

## SOMMAIRE

**P.1 EN MAJORITÉ, LES DEMANDEURS D'EMPLOI ADHÉRENT AU DISPOSITIF POUR ACCÉDER À DES FORMATIONS ET BÉNÉFICIER D'UN ACCOMPAGNEMENT INTENSIF**

**P.2 L'ACCOMPAGNEMENT DES BÉNÉFICIAIRES EST PLUS INTENSIF ET PLUS PERSONNALISÉ**

**P.6 LES BÉNÉFICIAIRES RETROUVENT PLUS FRÉQUEMMENT UN EMPLOI**

# LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE OUVERT AUX SORTANTS DE CONTRATS COURTS ACCOMPAGNEMENT PAR PÔLE EMPLOI ET EFFETS POUR LES BÉNÉFICIAIRES

YANNICK GALLIOT, ANNE STEHLIN – DIRECTION DES STATISTIQUES, DES ÉTUDES ET DE L'ÉVALUATION

Dans son article 4, l'Accord National Interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) a ouvert la possibilité, à titre expérimental, que des demandeurs d'emploi inscrits suite à une fin de CDD ou de mission d'intérim puissent disposer de l'accompagnement intensif prévu dans le cadre du CSP. Les adhérents du CSP « article 4 » accompagnés par Pôle emploi bénéficient d'entretiens plus réguliers et personnalisés, mais également de plus de prestations que les demandeurs d'emploi qui n'ont pas adhéré. De plus, ces demandeurs d'emploi accèdent plus facilement à des formations, ce qui est considéré comme le principal intérêt du dispositif. Enfin, ces bénéficiaires retrouvent plus fréquemment un emploi dans les 12 mois qui suivent la fin de l'accompagnement.

## EN MAJORITÉ, LES DEMANDEURS D'EMPLOI ADHÉRENT AU DISPOSITIF POUR ACCÉDER À DES FORMATIONS ET BÉNÉFICIER D'UN ACCOMPAGNEMENT INTENSIF

### Deux tiers des bénéficiaires ont adhéré au dispositif pendant leurs six premiers mois de chômage

10% des bénéficiaires adhèrent au dispositif durant le premier mois de chômage, 53% entre le 1<sup>er</sup> et le 6<sup>ème</sup> mois de chômage et un tiers après le 6<sup>ème</sup> mois. Initialement, le dispositif devait être présenté pendant l'entretien d'inscription du demandeur d'emploi. Cependant, dans la pratique, les agents ont souvent organisé des réunions d'information collectives entièrement dédiées à la présentation de ce dispositif, car les entretiens d'inscription se sont révélés peu appropriés.

Ces réunions ont lieu dans les agences de services spécialisés<sup>2</sup> (A2S) ou les agences locales pour l'emploi présentes dans les bassins expérimentateurs et sont animées par des binômes de conseillers. Elles consistent à décrire les principaux avantages du dispositif, en particulier un accompagnement intensif personnalisé et un accès à des financements dédiés pour suivre des formations.

### Les demandeurs d'emploi éligibles au dispositif sont peu enclins à adhérer

Tous les acteurs rencontrés expliquent que les publics éligibles au CSP « article 4 » ont montré un faible intérêt pour adhérer au dispositif, en raison notamment de l'absence d'intérêt financier contrairement aux modalités du CSP « de droit commun » (cf. Encadrés 1 et 2).

- En 2013, 26% des bénéficiaires ont eu 12 entretiens et plus (contre 1% pour la population de référence).
- Pendant leur accompagnement, les bénéficiaires ont eu recours trois fois plus souvent à une évaluation en milieu de travail (EMT) que la population de référence, et deux fois plus à une méthode de recrutement par simulation (MRS).
- 45% des bénéficiaires du dispositif déclarent suivre ou avoir suivi au moins une formation pendant leur accompagnement, contre 24% de la population de référence.
- Dans les 6 mois qui suivent la fin du dispositif, 47% des bénéficiaires accèdent à un emploi<sup>1</sup> contre 43% pour la population de référence.



1. Le taux d'accès à l'emploi est mesuré à partir des déclarations préalables à l'embauche (DPAE).

2. Les agences de services spécialisés sont des agences présentes au niveau départemental réunissant des équipes de conseillers chargés de la mise en œuvre de dispositifs et services précis comme le CSP ou encore la méthode de recrutement par simulation (MRS).

Ce constat est plus marqué pour les intérimaires qui ne trouvent aucune contrepartie au risque de laisser passer d'éventuelles futures missions et d'être mis de côté par les agences d'intérim. En raison de la faiblesse du taux d'adhésion, le champ du public cible a progressivement été élargi, notamment en termes d'ancienneté d'inscription.

### Selon les bénéficiaires, l'accès à des formations est un des principaux intérêts du dispositif

Les bénéficiaires du CSP « article 4 » citent le souhait d'accéder à des formations (75%), d'obtenir davantage d'offres d'emploi adaptées à leurs attentes (73%) et de bénéficier d'un suivi plus personnalisé et plus intensif (70%) comme principaux motifs d'adhésion. Les conseillers rencontrés confirment que le principal intérêt des demandeurs d'emploi à adhérer au dispositif est la possibilité d'accéder à des formations. Être accompagné de manière intensive et personnalisée présente un intérêt secondaire. Ils nuancent ce constat en ajoutant qu'au moment des réunions d'information collectives, les personnes inscrites à l'issue d'un CDD ont été davantage sensibles à la possibilité de bénéficier d'un accompagnement personnalisé et intensif, tandis que les personnes inscrites suite à la fin d'une mission d'intérim ont plutôt voulu adhérer en raison des possibilités de financement des formations permises par le dispositif.

### Des bénéficiaires plutôt masculins et d'âge moyen

Les bénéficiaires sont majoritairement des hommes (59%) et sont pour la moitié âgés de 25 à 39 ans. Ils sont principalement employés et ouvriers qualifiés (respectivement 42% et 22%), en lien avec leur niveau de formation : majoritairement diplômés d'un CAP/BEP ou du Bac (respectivement 43% et 24%). Les bénéficiaires recherchent principalement un métier dans les secteurs de l'industrie (16%), du transport et logistique (15%) et de la construction (14%), secteurs dans lesquels le recours à des contrats de faible durée est courant.

## L'ACCOMPAGNEMENT DES BÉNÉFICIAIRES EST PLUS INTENSIF ET PLUS PERSONNALISÉ

### Les adhérents bénéficient d'entretiens plus réguliers et plus personnalisés

Dans le cadre du CSP « article 4 », les adhérents sont suivis par des conseillers dont l'activité est entièrement dédiée à leur accompagnement. De plus, ces conseillers suivent un maximum de 60 adhérents<sup>3</sup>. Les adhérents au dispositif expérimental bénéficient alors d'une certaine souplesse dans leur accompagnement, qui apparaît à la fois très intensif et très personnalisé. Ainsi, au cours de l'année 2013, 92% des adhérents ont eu au moins un entretien, contre 67% d'une population de référence composée d'un échantillon de demandeurs d'emploi présents au moins une fois en fin de mois sur la période comprise entre avril 2012 et octobre 2013, en catégorie A, B ou C et indemnisables au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (cf. Sources et méthodes). En termes de fréquence des entretiens, 26% des bénéficiaires ont eu 12 entretiens et plus (contre 1% pour la population de référence, cf. Tableau 1). Parmi les personnes ayant eu des entretiens, les bénéficiaires ont eu 9 entretiens en moyenne sur l'année, soit trois fois plus que la population de référence avec 3 entretiens en moyenne.

Les adhérents sont 75% à considérer cette fréquence d'entretiens comme adaptée (58% pour la population de référence).

En ce qui concerne la durée des entretiens, les adhérents sont plus nombreux à déclarer avoir eu des entretiens d'une durée comprise entre 30 minutes et 1 heure : ils sont 44%, contre 26% pour la population de référence. 53% des adhérents indiquent avoir eu une durée d'entretien inférieure ou égale à 30 minutes (71% pour la population de référence). Les adhérents sont plus nombreux à être satisfaits de la durée des entretiens : 88% d'entre eux la trouvent adaptée, contre 81% pour la population de référence.

En termes de contenu, les entretiens semblent mieux répondre aux besoins des adhérents : ils sont 79% à considérer les entretiens comme utiles (58% pour la population de référence).

Toujours pour illustrer ce fort degré de personnalisation des entretiens, les conseillers rencontrés ajoutent que si l'accompagnement débute par des entretiens réguliers (environ tous les 15 jours) durant les deux ou trois premiers mois qui suivent le début du CSP, la fréquence et la durée s'adaptent ensuite aux besoins de chacun des adhérents. Ils précisent que l'entretien physique est le mode d'échange privilégié.

TABLEAU 1

### FRÉQUENCE DES ENTRETIENS PHYSIQUES EN 2013 SELON L'ACCOMPAGNEMENT

NOMBRE D'ENTRETIENS PHYSIQUES EN 2013	BÉNÉFICIAIRES CSP « ARTICLE 4 »	POPULATION DE RÉFÉRENCE
Moins de 3 entretiens (*)	21%	67%
Entre 3 et 5 entretiens	20%	24%
Entre 6 et 11 entretiens	33%	8%
12 entretiens et plus	26%	1%
Total	100%	100%

(\*) Les bénéficiaires et les demandeurs d'emploi de la population de référence peuvent être sortis du dispositif et/ou du chômage avant 2013 ou être en activité réduite. Dans ce cas ils n'ont pas pu avoir d'entretiens en 2013.

Lecture : 21% des bénéficiaires ont eu deux entretiens et moins en 2013, 67% pour la population de référence.  
Champ : Adhérent CSP « article 4 » et population de référence, France métropolitaine.  
Source : Pôle emploi, Fichier historique administratif des demandeurs d'emploi.

3. A titre indicatif, le seuil retenu pour l'accompagnement Renforcé, modalité d'accompagnement la plus intensive de l'accompagnement de droit commun de Pôle emploi, est une taille maximale de portefeuille de 70 demandeurs d'emploi par conseiller.

### Les prestations réalisées sont plus fréquentes et mieux adaptées aux besoins des bénéficiaires

Avec les entretiens, les prestations constituent un pan important de l'accompagnement CSP « article 4 ». Les adhérents participent un peu plus fréquemment à des prestations que les demandeurs d'emploi suivis dans le cadre de l'accompagnement de droit commun.

L'analyse d'un éventail de prestations (cf. Tableau 2) révèle que 33% des adhérents au CSP « article 4 » ont réalisé au moins l'une d'elles durant leur accompagnement (27% pour la population de référence). Ils sont trois fois plus nombreux à avoir bénéficié d'une Evaluation en Milieu de Travail (EMT – 9%, contre 3% pour la population de référence). Ils sont aussi deux fois plus nombreux à avoir candidaté à un poste par la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS – 7%, contre 3% pour la population de référence).

Pour les autres prestations, pas ou peu de différences sont observées.

Ce plus fort recours des bénéficiaires du CSP « article 4 » à ces deux prestations peut s'expliquer pour différentes raisons. L'EMT, fondée sur une mise en situation réelle de travail, est appréciée par les conseillers rencontrés, qui la présentent comme un « très bon outil ». Ils l'utilisent volontiers pour permettre à un adhérent de mieux connaître un métier dans le cadre d'un projet de réorientation ou de confirmation d'un projet de formation. De plus, les conseillers apprécient la proactivité attendue du candidat pour la mise en place d'une EMT : il doit lui-même chercher une entreprise d'accueil, ce qui est un excellent moyen pour mesurer la motivation d'un bénéficiaire. La MRS, quant à elle, est mise en œuvre par des équipes dédiées de conseillers, souvent dans les mêmes A2S que celles où se fait l'accompagnement des bénéficiaires du CSP. De ce fait, la proximité des conseillers CSP avec les conseillers des équipes MRS peut expliquer la plus forte part de bénéficiaires du CSP « article 4 » ayant postulé à un emploi dont le recrutement s'effectuait par MRS : les conseillers connaissent bien cette prestation, ce qui facilite sa prescription.

#### ENCADRÉ 1

### LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE EXPÉRIMENTAL (CSP « ARTICLE 4 »)

Le CSP « article 4 » est un dispositif expérimental qui a été déployé de mars 2012 à décembre 2013 (période pendant laquelle les demandeurs d'emploi éligibles pouvaient y adhérer) dans 39 bassins d'emploi répartis dans 19 régions. Ouvert aux demandeurs d'emploi inscrits suite à la fin d'un contrat court (CDD, fin de mission d'intérim ou une fin de contrat de chantier), il a compté 8 454 adhésions<sup>4</sup>.

Le CSP « article 4 » a pour objectif l'accès à un emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois) par le biais d'un accompagnement intensif et d'un accès à des financements de formation dédiés. L'accompagnement est d'une durée de 12 mois mais peut être effectué sur une période de 18 mois maximum : en cas de reprise de travail durant les 12 mois initialement prévus, la date de fin d'accompagnement peut être décalée dans la limite maximale de 6 mois.

Si les adhérents des dispositifs CSP de droit commun et CSP « article 4 » bénéficient d'un accompagnement similaire, leur taux d'indemnisation diffère. En effet, alors que les adhérents au CSP « article 4 » reçoivent l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) dans la limite des droits acquis, les adhérents au CSP de droit commun perçoivent quant à eux une Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP) d'un montant égal à 80% de leur ancien salaire brut pendant 12 mois.

L'accompagnement des adhérents du CSP « article 4 » est assuré soit par Pôle emploi (cas de 65% des adhérents) soit par des organismes privés de placement (OPP). Pour Pôle emploi, il s'agit de conseillers d'agences de services spécialisés (A2S), initialement en charge du CSP de droit commun.

#### ENCADRÉ 2

### LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a remplacé, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2011, la convention de reclassement personnalisée (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP). Il résulte de la signature par les partenaires sociaux de l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011. Repris par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, le CSP est destiné aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement (entreprises de moins de 1 000 salariés et entreprises en redressement ou liquidation judiciaire).

Ce contrat, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi. Il repose sur un accompagnement personnalisé et renforcé et peut notamment comprendre des actions de formation adaptées au profil des bénéficiaires et de courtes périodes de travail (2 semaines minimum et jusqu'à 6 mois au total). Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CSP perçoit une « allocation spécifique de sécurisation professionnelle » (ASP) égale à 80 % du salaire journalier de référence (soit à peu près l'équivalent du salaire net) s'il justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Sinon, il bénéficie de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) dans les conditions de droit commun. De plus, pendant l'accompagnement, une indemnité différentielle de reclassement peut être versée en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré que l'emploi précédent, pour compenser la perte de rémunération.

Le titulaire du CSP est accompagné par un conseiller référent (Pôle emploi ou OPP), qui suit entre 40 et 60 adhérents.

4. Résultats issus de l'extranet CSP.

Ces prestations plus fréquentes semblent aussi mieux répondre aux besoins des adhérents : ils sont en effet 77% à considérer les prestations qui leur ont été proposées comme bien adaptées à leurs besoins (63% pour la population de référence).

**Les bénéficiaires sont plus nombreux à se former grâce aux facilités de financement permises par le dispositif**  
Les bénéficiaires du CSP « article 4 » sont plus nombreux à suivre des formations : 45% déclarent suivre ou avoir suivi au moins une formation pendant leur accompagnement (24% pour la population de référence). Ce constat s'explique tout d'abord par la volonté plus affirmée des adhérents de se former. Ainsi, 51% des bénéficiaires indiquent qu'ils avaient un projet de formation au moment de leur inscription à Pôle emploi (contre 35% pour la population de référence). De plus, les bénéficiaires disposent de possibilités de financement de formations plus importantes, du fait d'un partenariat entre Pôle emploi et deux organismes paritaires, le Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation (FONGECIF) et le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire<sup>5</sup> (FAF-TT).

L'objectif le plus fréquemment cité par les adhérents ayant suivi une formation est de se perfectionner dans certains domaines (79%). Viennent ensuite les souhaits d'atteindre un niveau de qualification supérieur (66%) et de remettre à jour certaines connaissances (64%). L'envie d'apprendre un nouveau métier apparaît un peu en retrait (55%).

En pratique, 21% des adhérents expliquent avoir rencontré des difficultés à mettre en œuvre la formation (recherche d'un organisme de formation, montage du dossier...), une proportion légèrement moindre que pour la population de référence (25%). Par ailleurs, 88% des bénéficiaires déclarent aller au bout de leur formation, six points de plus que pour la population de référence (82%). Effectuer une mission d'intérim fait partie des causes d'abandon citées par les adhérents.

TABLEAU 2

### PART DES DEMANDEURS D'EMPLOI AYANT BÉNÉFICIÉ D'AU MOINS UNE PRESTATION SELON LEUR ACCOMPAGNEMENT

PRESTATIONS SUIVIES PENDANT L'ACCOMPAGNEMENT	BÉNÉFICIAIRES CSP « ARTICLE 4 »	POPULATION DE RÉFÉRENCE
Ateliers	18%	20%
Confirmer son projet professionnel (CPP), bilan de compétences (BCA)	2%	2%
Confirmer son projet de formation (CPF)	3%	2%
Evaluation en milieu de travail (EMT)	9%	3%
Evaluation de compétences professionnelles (ECCP)	1%	0%
Stratégie de recherche d'emploi (STR)	0%	1%
Méthode de recrutement par simulation (MRS)	7%	3%
<b>Au moins une prestation</b>	<b>33%</b>	<b>27%</b>

Lecture : 9% des bénéficiaires ont eu au moins une EMT pendant leur accompagnement, et 3% pour la population de référence ; 33% des bénéficiaires ont eu au moins une prestation et 27% pour la population de référence.

Champ : Adhérent CSP « article 4 » et population de référence, France métropolitaine.

Source : Pôle emploi, Fichier historique administratif des demandeurs d'emploi.

À propos des parcours de formation eux-mêmes, les conseillers rencontrés remarquent que les formations courtes sont privilégiées, en particulier les CACES<sup>6</sup>, les FIMO<sup>7</sup> et les formations en bureautique. En revanche, les parcours de formation longs, susceptibles de permettre à un adhérent de se reconverter ou d'accéder à un niveau de qualification supérieur, sont plus rares car plus difficiles à mettre en œuvre et à réaliser. Ainsi le risque que l'indemnisation des adhérents prenne fin en cours de formation est fréquemment évoqué. Sont également citées l'impossibilité de financer la formation au-delà des 12 mois du dispositif pour les financeurs FONGECIF et FAF-TT et la saisonnalité des formations (les formations longues ont tendance à démarrer en septembre ou en janvier).

#### Les propositions d'offres d'emploi sont plus fréquentes et mieux adaptées aux attentes des bénéficiaires

Les propositions d'offres d'emploi sont à la fois plus régulières et plus personnalisées pour les adhérents du

dispositif expérimental. Ainsi, 53% des adhérents (cf. Tableau 3) déclarent avoir eu des propositions d'offres d'emploi en 2013 (41% pour la population de référence). 25% ont eu au moins cinq propositions d'offres d'emploi (9% pour la population de référence).

Pour 69% des adhérents, les offres proposées correspondent bien à leurs attentes (60% pour la population de référence).

Pour les conseillers rencontrés, la proposition d'offres d'emploi aux adhérents est l'occasion de confronter les bénéficiaires du dispositif aux exigences des employeurs, et éventuellement de les renseigner sur leurs besoins de formation.

#### Effectuer des périodes de travail pendant le CSP « article 4 » est un plus selon les adhérents

Le dispositif expérimental donne la possibilité à ses adhérents de reprendre un emploi sans mettre fin au CSP « article 4 ». 55% des bénéficiaires du CSP « article 4 » déclarent avoir eu un emploi salarié durant leur

5 Le Fonds d'Assurance Formation du travail temporaire (FAF-TT) est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des salariés du secteur de l'intérim. A ce titre, il collecte les fonds de la formation professionnelle continue auprès de ses entreprises adhérentes et les utilise pour financer la formation de salariés ou demandeurs d'emploi issus de l'intérim.

6 Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité.

7 Formation Initiale Minimale Obligatoire, nécessaire pour obtenir la qualification professionnelle de conducteur routier.

accompagnement. Ils sont 74% à considérer ces périodes d'activité comme un atout pour la réussite de leur projet professionnel.

Cette opinion des adhérents sur les périodes de travail tranche avec celle des acteurs de terrain rencontrés.

Pour ces derniers, les périodes d'activité, parfois nécessaires pour « *reconstituer du droit à indemnisation* » lorsque l'ARE prend fin en cours de CSP « article 4 », ont plutôt tendance à éloigner les adhérents de leur projet professionnel.

### Les bénéficiaires du CSP « article 4 » sont plus satisfaits de leur accompagnement que la population de référence

Interrogés sur leur accompagnement pris dans son ensemble et sur différents éléments le constituant (entretiens, actions, offres d'emploi et formations), les bénéficiaires du CSP « article 4 » présentent des niveaux de satisfaction plus élevés que la population de référence.

Ainsi, sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (totalement satisfait), les adhérents CSP « article 4 » expriment un niveau de satisfaction moyen de 6,7 de leur accompagnement

TABLEAU 3

### NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI PROPOSÉES EN 2013, SELON L'ACCOMPAGNEMENT

NOMBRE D'OFFRES PROPOSÉES EN 2013	BÉNÉFICIAIRES CSP « ARTICLE 4 »	POPULATION DE RÉFÉRENCE
Pas d'offre d'emploi (*)	47%	59%
1 offre d'emploi	5%	9%
2 à 5 offres d'emploi	22%	23%
5 offres d'emploi et plus	25%	9%
Ne sait pas	1%	1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

(\*) Les bénéficiaires et les demandeurs d'emploi de la population de référence peuvent être sortis du dispositif et/ou du chômage avant 2013, dans ce cas il est normal qu'ils n'aient pas eu de propositions d'offres d'emploi en 2013.

Lecture : 25% des bénéficiaires déclarent avoir eu 5 offres d'emploi et plus en 2013, 9% pour la population de référence. Champ : Adhérent CSP « article 4 » et population de référence, France métropolitaine.

Source : Pôle emploi, enquête téléphonique auprès des demandeurs d'emploi, décembre 2013.

dans son ensemble (5,0 pour la population de référence). Sur des aspects plus précis, les écarts de satisfaction entre les deux populations apparaissent plus marqués comme sur la fréquence des entretiens (adhérents : 7,1 ; population de référence : 5,8) et sur les offres d'emploi proposées (5,9 ; 4,8).

À l'inverse, les différences sont moins prononcées sur la durée des entretiens (7,5 ; 7,0), le contenu des entretiens (7,1 ; 6,4) ainsi que sur les formations suivies (7,8 ; 7,4), élément sur lequel les demandeurs d'emploi, bénéficiaires du CSP « article 4 » ou non, expriment le plus haut niveau de satisfaction.

TABLEAU 4

### SITUATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI SELON L'ACCOMPAGNEMENT

	BÉNÉFICIAIRES CSP « ARTICLE 4 »			POPULATION DE RÉFÉRENCE(*)		
	Mois de fin du dispositif	6 mois après la fin	12 mois après la fin	Mois de fin du dispositif	6 mois après la fin	12 mois après la fin
Sortis du chômage (**)	41%	48%	52%	37%	48%	52%
En catégorie A	33%	27%	25%	33%	27%	25%
En catégorie B	9%	8%	8%	10%	8%	8%
En catégorie C	17%	16%	15%	20%	16%	15%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

(\*) Durée d'accompagnement théorique (cf Sources et méthodes).

(\*\*) Les personnes sorties du chômage peuvent être soit absentes des listes, soit inscrites en catégories D ou E.

Lecture : Pour les bénéficiaires, à la date de sortie théorique du dispositif, 41% sont absents des listes, 33% en catégorie A, 9% en catégorie B et 17% en catégorie C.

Champ : Adhérents CSP « article 4 » et population de référence, France entière.

Source : Fichier historique administratif des demandeurs d'emploi.

## LES BÉNÉFICIAIRES RETROUVENT PLUS FRÉQUEMMENT UN EMPLOI

Les bénéficiaires sont plus nombreux à être sortis du chômage à la fin de l'accompagnement par rapport à la population de référence

À la date théorique de fin du dispositif<sup>8</sup>, 41% des bénéficiaires sont sortis du chômage, (c'est-à-dire, absents des listes ou inscrits en catégorie D ou E) contre 37% de la population de référence (cf. Tableau 4).

Toutefois, cet écart entre les bénéficiaires et la population de référence disparaît 6 mois après la date de fin théorique du dispositif.

Dans les 12 mois qui suivent la fin de l'accompagnement, les bénéficiaires retrouvent plus fréquemment un emploi que la population de référence

47% des bénéficiaires accèdent à un emploi<sup>9</sup> dans les 6 mois qui suivent la fin du dispositif contre 43% pour la population de référence, soit 4 points d'écart (cf. Tableau 5). Pour la période comprise entre 6 et 12 mois après la fin du dispositif, l'écart entre les deux populations se resserre : ainsi, 41% des adhérents reprennent un emploi (39% pour la population de référence, soit 2 points d'écart).

Les résultats sont légèrement différents lorsque seuls les taux de retour à l'emploi

durable<sup>10</sup> (CDI, CDD de 6 mois et plus) sont observés (cf. Tableau 6). De faibles écarts entre les deux populations sont visibles sur chacune des périodes prises en compte. Les adhérents du CSP « article 4 » sont systématiquement plus nombreux à être en emploi durable. Cependant, plus la fin de l'accompagnement s'éloigne, plus ces écarts se réduisent. Alors que 11% des bénéficiaires sont en emploi durable au cours des 6 mois qui suivent la fin du dispositif (contre 9% pour la population de référence, soit 2 points d'écart), ils sont 9% à accéder à un emploi durable entre 6 et 12 mois après la fin du dispositif (contre 8% pour la population de référence, soit 1 point d'écart).

TABLEAU 5

### TAUX DE RETOUR À L'EMPLOI SELON L'ACCOMPAGNEMENT

	BÉNÉFICIAIRES CSP « ARTICLE 4 »				POPULATION DE RÉFÉRENCE(*)			
	6 premiers mois du dispositif	6 mois avant la fin du dispositif	6 mois après la fin	Entre 6 et 12 mois après la fin	6 premiers mois du dispositif	6 mois avant la fin du dispositif	6 mois après la fin	Entre 6 et 12 mois après la fin
Pas de DPAE sur la période	47%	51%	53%	59%	47%	51%	57%	61%
Au moins une DPAE sur la période	53%	49%	47%	41%	53%	49%	43%	39%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

(\*) Durée d'accompagnement théorique, cf. Sources et méthodes.

Lecture : 6 mois après la fin du dispositif, 47% des bénéficiaires ont eu au moins une DPAE contre 43% pour la population de référence.  
 Champ : Adhérents CSP « article 4 » et population de référence, France entière.  
 Source : DPAE en CDI, CDD et intérim.

TABLEAU 6

### TAUX DE RETOUR À L'EMPLOI DURABLE SELON L'ACCOMPAGNEMENT

	BÉNÉFICIAIRES CSP « ARTICLE 4 »				POPULATION DE RÉFÉRENCE(*)			
	6 premiers mois du dispositif	6 mois avant la fin du dispositif	6 mois après la fin	Entre 6 et 12 mois après la fin	6 premiers mois du dispositif	6 mois avant la fin du dispositif	6 mois après la fin	Entre 6 et 12 mois après la fin
Pas de DPAE durable sur la période	89%	88%	89%	91%	90%	91%	91%	92%
Au moins une DPAE durable sur la période	11%	12%	11%	9%	10%	9%	9%	8%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

(\*) Durée d'accompagnement théorique, cf. Sources et méthodes.

Lecture : 6 mois avant la fin du dispositif, 12% des bénéficiaires ont eu au moins une DPAE durable contre 9% pour la population de référence.  
 Champ : Adhérent CSP « article 4 » et population de référence, France entière.  
 Source : DPAE en CDI, CDD 6 mois et plus.

8. La date de sortie du dispositif est connue pour les bénéficiaires du CSP « article 4 » (effective si les bénéficiaires sont encore inscrits à cette date, théorique s'ils ont quitté les listes auparavant). Pour la population de référence, une date « théorique » de sortie est calculée de la même façon, à partir de la durée théorique de l'accompagnement auquel ils auraient pu prétendre s'ils avaient bénéficié du dispositif (cf. Sources et méthodes).

9. Le taux d'accès à l'emploi est mesuré à partir des déclarations préalables à l'embauche (DPAE). Avant tout recrutement, un employeur doit transmettre aux Urssaf ou à la Mutualité Sociale Agricole (MSA) une DPAE. Cette formalité n'a pas lieu en cas de recrutement sur un contrat de droit public, par un particulier employeur, ou par un employeur à l'étranger.

10. Le taux d'accès à l'emploi durable est calculé à partir des DPAE en CDI et CDD de 6 mois et plus.

## SOURCES ET MÉTHODES

### DONNÉES MOBILISÉES

Les résultats sont issus de la mobilisation de trois sources distinctes et complémentaires.

- Des entretiens semi-directifs, en face à face, menés auprès de 8 conseillers, de 5 responsables d'équipes et de 3 directeurs d'agences. 4 agences de services spécialisés (A2S) ont été visitées en février et mars 2014.
- Une enquête téléphonique réalisée auprès des demandeurs d'emploi bénéficiaires du CSP « article 4 » et de la population de référence en décembre 2013 uniquement dans les régions où le dispositif est mis en place (France métropolitaine). Les adhérents sortis depuis plus de 6 mois au moment de l'interrogation sont exclus du champ de l'enquête pour éviter les effets de mémoire. Au total, 1 088 bénéficiaires et 1 115 demandeurs d'emploi pour la population de référence ont répondu à cette enquête.
- Le traitement des données administratives a permis d'apporter des éléments sur le contenu de l'accompagnement de Pôle emploi et le retour à l'emploi.

### DESCRIPTION DES POPULATIONS

Dans toute la publication, les bénéficiaires et la « population de référence » correspondent aux deux définitions ci-dessous, sauf pour le retour à l'emploi.

- Les demandeurs d'emploi bénéficiaires (ou adhérents) du CSP « article 4 », sont entrés dans le dispositif entre mars 2012 et octobre 2013 et suivis par Pôle emploi uniquement.
- Une population témoin dite « population de référence » a été construite pour comparer les résultats des bénéficiaires avec d'autres demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié du dispositif mais présentant des caractéristiques similaires à celles des bénéficiaires. Elle est composée d'un échantillon de demandeurs d'emploi présents au moins une fois en fin de mois sur la période comprise entre avril 2012 et octobre 2013, en catégorie A, B ou C et indemnisables au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). La population de référence a les mêmes caractéristiques que les bénéficiaires en termes d'âge, sexe, niveau de formation, qualification, région, ancienneté et de motif d'inscription.

### MESURE DU RETOUR À L'EMPLOI

Les bénéficiaires du CSP « article 4 » étudiés sont entrés entre mars 2012 et décembre 2012 et ont une date de fin de dispositif soit réelle soit théorique s'ils sont sortis durant l'accompagnement.

Les données sont observées seulement jusqu'au 31 décembre 2013. Ainsi, les demandeurs d'emploi sortis du dispositif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont exclus de l'étude car l'analyse de la situation du demandeur d'emploi doit être possible 12 mois après sa sortie. Au total, le retour à l'emploi est calculé pour 2 207 bénéficiaires.

Pour la population dite « de référence », il s'agit de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois en catégorie A, B ou C respectivement d'avril à décembre 2012. Cette population a été choisie pour sa ressemblance avec les bénéficiaires selon le mois d'entrée du dispositif (sexe, âge, niveau de formation ou qualification, région, ancienneté et motif d'inscription).

Une durée d'accompagnement théorique est affectée de façon aléatoire à chaque demandeur d'emploi; c'est-à-dire si un demandeur d'emploi avait eu un accompagnement similaire au CSP « article 4 », il aurait une durée d'accompagnement entre 12 et 18 mois.

La répartition de la durée d'accompagnement est proportionnelle à celle des bénéficiaires selon le mois d'entrée dans le dispositif.

La durée d'accompagnement affectée permet de donner une date de sortie théorique de dispositif à la population de référence.

Au total, la population de référence est composée de 3 286 demandeurs d'emploi.



#### EN SAVOIR PLUS

IGAS, *Le contrat de sécurisation professionnelle : Premier bilan d'un dispositif individualisé de retour l'emploi et d'accès à la formation, analyses et préconisations*, février 2013

UNEDIC, *Dossier de référence sur le contrat de sécurisation professionnelle*, octobre 2014

- Directeur de la publication:  
Jean BASSÈRES
- Directeur de la rédaction:  
Stéphane DUCATEZ
- Réalisation :  
Service communication siège

**POLE-EMPLOI.ORG**

