégorie socioprofessionnelle antérieure	En emploi en %	Chômeur inscrit ou non à Pôle emploi en %	En emploi en %	Chômeuse inscrite ou non à Pôle emploi en %
Cadre	66	28	60	34
Professions intermédiaires	56	35	61	31
Employé	53	38	54	36
Ouvrier	62	32	40	53
Ensemble	60	32	54	37

Source : enquête Direccte Grand Est auprès des sortants de CSP au 1^{er} trimestre 2016
Lecture : 65 % des cadres masculins avant CSP sont en emploi lors de l'enquête

Avant CSP, les hommes étaient principalement ouvriers (62 %). Lors de l'enquête, ceux-ci affichent un taux d'emploi de 62 %. Chez les femmes, c'est la catégorie « employé » qui était la plus importante avant CSP (55 %). Mais la proportion des employées « en emploi » est nettement plus faible (54 %) lors de l'enquête.

◆ Peu de différences entre les adhérents issus des départements plus « ruraux » et les autres

Il n'apparaît pas de différences significatives entre les bénéficiaires de Haute-Marne et Meuse et l'ensemble du Grand Est en matière de retour à l'emploi : l'écart est de 2 points. Par contre, les emplois retrouvés sont bien moins souvent des CDI en Haute-Marne et Meuse ; 14 points d'écart avec le Grand Est (*tableau 6*).

TABLEAU N°6 : COMPARAISON HAUTE-MARNE ET MEUSE AVEC L'ENSEMBLE DES BÉNÉFICIAIRES POUR LE TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL EN COURS AU MOMENT DE L'ENQUÊTE

Type de contrat de travail	Ensemble en %	Haute-Marne et Meuse en %
Contrat à durée indéterminée (CDI)	58	45
Contrat à durée déterminée (CDD)	30	35
Intérim, vacation, contrat saisonnier	12	20
Total	100	100

Source : enquête Direccte Grand Est auprès des sortants de CSP au 1^{er} trimestre 2016

◆ Des cadres généralement en emploi, mais souvent au prix d'une déqualification

En apparence, le retour à l'emploi des cadres est favorable : le taux de 63 % obtenu est supérieur à celui de l'ensemble, soit 57 %. Il s'agit pourtant d'une catégorie comptant une plus forte proportion de seniors : 40 % contre 33 % pour l'ensemble. Comme mentionné auparavant, les seniors s'avèrent nettement moins souvent en emploi lors de l'enquête que les autres (*tableau 7*).

TABLEAU N°7 : CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE AVANT CSP DES BÉNÉFICIAIRES EN EMPLOI AU MOMENT DE L'ENQUÊTE

Catégorie socioprofessionnelle avant CSP	En emploi lors de l'enquête en %
Cadre	63
Profession intermédiaire	58
Employé	53
Ouvrier	59
Ensemble	57

Source : enquête Direccte Grand Est auprès des sortants de CSP au 1^{er} trimestre 2016

Mais ce retour à l'emploi s'accompagne assez souvent d'une perte du statut de cadre, avec des emplois dans les professions intermédiaires, ou d'employé, pour respectivement environ 30 % et 10 %. A contrario, 12 % des professions intermédiaires avant CSP se sont déclarés cadres au cours de l'enquête (*tableau 8*).

TABLEAU N°8 : TABLEAU CROISÉ ENTRE PCS AVANT CSP ET PCS AU MOMENT DE L'ENQUÊTE (EN %)

En emploi lors de l'enquête Avant CSP	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Cadres	55	29	11	4	100
Professions intermédiaires	12	48	18	15	100
Employés	3	6	76	12	100
Ouvriers	1	4	8	83	100

Source : enquête Direccte Grand Est auprès des sortants de CSP au 1^{er} trimestre 2016
Lecture : 12 % des professions intermédiaires avant CSP déclarent occuper un emploi de cadre au moment de l'enquête

◆ Parfois des sacrifices en termes de rémunération, mais d'ordre limité

Concernant l'aspect rémunération, le salaire avant CSP est comparé avec le salaire au moment de l'enquête, pour les adhérents « en emploi ».

Plus précisément, le [tableau 9](#) indique ce que donnent les gains et les pertes en valeur relative, regroupées en classes. Un peu plus de la moitié a obtenu après le CSP un salaire supérieur ou égal à celui perçu au moment de l'adhésion au dispositif.

Une autre approche consiste à regarder ce que représente le salaire au moment de l'enquête par rapport au salaire avant CSP. En effet, la plupart des adhérents au CSP ont eu une durée de CSP de 12 mois, pour laquelle ils touchent 80 % du salaire antérieur. Certains d'entre eux ont pu s'habituer à ce changement de salaire et accepter plus facilement un emploi avec une perte de salaire limitée à 20 %. Dans les faits, seuls 20 % touchent lors de l'enquête moins de 80 % de leur salaire, soit une perte de plus de 20 % par rapport au salaire antérieur.

TABLEAU N°9 : PERTE OU GAIN MENSUEL ENTRE LE SALAIRE AVANT CSP ET LE SALAIRE AU COURS DE L'ENQUÊTE

Perte ou gain par rapport au salaire avant CSP	En %
Perte de salaire mensuel	48
Dont perte de plus de 30 %	11
Dont perte de plus de 20 % et inférieure ou égale à 30 %	9
Dont perte de plus de 10 % et inférieure ou égale à 20 %	14
Dont perte de plus de 0 % et inférieure ou égale à 10 %	14
Inchangé	12
Gain de salaire mensuel	40
Dont gain de plus de 0 % et inférieur ou égal à 10 %	14
Dont gain de plus de 10 % et inférieur ou égal à 20 %	8
Dont gain de plus de 20 % et inférieur ou égal à 30 %	5
Dont gain de plus de 30 %	13
Total	100

Source : enquête Direccte Grand Est auprès des sortants de CSP au 1^{er} trimestre 2016

NB : 70 % des répondants en emploi au moment de l'enquête ont donné une indication sur leur salaire passé et leur salaire actuel.

Conclusion générale

Malgré la réforme début 2015 et une moindre prise en charge des formations, l'entrée en CSP est gage d'un emploi 6 mois après la sortie dans plus de la moitié des cas, avec 58 % de retour à l'emploi. Soit un résultat assez similaire à celui obtenu au travers de l'enquête Dares, réalisée avant réforme.

Le retour à l'emploi entre la fin du CSP et l'enquête est aussi le cas pour un tiers des demandeurs d'emploi.

L'emploi retrouvé est très majoritairement en CDI, et plus souvent à temps plein qu'à temps partiel.

Pour autant, il faut nuancer pour certains publics. Ainsi, seuls environ 40 % des seniors sont en emploi lors de l'enquête. Pour les cadres, seulement 55 % retrouvent leur statut de cadre.

Les sacrifices salariaux existent dans certains cas : 20 % des « en emploi » lors de l'enquête ont un salaire de plus de 20 % inférieur à celui qu'ils touchaient avant CSP.

Pour une analyse nationale du CSP, lien vers les deux publications de la Dares sur le CSP :

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-020.pdf> et <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-057v3.pdf>

Directrice de la publication : Danièle GIUGANTI ♦ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est - 6 rue Hirn - 67 000 STRASBOURG ♦ ISSN 2556-6326
Service Études Statistiques et Évaluation - Études janvier 2018 ♦ Jean-Marie SCHEER