Analyses



CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

LE CSP, ÉTAT DES LIEUX 2025

Novembre 2026

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), à destination des salariés licenciés économiques d'une entreprise de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire, est un accompagnement renforcé et personnalisé sur 12 mois, assorti d'une allocation plus avantageuse (sous condition d'ancienneté dans l'entreprise), visant à accélérer et faciliter le retour à l'emploi. Ce dispositif, mis en place en 2011, a pris la suite de la Convention de reclassement personnalisée (CRP) et du Contrat de transition professionnelle (CTP). L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) est financée par l'Assurance chômage tandis que l'accompagnement est cofinancé avec l'État.

L'Unédic dresse un nouveau bilan du dispositif qui a vu son nombre d'adhérents augmenter à nouveau depuis 2 ans. Quel est le lien avec les défaillances d'entreprises ? Quel est le parcours des bénéficiaires durant le dispositif ? Quelles sont leurs perspectives d'accès à l'emploi ? À partir de la mobilisation des données administratives du Fichier national des allocataires (FNA) ainsi que des Déclarations sociales nominatives (DSN), cette étude propose un état des lieux complet sur ce dispositif tourné vers l'emploi.

Unédic

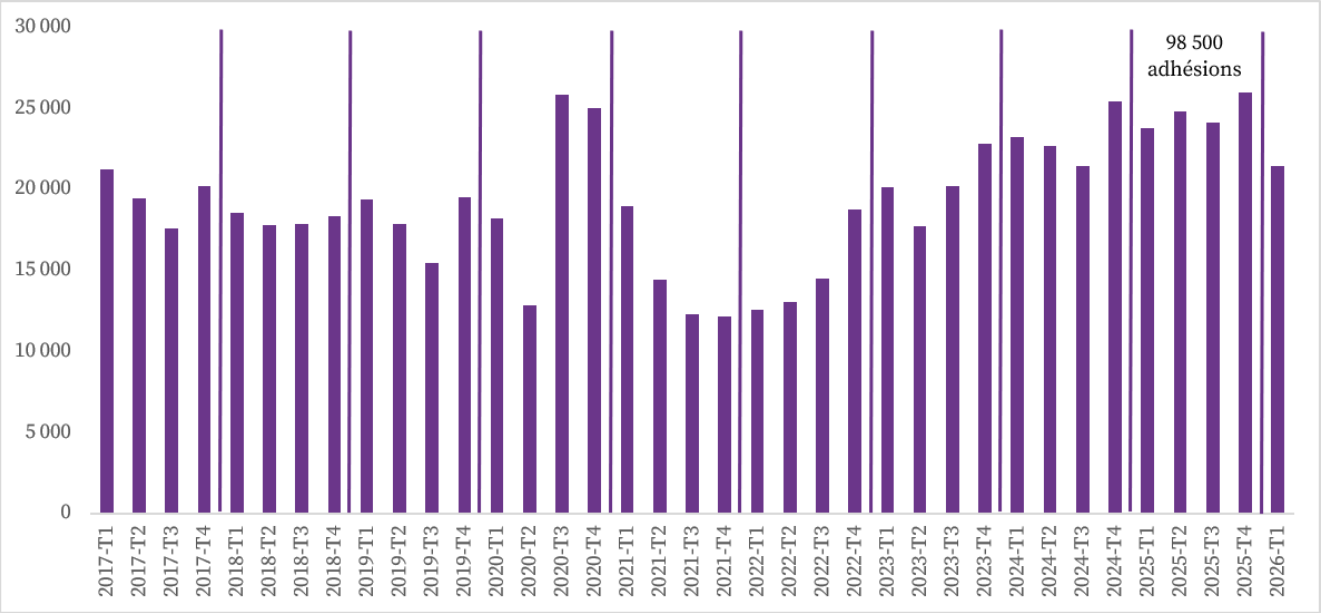
SYNTHÈSE

- En 2025, près de 100 000 personnes ont adhéré au CSP (+6,4 % sur un an). Cette hausse, à l'œuvre depuis fin 2022, s'explique par une conjoncture économique dégradée qui s'est traduite notamment par une forte hausse des défaillances d'entreprises. Cependant, la moitié seulement des adhérents au CSP provient d'entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, l'autre moitié provient d'entreprises qui connaissent des difficultés économiques sans pour autant faire faillite.
- Fin 2025, plus de 80 000 personnes étaient indemnisées en CSP. Le profil des adhérents au CSP évolue cependant peu. Ce sont plus fréquemment des hommes, d'au moins 35 ans, en moyenne plus diplômés que les autres bénéficiaires de l'Assurance chômage. Ils ont une ancienneté importante dans leur dernière entreprise, sont issus majoritairement des secteurs du commerce, de l'industrie manufacturière et de la construction.
- Les analyses récentes confirment la plus-value du dispositif en termes d'accélération du retour à l'emploi. Plus de 4 adhérents sur 10 accèdent à un emploi durable (CDI ou contrat de 6 mois au plus) dans l'année suivant leur entrée en CSP. Les reprises d'emploi sont rendues plus dynamiques notamment grâce à la prime de reclassement, introduite en 2015, versée en cas de reprise d'un emploi durable dans les 10 premiers mois de CSP et que plus d'un tiers des adhérents (36 %) perçoivent en fin de parcours.
- D'un point de vue financier, si l'on compare les dépenses d'ASP aux allocations qui auraient été versées en l'absence de CSP, et en tenant compte des contributions spécifiques provenant des préavis auxquels les salariés licenciés renoncent quand ils adhèrent au CSP, le dispositif apparait toujours globalement équilibré financièrement.

UNE FORTE HAUSSE DES ADHÉSIONS AU CSP DEPUIS FIN 2022 AVEC PRÈS DE 100 000 ENTRANTS EN 2025

Depuis 2022, on observe une progression annuelle continue des entrées dans le dispositif. Après avoir enregistré environ 58 800 entrées en CSP en 2022, 80 700 entrées en 2023 et près de 93 000 en 2024, **le Contrat de sécurisation professionnelle a enregistré plus de 98 500 adhésions en 2025**, soit une hausse de 6,4 % entre 2024 et 2025 *(Graphique 1)*. Toutefois, le premier trimestre de 2026 marque un repli dans la hausse des entrées avec 21 400 adhésions, en retrait par rapport aux 4 trimestres précédents de 2025, à confirmer sur les prochains trimestres pour déterminer s'il s'agit d'un effet saisonnier habituel (les T1 étant historiquement souvent inférieurs aux T4 précédents). Ce résultat s'inscrit dans un contexte de faible croissance économique et d'incertitudes persistantes[1]. Les tensions de trésorerie observées dans de nombreuses entreprises se sont traduites par des retards de paiement plus fréquents et un niveau de défaillances historiquement élevé, touchant des entreprises de taille importante comme SFR (télécommunications), Arc (fabrication de verres), Brandt (fabrication d'électroménager), Claire's et IKKS (commerce de détail). Cette hausse des entrées en CSP depuis 2022 s'explique, d'une part, par des licenciements économiques d'entreprises qui s'adaptent à la conjoncture et, d'autre part, par des défaillances d'entreprises, sachant que les emplois « menacés » par une défaillance d'entreprise ne débouchent pas nécessairement tous sur des licenciements économiques et que les licenciements économiques proviennent également d'entreprises en difficultés mais pas en défaillance *(Encadré 1)*.

GRAPHIQUE 1 – NOMBRE D'ENTRÉES EN CSP PAR TRIMESTRE



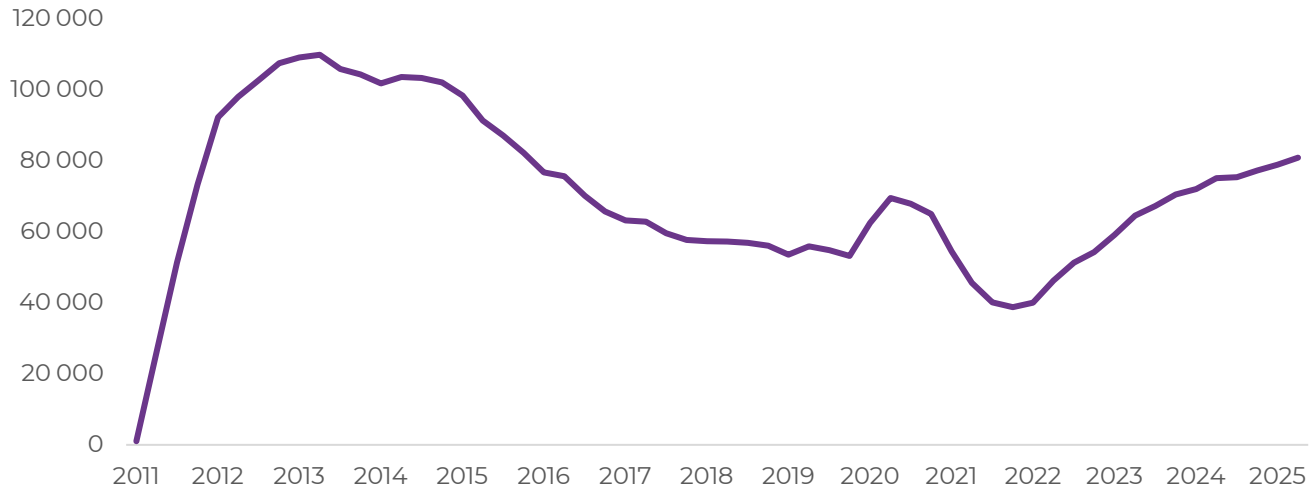
Source : Fichier national des allocataires (FNA)
Champ : ouvertures de droit en CSP entre 2017 et 2026, France entière

[1] Source : Altares https://www.altares.com/whitepapers/etude-de-defaillances-et-sauvegardes-des-entreprises-en-france-t4-et-bilan-2025/

LE NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES INDEMNISÉS EST EN PROGRESSION CONTINUE

Corolaire de la hausse des adhésions dans un contexte économique peu favorable, le nombre de bénéficiaires du CSP a nettement progressé et s'établit environ à 80 500 indemnisés fin 2025 *(Graphique 2)*. Depuis le début de l'année 2022, les effectifs sont sur une trajectoire de hausse continue, retrouvant progressivement un niveau proche de celui de 2016. Cette remontée est la traduction d'un ralentissement conjoncturel sur la période récente et une hausse des défaillances d'entreprise se manifestant par un recours accru aux procédures de licenciements économiques conduisant à davantage d'entrées en CSP, tandis que les sorties continuent à se maintenir. La durée moyenne passée en CSP se situe toujours entre 9 et 10 mois. Le taux de passage du CSP vers l'ARE est relativement stable également. Il avait nettement baissé en 2015 avec la dynamisation des parcours suscitée par l'introduction de la prime de reclassement et se situe autour de 52 % (versus 70 % avant 2015). Ces indicateurs avancés des dynamiques des parcours en CSP sont à surveiller car ils semblent cependant se dégrader très légèrement, à l'instar du taux de persistance en indemnisation à 6 mois qui frôle désormais 77 % contre 73% en 2022.

GRAPHIQUE 2 – NOMBRE DE BENEFICIAIRES DU CSP EN COURS D'INDEMNISATION EN FIN DE TRIMESTRE



Source : Fichier national des allocataires (FNA)
Champ : ensemble des indemnisés en CSP en fin de trimestre, France entière

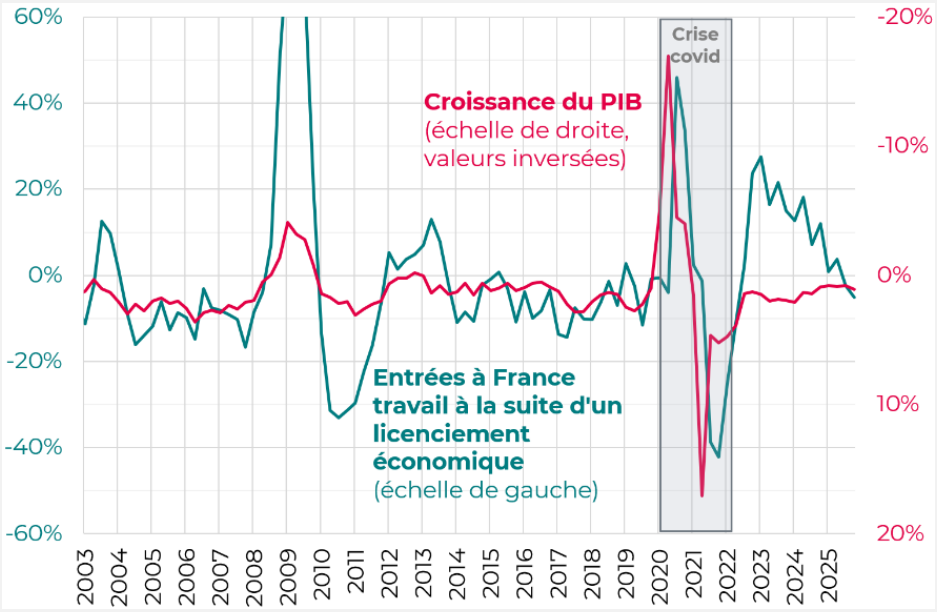
ENCADRÉ 1 - LES ENTRÉES EN CSP NE PROVIENNENT PAS UNIQUEMENT DE DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES

Les licenciements économiques sont très sensibles à la conjoncture et aux défaillances

À première vue, le suivi des licenciements économiques permet de rendre compte de l'effet des défaillances sur les inscriptions au chômage. Tout comme les défaillances d'entreprises, les licenciements économiques dépendent très fortement de la conjoncture, notamment lors de chocs économiques majeurs. C'est particulièrement visible lors de la crise Covid, où les variations d'entrées à France travail à la suite d'un licenciement économique suivent les évolutions du PIB avec quelques mois de décalage *(Graphique A)*.

Toutefois, ces deux phénomènes, bien que corrélés, ne se recouvrent pas strictement. La crise sanitaire liée à la Covid-19 en fournit une illustration : les mesures de soutien aux entreprises ont limité les défaillances, tandis que les licenciements économiques ont fortement augmenté *(Graphiques B1 et B2)*, suggérant une forte hausse des ruptures de contrats de travail de la part d'entreprise pérennes. Cette divergence traduit le fait que les licenciements économiques incluent également des ruptures intervenant dans des entreprises poursuivant leur activité mais confrontées à des difficultés économiques ou à des enjeux de compétitivité.

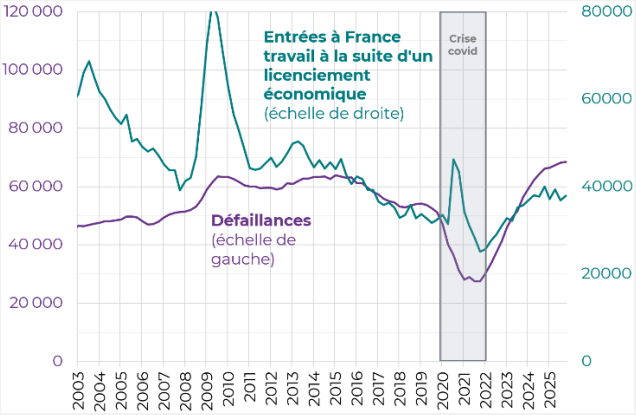
GRAPHIQUE A - ÉVOLUTIONS ANNUELLES DU PIB ET DES ENTRÉES À FRANCE TRAVAIL À LA SUITE D'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE



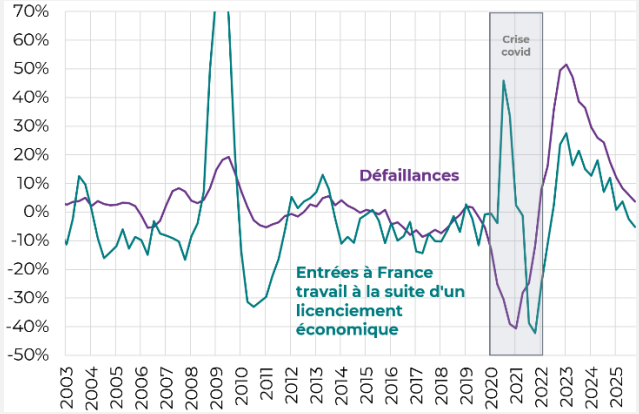
Sources : Insee, France Travail

GRAPHIQUES B1 ET B2 - ENTRÉES À FRANCE TRAVAIL À LA SUITE D'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ET NOMBRE DE DÉFAILLANCES

B1 – EN NIVEAU



B2 – EN ÉVOLUTION ANNUELLE

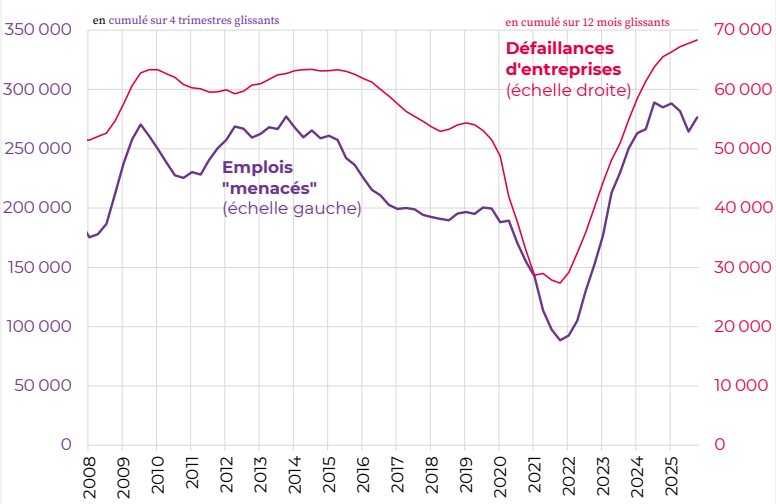


Sources : France travail, Banque de France

Les emplois « menacés » ne sont pas nécessairement détruits

En 2025, avec près de 70 000 défaillances d'entreprises, on dénombrait environ 280 000 emplois salariés dans les entreprises en défaillance *(Graphique C)*. Malgré ce volume significatif au niveau macroéconomique, ces emplois potentiellement « menacés » ne conduisent pas nécessairement à des ruptures des contrats de travail. En effet, une entreprise en défaillance peut faire l'objet d'un redressement, permettant la poursuite de l'activité, ou d'une reprise, totale ou partielle, dans le cadre d'une procédure de liquidation, conduisant au maintien de tout ou partie des emplois. Dès lors, le nombre d'emplois « menacés » représente ainsi non pas un indicateur direct du nombre de destructions d'emplois mais plutôt un majorant.

GRAPHIQUE C – NOMBRE DE DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES ET D'EMPLOIS « MENACÉS »



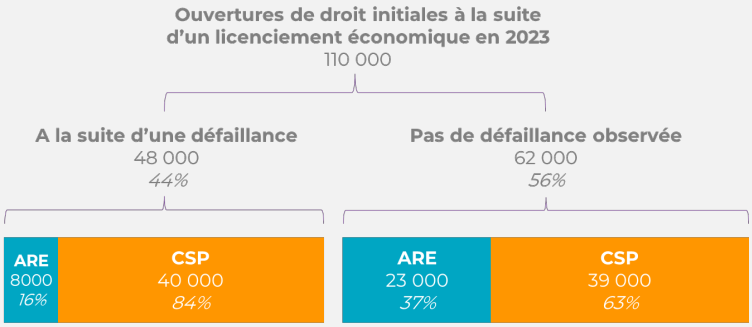
Source : Urssaf Caisse nationale, Banque de France
Lecture : au 4e trimestre 2025, en cumul sur 12 mois on observe 70 000 défaillances d'entreprises et 280 000 emplois étaient « menacés ».

La moitié des entrées en CSP proviennent des défaillances d'entreprise en 2023

Afin d'identifier la contribution des défaillances aux entrées en CSP, l'Unédic a procédé à un enrichissement des données du FNA avec les informations sur les procédures collectives publiées au Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales (BODACC). Il apparaît qu'**un peu moins de la moitié des ouvertures de droits en 2023 consécutives à un licenciement économique proviennent d'une défaillance d'entreprise. Parmi celles-ci, une très large majorité (84 %) concerne des salariés entrés dans un dispositif de CSP** *(Schéma 1)*. Ce constat s'explique notamment par le fait que les entreprises en cessation de paiements ne sont pas tenues de proposer un congé de reclassement, obligation qui ne pèse que sur les entreprises de plus de 1 000 salariés lorsqu'elles ne sont pas en situation de défaillance. Dès lors, il est logique d'observer une proportion plus élevée de CSP à la suite d'une défaillance. Les ouvertures de droits consécutives à une défaillance en dehors du motif « licenciement économique » demeurent, quant à elles, limitées (environ 20 000 en 2023, soit 1 % du total).

Au total, les défaillances d'entreprise seraient à l'origine d'environ 4 % des ouvertures de droit à l'Assurance chômage en 2023), principalement via des licenciements économiques.

SCHÉMA 1 - OUVERTURES DE DROIT EN ARE OU CSP À LA SUITE D'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN 2023, SELON LA SITUATION EONOMIQUE DE L'ENTREPRISE



Sources : FNA, Bulletins officiels des annonces civiles et commerciales (BODACC)
Champ : ouvertures de droit initiales en 2023. Les défaillances comptabilisées ici sont les entreprises qui ont été en jugement de liquidation ou de redressement en 2021, 2022 ou 2023.

LE PROFIL DES ADHÉRENTS AU CSP ET LES CARACTÉRISTIQUES DE LEUR EMPLOI PERDU ÉVOLUENT PEU

Le profil des bénéficiaires du CSP ayant adhéré en 2025 demeure globalement très proche de celui observé sur les années précédentes *(Tableau 1)*. Les adhérents sont toujours majoritairement des hommes (54 %), âgés de plus de 35 ans (68 %), de nationalité française (89 %) et en moyenne plus diplômés (60 % Bac ou plus).

Les bénéficiaires du CSP viennent principalement de 6 secteurs d'activités qui concentrent près des trois quarts des entrées en CSP : le commerce (20 %), l'industrie manufacturière (16 %), la construction (13 %), les activités spécialisées, scientifiques et techniques (12 %) et dans une moindre mesure, les secteurs de l'hébergement-restauration (7 %) et de l'information-communication (6 %). Le poids de l'industrie s'est légèrement accru ces dernières années[2]. Les adhérents au CSP présentent une ancienneté importante chez leur dernier employeur (environ 7 ans). Ils ont un salaire journalier de référence moyen brut de 93 € plus élevé que les autres allocataires (+ 6 € par rapport à 2023) et une allocation journalière brute moyenne plus élevée aussi de par ses caractéristiques *(voir Annexe)*.

TABLEAU 1 – PROFIL DES ADHÉRENTS AU CSP EN 2025

Nombre d'ouvertures de droit	98 500	**Secteur**	
Sexe		A - Agriculture, sylviculture et pêche	1 %
Homme	54 %	B - Industries extractives	0 %
Femme	46 %	C - Industrie manufacturière	17 %
Age à l'entrée en CSP		D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0 %
16-24 ans	6 %	E - Production et distribution d'eau assainissement, gestion des déchets et dépollution	1 %
25-34 ans	26 %	F - Construction	13 %
35-44 ans	27 %	G - Commerce réparation d'automobiles et de motocycles	20 %
45-54 ans	24 %	H - Transports et entreposage	5 %
55 ans et plus	17 %	I - Hébergement et restauration	7 %
Nationalité française	89 %	J - Information et communication	6 %
Niveau de diplôme		K - Activités financières et d'assurance	2 %
Niveau infra bac	40 %	L - Activités immobilières	1 %
Bac	19 %	M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	12 %
Études supérieures	41 %	N - Activités de services administratifs et de soutien	4 %
Durée moyenne du contrat précédant l'ouverture de droit	85 mois (7 ans)	O - Administration publique	0 %
Au moins un contrat à **temps partiel**	12 %	P - Enseignement	3 %
Effectif moyen de la dernière entreprise d'emploi	59 salariés	Q - Santé humaine et action sociale	4 %
Salaire journalier de référence moyen brut	93 €	R - Arts, spectacles et activités récréatives	1 %
AJ moyenne brute	71 €	S - Autres activités de services	4 %

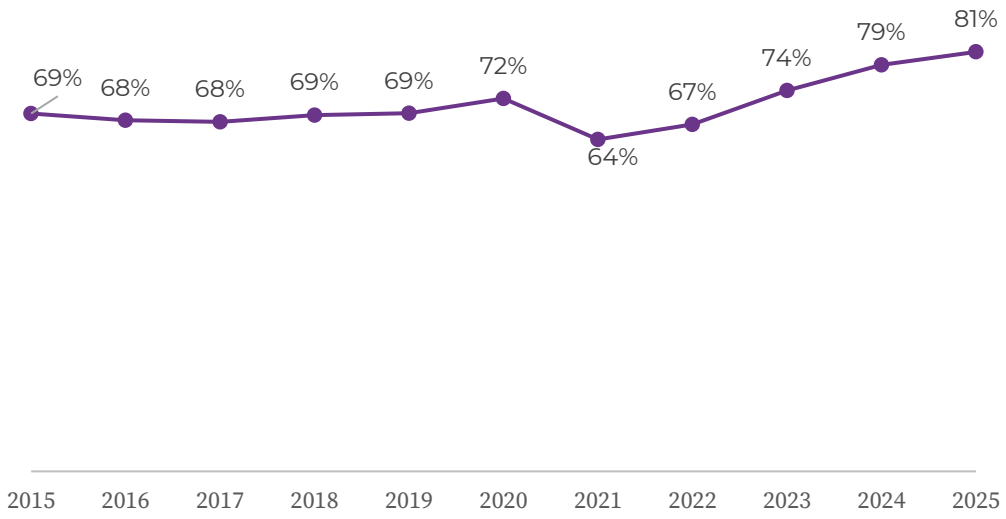
Source : Fichier national des allocataires (FNA)
Champ : entrants en CSP en 2025. Si plusieurs droits ont été ouverts en 2025, seul le premier est pris en compte.

[2] Unédic, « Quel est le profil des adhérents au CSP ? », avril 2026

UNE HAUSSE DU TAUX D'ADHÉSION

En 2025, 81% des personnes licenciées pour motif économique et éligibles au CSP ont adhéré au dispositif. Après avoir atteint un point bas en sortie de crise Covid en 2021 et 2022, le taux progresse à nouveau *(Graphique 3)*.

GRAPHIQUE 3 – TAUX D'ADHÉSION AU CSP, PAR ANNÉE, EN %



Source : Fichier national des allocataires (FNA) & Répertoire commun des déclarants (RCD)
Champ : licenciés économiques entre 2015 et 2025, éligibles au CSP

LE RETOUR À L'EMPLOI SE MAINTIENT

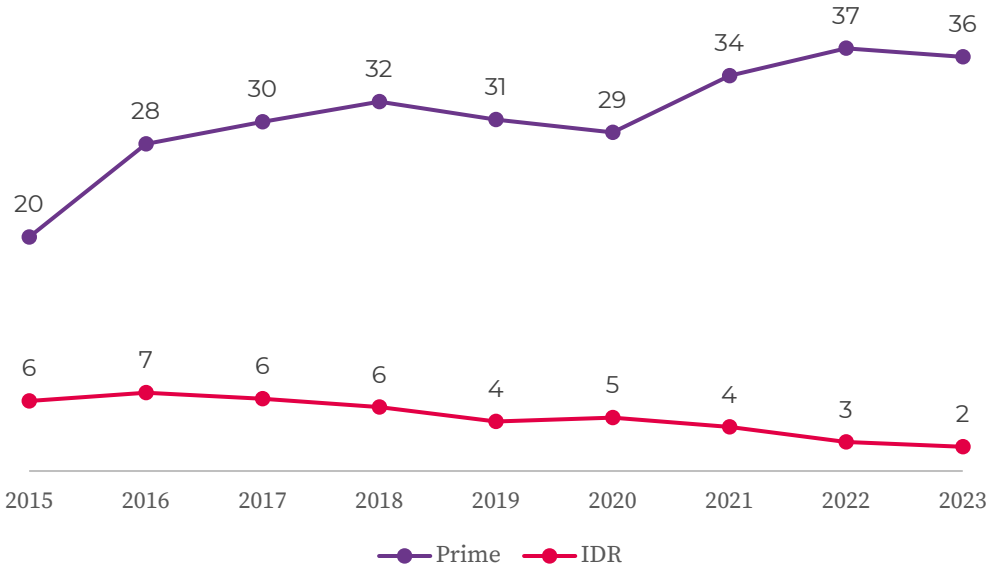
Le recours à la prime de reclassement reste stable et supérieur à un tiers : **parmi les adhérents entrés en 2023, 36 % ont bénéficié de la prime de reclassement** versée en cas d'accès à un emploi durable (CDI ou contrat temporaire d'au moins 6 mois), confirmant le succès de ce dispositif *(Graphique 4)*.

Le recours à l'indemnité différentielle de reclassement (IDR), versée, sous certaines conditions, en cas de reprise d'un emploi moins bien rémunéré que l'emploi précédemment perdu et non cumulable avec la prime de reclassement, reste très faible, avec seulement 2 % de bénéficiaires parmi les adhérents au CSP en 2024.

Des travaux récents publiés par l'Unédic montraient que l'accès à l'emploi salarié est plus rapide et plus fréquent pour les bénéficiaires du CSP par rapport aux autres allocataires après la perte d'un emploi en CDI, et ce, quels que soient l'horizon et le type de contrat considérés. Parmi les ouvertures de droit de 2022, plus de 4 sur 10 ont accédé à un emploi salarié « durable », CDI ou contrat temporaire d'au moins 6 mois, dans les 12 mois qui suivent leur ouverture de droit, 6 sur 10 à horizon de 24 mois. Les reprises d'emploi sont dynamisées par l'existence d'une prime de reclassement bénéficiant aux adhérents qui reprennent un emploi durable dans les 10 premiers mois. Deux ans après leur adhésion au dispositif, 7 bénéficiaires du Contrat de Sécurisation Professionnelle sur 10 ont accédé à emploi « durable », c'est-à-dire un contrat d'au moins 6 mois (CDD, intérim) ou un CDI, ou créé une entreprise[3].

[3] Unédic, « L'accès à l'emploi des bénéficiaires du CSP », avril 2026

GRAPHIQUE 4 – TAUX DE RECOURS À LA PRIME DE RECLASSEMENT ET À L'INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RECLASSEMENT (IDR), PAR ANNÉE D'ADHÉSION, EN %

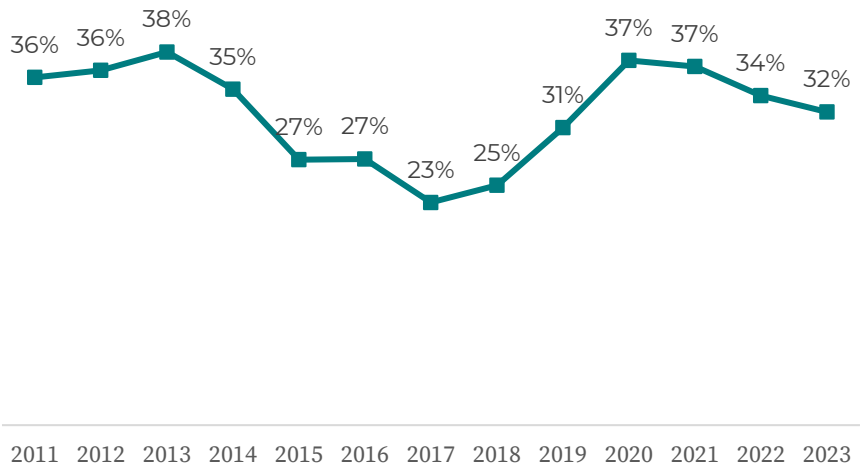


Source : Fichier national des allocataires (FNA)
Champ : adhérents au CSP entre 2015 et 2024

LE RECOURS À LA FORMATION RECULE

Sur les deux dernières années connues dans leur entièreté, l'accès à la formation en cours de CSP a fortement baissé *(Graphique 5)*. Ce mouvement est global et commun à l'ensemble des demandeurs d'emploi, notamment à la suite de la baisse des crédits du Plan d'investissement dans les compétences. **Ainsi, 32 % des adhérents en 2023 ont bénéficié d'une formation en cours de CSP.**

GRAPHIQUE 5 – TAUX DE RECOURS À LA FORMATION EN COURS DE CSP, PAR ANNÉE D'ADHÉSION, EN %

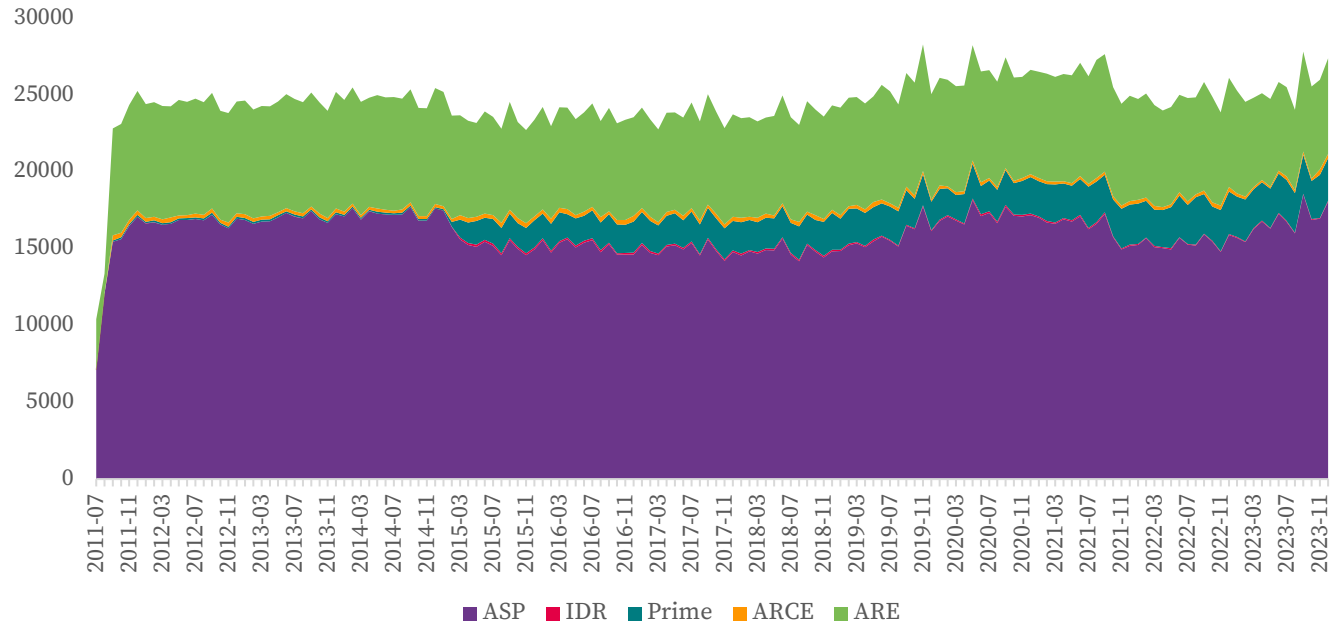


Source : Fichier national des allocataires (FNA)
Champ : adhérents au CSP entre 2015 et 2023

LES DÉPENSES D'ALLOCATION PAR BÉNÉFICIAIRE SONT EN PROGRESSION

Les dépenses d'allocations relatives aux adhérents en CSP et mesurées sur les 2 années qui suivent leur adhésion au dispositif, incluant ainsi l'indemnisation en ASP puis en ARE le cas échéant, ainsi que les primes, IDR ou aides telles que l'ARCE, augmentent sur la période récente. Elles s'étaient maintenues à un niveau relativement stable après les changements règlementaires du CSP en 2015 et notamment l'introduction d'une prime de reclassement. Avec le prolongement des droits pendant la période Covid, elles se sont naturellement accrues temporairement. L'augmentation tendancielle qui se manifeste ensuite est à relier au moins pour partie aux effets de l'inflation, et peuvent refléter la dégradation économique qui touche les dernières cohortes observables.

GRAPHIQUE 6 – DÉPENSES MOYENNES D'ALLOCATION DANS LES 2 ANS QUI SUIVENT L'ADHÉSION, PAR ENTRANT EN CSP, PAR ANNÉE D'ADHÉSION, EN €



Source : Fichier national des allocataires (FNA)
Champ : adhérents au CSP entre 2011 et 2023, France entière.

LE DISPOSITIF DU CSP RESTE GLOBALEMENT ÉQUILIBRÉ FINANCIÈREMENT

Si l'on compare les dépenses d'ASP aux allocations qui auraient été versées en l'absence de CSP, et en tenant compte des contributions spécifiques provenant des préavis auxquels les salariés licenciés renoncent quand ils adhèrent au CSP, le dispositif apparait toujours équilibré financièrement.

Dans le détail, du côté des recettes, la hausse des contributions observée en 2025, notamment celles des contributions de préavis, s'explique principalement par l'augmentation du nombre d'adhérents au CSP. À noter que les préavis sont généralement recouvrés avec un décalage par rapport à l'entrée en CSP qui est quasi immédiate après notification du licenciement *(voir Annexe)*. La hausse des recettes reflète également l'évolution du salaire journalier de référence brut moyen des bénéficiaires, passant de 2024 à 2025 de 89 € à 93 €. Le taux de recouvrement s'est cependant dégradé depuis 2022, où le reste à recouvrer a dépassé les 30 % et flirte désormais avec les 35 %, fragilisant l'équilibre.

Quant aux dépenses totales, elles augmentent, passant de près de 1,8 Md€ en 2024 à plus de 2,0 Md€ en 2025, soit une augmentation de 16 % *(Tableau 2)*. Les dépenses d'allocation en constituent la part la plus importante. La prime de reclassement représente près de 12 % des dépenses totales, tandis que l'accompagnement représente environ 3 % du total. Cette hausse des dépenses s'explique par l'augmentation du nombre de bénéficiaires mais aussi par la forte l'inflation des années passées (qui joue sur les salaires puis sur les allocations), et dans une moindre mesure, par les revalorisations d'allocations décidées par le Conseil d'administration de l'Unédic en 2024 et 2025.

Le surcoût financier du CSP est obtenu en comparant les dépenses spécifiques au dispositif (ASP, indemnité différentielle de reclassement et prime de reclassement) au montant d'allocations qui aurait été versé si les bénéficiaires avaient perçu l'ARE, puis en déduisant les recettes spécifiques, notamment les contributions de préavis. Cet indicateur permet de mesurer l'écart financier entre le CSP et le régime de droit commun. Ainsi sur le plan financier en 2025, le dispositif génèrerait un surcout de 137 M€ par rapport à une indemnisation des bénéficiaires au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

TABLEAU 2 – BILAN FINANCIER ANNUEL DU CSP, ENTRE 2015 ET 2025, MONTANTS EN MILLIONS D'EUROS

Montants en millions d'euros	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Recettes (1)	**628**	**605**	**513**	**422**	**415**	**371**	**494**	**325**	**446**	**535**	**603**
Contributions préavis	603	597	505	414	407	364	488	320	441	530	597
Dont contributions pour non-proposition	4	3	5	6	6	6	5	4	3	3	3
Dépenses (2)	**2 062**	**1 791**	**1 504**	**1 322**	**1 301**	**1 385**	**1 555**	**1 005**	**1 318**	**1 790**	**2 083**
Allocations	1 974	1 737	1 442	1 263	1 243	1 325	1 501	960	1 267	1 723	2 014
ASP	1 845	1 511	1 233	1 066	1036	1 134	1 286	800	1033	1 424	1 684
ASP-ARE	48	42	36	36	39	46	37	30	64	79	77
IDR	32	18	12	10	9	7	9	5	4	5	7
Prime de reclassement	49	166	161	151	159	138	169	125	166	215	246
Dépenses d'accompagnement	88	54	62	59	58	60	54	45	51	67	69
Solde (1)-(2)	-1 434	-1 186	-991	-900	-886	-1 014	-1 061	-680	-872	-1 255	-1 480
ARE qui serait versée en absence de CSP (3)	1 438	1 191	974	849	828	909	1 013	636	843	1 150	1 343
Surcoût CSP par rapport à l'ARE (1) – (2) + (3)	**4**	**5**	**-17**	**-51**	**-58**	**-105**	**-48**	**-44**	**-29**	**-105**	**-137**
Nombre d'entrants en CSP	110 000	93 000	79 000	73 000	72 000	82 000	58 000	59 000	81 000	93 000	98 500
Allocation journalière moyenne brute	56€	57€	57€	57€	59€	62€	63€	60€	64€	68€	71€

Source : Unédic, données comptables pour les montants financiers ; FNA pour les effectifs d'entrants et l'AJ

ANNEXE – LES RÈGLES DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif d'accompagnement renforcé destiné aux licenciés économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés et des entreprises en liquidation ou redressement judiciaire. Pour en bénéficier, en plus d'avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, il faut :

- justifier d'au moins 88 jours ou 610 heures au cours des 24 derniers mois (36 derniers mois pour les salariés de 53 ans et plus) ou disposer d'un reliquat de droits à l'ARE ;
- ne pas avoir atteint l'âge permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- résider en métropole, dans les DROM (hors Mayotte), à Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy ou Saint-Martin ;
- être apte à exercer un emploi (un arrêt maladie, un congé maternité ou le fait titulaire d'une pension d'invalidité ne font pas obstacle à l'adhésion au CSP).

Le CSP correspond à 12 mois d'indemnisation et d'accompagnement. Il doit être proposé lors de l'entretien de licenciement. Le salarié dispose alors de 21 jours de réflexion. Le CSP peut être prolongé en cas d'évènements particuliers : arrêt maladie, congé maternité, paternité ou adoption ou congé de proche aidant. Le dispositif est en revanche suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle d'une durée de 3 jours à 6 mois, ou d'une création d'entreprise.

L'allocation versée en CSP est l'Allocation de sécurisation professionnelle (ASP), servie sans différé ni délai d'attente. Les règles d'indemnisation diffèrent en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise de l'adhérent.

- Pour les salariés présents dans l'entreprise depuis 1 an ou plus, l'ASP est égale à 75 % du salaire journalier de référence calculé. Elle ne peut pas être inférieure à ce qu'aurait touché l'adhérent s'il avait bénéficié de l'allocation d'Aide au retour à l'emploi (ARE).
- Pour les salariés licenciés et présents dans l'entreprise depuis moins d'un an : l'ASP est calculée de la même manière que pour l'ARE et est d'une durée équivalente.

L'adhérent au CSP bénéficie en outre d'un accompagnement régulier, renforcé et personnalisé, qui peut notamment inclure des formations.

Enfin, en cas de reprise d'emploi, il n'y a pas de possibilité de cumul entre revenu d'activité et indemnisation chômage comme pour l'ARE, mais deux types d'aides financières sont possibles.

- Si l'adhérent au CSP retrouve, avant la fin de son CSP, un emploi moins rémunéré que son ancien emploi, le stagiaire peut demander une indemnité différentielle de reclassement (IDR), qui comble l'écart entre le salaire horaire perçu au cours de l'emploi repris et le salaire de l'emploi précédent.
- Si l'adhérent au CSP avait plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise précédente et qu'il retrouve un emploi de 6 mois ou plus, en CDI, CDD ou intérim, avant la fin du 10e mois de son CSP, il peut demander une prime au reclassement. Égale à 50 % des droits ASP restants, elle sera versée en deux fois, à la reprise d'activité puis 3 mois après s'il est toujours en contrat.

En adhérant au CSP, les bénéficiaires de plus d'un an d'ancienneté renoncent aux trois premiers mois de leurs indemnité de préavis. Les entreprises financent le dispositif en versant au régime 2 à 3 mois du préavis (charges comprises). L'Unédic et l'État financent conjointement l'accompagnement.

Pour en savoir plus : la fiche thématique sur le CSP

Pour en savoir plus

Unédic, « L'accès à l'emploi des bénéficiaires du CSP », avril 2026

Unédic, « Quel est le profil des adhérents au CSP ? », avril 2026

Unédic, « Accès à la formation selon le niveau d'allocation chômage », octobre 2024

Dares, « Contrat de sécurisation professionnelle : amélioration du retour à l'emploi à 18 mois pour les adhérents entrés mi-2018 », juillet 2021

Unédic, « Le CSP 10 ans après sa création », juin 2021

Dares, « Les salariés licenciés pour motif économique - Le contrat de sécurisation professionnelle de 2015 a-t-il accéléré le retour à l'emploi durable de ses bénéficiaires ? », janvier 2020

Unédic, « Bilan du CSP : une efficacité accrue vers l'emploi », juin 2019

Unédic, « Le CSP, un dispositif qui conduit plus rapidement à l'emploi depuis 2015 », mai 2018

Unédic et Dares, « Le contrat de sécurisation professionnelle favorise-t-il la reprise d'emploi des licenciés économiques qui y adhérent ? », mars 2017

Unédic et Dares, « Contrat de sécurisation professionnelle : un accompagnement intensif et personnalisé ? », octobre 2016

Tableau de suivi et open data : Tableau de suivi du Contrat du sécurisation professionnelle

LE CSP,
ÉTAT DES LIEUX 2025

Novembre 2026

Lila Fraysse
Boris Koehler
Florine Martin
Gaëtan Stéphan

Unédic
4, rue Traversière 75012 Paris
T. +33 1 44 87 64 00
unedic.org