

BILAN 2016

Soutien du FPSPP sur le dispositif, « *Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) Métropole et DOM* »

OPCA

Introduction

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) et l'Etat signent une Convention-cadre permettant de développer les actions de formation concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Le présent bilan propose de rendre compte des résultats relatifs au dispositif « Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) », et plus particulièrement de ses déclinaisons opérationnelles, en métropole et dans les DOM. Ce dernier a fait l'objet d'appels à projets publiés depuis 2011.

Le CSP¹ s'applique dans le cas de licenciements économiques. Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement renforcé, effectué par Pôle Emploi ou ses opérateurs de placement privés (OPP). Il se traduit par un suivi personnalisé et individualisé des personnes qui ont un risque plus élevé de connaître le chômage de longue durée. Ainsi, durant son CSP, le bénéficiaire peut notamment accéder à des **périodes de formation**, adaptées à son profil grâce à un **appui spécifique**.

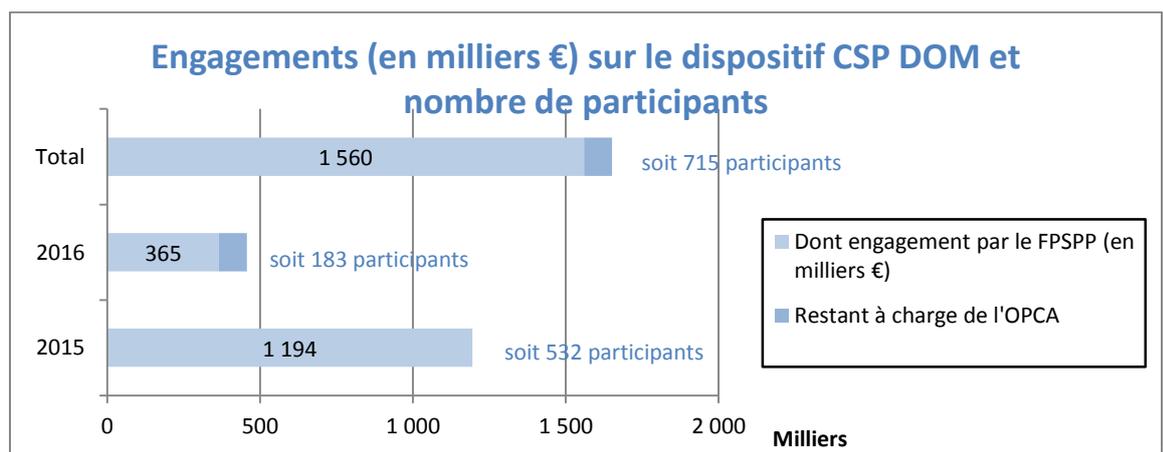
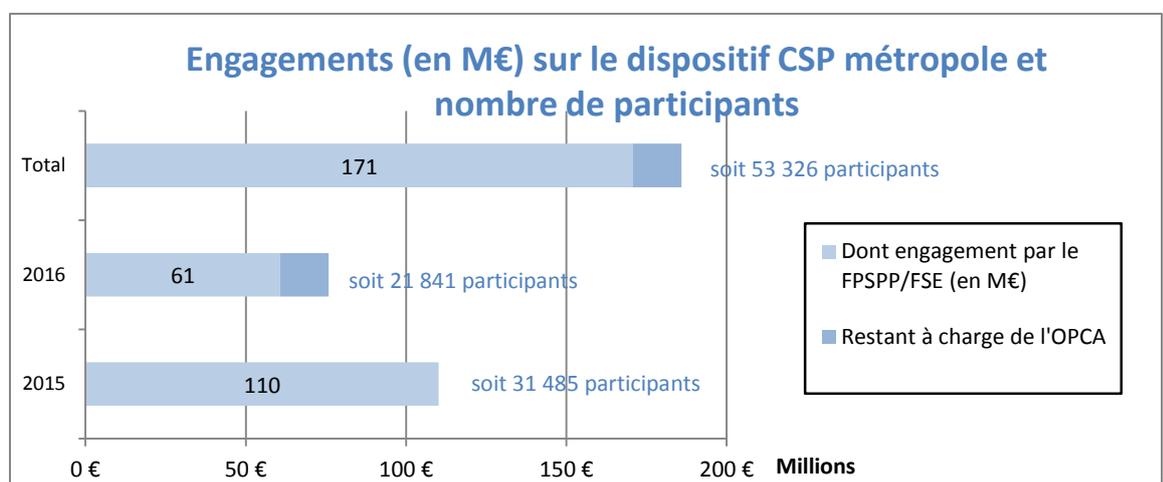
Le CSP a ainsi pour objectif de favoriser l'accès des demandeurs d'emploi, ex salariés licenciés économiques, à des actions de formation ayant pour objectif un retour rapide à l'emploi.

Le FPSPP intervient pour tout ou partie, sur les coûts pédagogiques réellement supportés par l'OPCA.

¹ Est une réponse aux articles 3.1.1 et 3.4.5 de la convention cadre 2015-2017 conclue entre l'ETAT et le FPSPP et à l'ANI du 8 décembre 2014

Suite à la parution du décret CSP², les modalités d'intervention financière du FPSPP³ ont évolué à compter du 1^{er} janvier 2016 : l'OPCA a désormais l'obligation de supporter 20% des coûts pédagogiques. Le FPSPP prend en conséquence en charge jusqu'à 80% des coûts pédagogiques. Ce décret a également introduit le principe que chaque OPCA a désormais l'obligation de prendre en charge les formations des CSP issus des entreprises de ses branches adhérentes, que l'OPCA sollicite ou non⁴ un refinancement auprès du FPSPP. Ainsi en 2016, 3 nouveaux OPCA⁵ se sont positionnés sur l'appel à projets en plus des 10 déjà présents, 3 autres⁶ ont établi un mandat de gestion de leurs dossiers avec OPCALIA et enfin 4⁷ ont fait le choix de gérer les formations CSP sur leurs fonds propres.

Les autres modalités de prise en charge par le FPSPP restent inchangées à savoir : la mise en œuvre est plafonnée à de 5,65% des coûts pédagogiques. Par ailleurs, la prise en charge des actions de formation s'effectue dans la limite maximale d'un coût horaire moyen de 15 euros, le financement par le FPSPP s'interrompant à l'échéance du CSP.



² Décret relatif au financement des formations dans le cadre du CSP par les OPCA et les entreprises du 26 décembre 2015

³ Il est à noter que les opérations en métropole sont également cofinancées par le Fonds social européen (FSE).

⁴ Si l'OPCA n'est pas positionné, l'intégralité de la formation reste à sa charge.

⁵ FAFSEA, INTERGROS et l'ANFA

⁶ UNIFORMATION, AFDAS et UNIFAF

⁷ FAF TT, ACTALIANS, OPCA BAIA et OPCA 3+

⁸ Données issues des enquêtes LCS 2016 et 2017 et données détaillées en annexe 1

	2 015			2 016		
	CSP Métropole	CSP DOM	Total Engagements 2015	CSP Métropole	CSP DOM	Total Engagements 2016
Durée moyenne d'une action de formation	239h	142h	237h	224h	192h	224h
Coût horaire moyen	13€/h	13,8€/h	13,01€/h	13.25€/h	12.44€/h	13.24€/h
Coût moyen par action de formation	3 108 €	1 958 €	3 088 €	2 963 €	2 496 €	2 960 €

Il est à noter que pour les formations engagées en 2016, les actions de formation sont toujours en cours. Elles peuvent courir sur 15 mois maximum.

1 Appréciation du dispositif

1.1 Eléments déterminants dans la conduite du projet

Des changements majeurs contextuels sont intervenus depuis le début du dispositif et plus particulièrement depuis 2015, à savoir :

- la diminution du nombre de licenciés économiques. Ainsi, comme l'indique l'Unédic⁹ : *En 2016, plus de 8 000 personnes par mois ont adhéré au CSP. Ce nombre est en baisse depuis mi-2015, en lien avec la diminution du nombre d'inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique.*
- la limitation de l'éligibilité des formations aux listes « Compte personnel de formation » (CPF) à compter du 1er avril 2015¹⁰ ;
- la mise en application du décret CSP à compter du 1er janvier 2016 qui a conduit à une prise en charge à hauteur de 20% de la part des OPCA et à l'arrivée de nouveaux OPCA sur le dispositif (cf. partie précédente) ;
- le renouvellement en 2016 du marché des OPP qui ne sont plus objectivés sur les l'accès à la formation des CSP, considérées auparavant comme une sortie positive, mais uniquement si les personnes retournent en emploi longue durée (plus de 6 mois) ;
- la mise en place en 2016 de la prime de retour à l'emploi. Ainsi, comme présenté dans la note de l'Unédic⁹ : *En moyenne, plus d'un bénéficiaire du CSP sur cinq perçoit la prime à la sortie de son CSP. La moitié d'entre eux reprend un emploi durable¹¹ en moins de 4 mois.*

L'accumulation de ces éléments conduit au constat qu'une baisse du volume des formations prises en charge dans le cadre de l'opération du CSP s'est amorcée depuis 2015. En effet, alors que l'une des principales motivations d'adhésion au CSP était l'accès à la formation, son attractivité s'en est

⁹ Note du 12 juillet 2017

¹⁰ Le financement de la formation en CSP par le FPSPP est conditionné à l'éligibilité aux listes CPF et limité :

- Aux certifications inscrites sur les listes éligibles au CPF pour les demandeurs d'emploi dans les conditions fixées par l'article L.6323-6 du code du travail (liste COPANEF et liste COPAREF correspondant au domicile du bénéficiaire) ;

- Aux actions conduisant aux certifications inscrites sur la liste de branche dont relève l'entreprise dans laquelle le bénéficiaire exerçait sa dernière activité avant la perte d'emploi.

¹¹ CDI, CDD ou mission d'intérim de 6 mois ou plus.

retrouvée réduite à partir de 2015. Ainsi, l'Unédic indique dans sa note⁹ que la première formation débute en moyenne 5 mois et demi après l'inscription en CSP. Le taux d'accès à la formation était de 35% en 2015 et a chuté de près de 10 points en 2014.

Par ailleurs, le reclassement des adhérents au CSP s'est amélioré⁹ : *Six bénéficiaires sur dix entrés au 3ème trimestre 2015 sont toujours présents sur les listes de Pôle emploi 12 mois après l'inscription, contre sept sur dix un an plus tôt. La moitié des adhérents au CSP perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou l'ARE Formation dès que le CSP est achevé.*

1.2 Impacts : effet levier et difficultés

Le soutien financier et le pilotage du FPSPP est reconnu comme fondamental dans la mise en œuvre des projets CSP. Il a permis de rapprocher puis maintenir des liens entre des partenaires, aux OPCA de s'approprier un nouveau type de public, surtout pour les nouveaux entrants sur le dispositif, mais principalement de permettre à un public particulièrement en difficulté d'accéder à des actions de formation lui permettant de mieux revenir et se positionner sur le marché du travail avec l'acquisition de diplômes ou certifications.

Dès 2009, le FPSPP a mis en place des réunions de travail sur les dispositifs CRP/CTP, et depuis 2011, sur CSP avec la participation de l'État, de Pôle Emploi et des OPCA. Ces réunions ont notamment permis d'harmoniser les outils utilisés par les différents partenaires mais surtout d'animer un réseau actif.

En fin d'année 2011, le FPSPP, en collaboration avec les OPCA et Pôle Emploi, a également créé un guide pratique CSP. Ce document a pour objectif de faciliter le travail en réseau des acteurs de terrain, impliqués dans la mise en œuvre du CSP (Pôle emploi, OPP et OPCA) en partageant notamment un langage et des procédures communes entre ces mêmes acteurs. En 2015 puis en 2016, ce guide a été totalement revu à la suite d'un nouveau travail collaboratif afin de prendre en compte les évolutions du dispositif, notamment les modalités d'identification de l'OPCA compétent à la prise en charge à la formation du fait de la parution du décret ont été définies et précisées dans ce guide.

L'ancienneté de certains OPCA sur le dispositif, leur permettent d'être proactif et d'être à l'initiative de bonnes pratiques. Comme par exemple, AGEFOS PME qui gère le financement des licenciés économiques depuis 2009, et 2011 au titre du CSP. Du fait de sa maîtrise du dispositif par ses équipes et du fort partenariat établie au sein des différentes régions entre l'OPCA et le réseau Pôle Emploi, AGEFOS PME met en place des initiatives locales, comme par exemple sur l'île de la Réunion où il expérimente plusieurs mesures d'accompagnement spécifiques¹²:

Ainsi AGEFOS PME a mis en place un dispositif de communication renforcée auprès des cabinets d'expertise comptable qui sont les premiers interlocuteurs des employeurs ayant des projets de licenciement. Cette démarche a été engagée en lien étroit avec Pôle emploi et la DIECCTE. Cette communication s'est axée notamment sur les procédures administratives liées au dispositif ; le volet juridique du CSP ; les règles et modalités d'indemnisation du futur adhérent CSP ; les contenus de l'accompagnement professionnel et personnel ; le financement du dispositif. Il s'agissait donc de transmettre une information complète et concise sur le CSP pour que le comptable et/ou l'employeur oriente vers le CSP.

¹² Source : bilan évaluatif 2016 AGEFOS PME

Toujours sur l'île de la Réunion, AGEFOS PME a mis en place avec Pôle Emploi et la DIECCTE un accompagnement psychologique par un psychologue du travail aux personnes qui avaient des difficultés à se projeter dans l'avenir, à construire un nouveau projet professionnel et personnel [...]. Il s'agissait pour les partenaires de permettre, à ces personnes de raccourcir le temps de départ en formation et/ou de retour direct en emploi. [...]

2 Caractéristiques des actions déployées en 2016

2.1 Portrait des bénéficiaires : leur profil type¹³

Le profil des participants accédant aux formations n'a pas été modifié par rapport aux années précédentes: il s'agira ainsi généralement d'un homme, âgé entre 30 et 44 ans, de bas niveau de qualification et employé.

Concernant l'année 2016, les formations engagées relèvent principalement des domaines du Bâtiments et Travaux Publics - BTP (pour les 3 principaux domaines : génie industriel, bâtiment gros œuvre ; BTP conception organisation : 26.70%) ; les langues vivantes (10.22%) et les logiciels (9.51%), comme cela est le cas depuis 2014. A noter, le taux de non renseignement des données a de nouveau diminué cette année : il est de 12%¹⁴.

Toutes régions confondues, la durée moyenne d'une formation est ainsi de 224h, pour un coût moyen de 2 960€ et un coût horaire moyen de 13.24€. Avec l'introduction de l'éligibilité aux listes CPF au 1^{er} avril 2015, la nature des formations financées sur le dispositif CSP a changé par rapport aux années précédentes : elles sont plus longues, avec un coût horaire un peu plus faible, et la part des formations qualifiantes/certifiantes a augmenté¹⁵. Alors que ces changements étaient significatifs en 2015, nous constatons, sans pour autant atteindre les niveaux de 2014, une nouvelle diminution des durées moyennes de formations ainsi qu'une hausse du coût horaire moyen, sans pouvoir expliquer précisément ce phénomène.

2.2 Mise en perspective

Les dernières évaluations menées par des organismes comme la DARES sur le dispositif et le devenir des licenciés économiques à l'issue de leur accompagnement CSP ont porté sur des personnes ayant bénéficié du dispositif en 2014, soit antérieurement aux changements contextuels intervenus en 2015 et 2016 présentés en amont. Les OPCA menant habituellement des évaluations sur le devenir de leurs stagiaires ont fait le choix de mettre en suspens leurs enquêtes, attendant les conclusions de ces travaux, avant le lancement de nouvelles études.

Ainsi, la dernière enquête massive sur le dispositif a été menée entre 2015 et 2016, par la DARES et l'Unedic, avec le soutien financier du FPSPP. Il s'agit d'une enquête quantitative sur les bénéficiaires

¹³ Données détaillées en annexe 2

¹⁴ Ce taux est principalement dû à OPCAİM qui n'a pas renseigné à 98% ces données concernant le code formation

¹⁵ Cf. graphique « CSP métropole - Répartition par objectif de formation » : Annexe 2/2 – Données bénéficiaires/ B - Caractéristiques des formations (métropole)

du CSP ayant adhéré courant 2014. L'étude a permis de les comparer à des populations similaires en situation de demande d'emploi : l'objectif principal de cette enquête était de les interroger sur l'accompagnement reçu durant le CSP et leur trajectoire professionnelle à son issue et à 6 mois, dont voici les conclusions¹⁶ :

- Les bénéficiaires du CSP se distinguent des autres populations par un projet à l'inscription orienté vers la reconversion (30%) contre 18% à 28% pour les autres populations;
- Le taux d'accès à la formation est plus important chez les adhérents au CSP par rapport aux autres populations : 52% contre 15% à 19% pour les autres populations.
- La première formation des CSP est principalement orientée vers « le perfectionnement, le développement de nouvelles compétences ou la formation à des techniques spécifiques » (45% contre 31% à 34% pour les autres populations)
- La formation suivie est jugée positivement : les trois quarts considèrent qu'elle leur a permis de confirmer ou de réorienter leur projet professionnel et environ 70% d'étoffer leur réseau et de rencontrer des gens. Les CSP sont plus nombreux à considérer que la formation leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences.

Concernant le devenir des CSP 2014 interrogés à l'issue et à 6 mois :

- Une reprise d'emploi plus lente des bénéficiaires du CSP jusqu'au 11^{ème} mois¹⁷ après l'inscription compensée dès les 12^{ème} et 13^{ème} mois par une accélération de la reprise d'emploi. 18 mois après leur inscription à Pôle emploi, 53% des adhérents au CSP occupent un emploi salarié (46%) ou ont créé une entreprise (7%). Si ce taux est proche des autres populations interrogées, à caractéristiques similaires (âge, diplôme, projet professionnel...), les bénéficiaires du CSP ont 1,3 fois plus de chances d'être en emploi au 18^{ème} mois que tous les autres demandeurs d'emploi. Cette même tendance se constate concernant la part d'emplois salariés « durables » (CDI ou contrat de plus de 6 mois) où les bénéficiaires du CSP ont également 1,3 plus de chances d'être en emploi salarié durable.
- Si plus de 75% des enquêtés ont du faire au moins une concession pour retrouver l'emploi occupé au 18^{ème} mois (des niveaux très proches entre les bénéficiaires du CSP et les autres), ils restent tout de même très satisfaits (80%) de l'emploi retrouvé au 18^{ème} mois.

En l'absence d'évaluation portant sur des personnes entrant sur le dispositif à partir de 2015, il n'est pas possible de mesurer les impacts des changements intervenus sur le dispositif CSP concernant la prise en charge des formations, mis à part le fait qu'elles ont diminué, et le devenir des stagiaires.

Il est à noter que le CSP était applicable en principe jusqu'au 31 décembre 2016. Cependant, le 17 novembre 2016, les partenaires sociaux et le ministère de l'Emploi ont signé un avenant à la convention CSP du 26 janvier 2015, afin de proroger ce dispositif jusqu'au 30 juin 2018 entraînant la reconduction en 2017 de la prise des formations par le FPSP selon les mêmes modalités techniques et financières.

¹⁶ Source : Présentation UNEDIC du 9 mai 2017 de l'enquête DARES/UNEDIC + DARES Analyses « Contrat de sécurisation professionnelle : un accompagnement intensif et personnalisé? » - octobre 2016 : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-057v3.pdf>

¹⁷ En 2014, la durée de l'accompagnement CSP était de 12 mois maximum.