Anne Muller

Vers un compte personnel d'activité élargi : outil de sécurisation des transitions professionnelles augmentées

Collection ARGUMENTS

Syndicat cftc

Vers un compte personnel d'activité élargi : outil de sécurisation des transitions professionnelles augmentées

Anne MULLER
Maître de conférences à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

© CFTC Confédération Française des Travailleurs Chrétiens - 45, rue de la Procession - CS 82348 - 75739 Paris Cedex 15
Tél. : 01 73 30 49 00 - www.cftc.fr - Toute reproduction, même partielle, est interdite sauf mention de l'origine.

Septembre 2024 - ISBN 978-2-917686-38-6

« Cette collection, conçue pour les acteurs de terrain, syndicalistes ou non, propose des analyses et réflexions sur les grands défis économiques et sociaux d'aujourd'hui. S'inspirant des principes sociaux chrétiens, cette série d'ouvrages esquisse les contours d'une société où l'homme aurait prééminence sur la logique économique. »

Étude réalisée pour la Confédération CFTC dans le cadre de l'agence d'objectifs de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES).

Sommaire

Introduction 9

1. Le contexte d'émergence du CPA 15

1.1. Les transformations structurelles du marché du travail 16

1.1.1. Une législation du travail flexible, une pluralité des contrats de travail, le CDD principal mode d'entrée dans l'emploi 16

1.1.2. Entre diminution, répartition et variabilités du temps de travail 20

1.1.3. Des obstacles à l'insertion et à la sécurisation professionnelle 21

1.2. Un dualisme augmenté entre stabilité de l'emploi et incertitude des contrats courts 23

1.2.1. Le constat en chiffres d'un dualisme 23

1.2.2. Vers une augmentation de l'incertitude et de la précarisation 23

1.2.3. Pour des populations très ciblées 24

1.3. Entre non-linéarité et diversité des parcours professionnels 25

1.3.1. Des parcours professionnels de plus en plus discontinus et diversifiés 25

1.3.2. Une pluralité d'emplois, d'activités, de statuts, d'employeurs 26

1.4. Des inégalités sociales et salariales : une précarisation augmentée 27

1.5. Les premiers jalons du CPA : du projet à sa mise en œuvre 28
1.5.1. Entre le DIF, le CPF, la conceptualisation du CPA 28
1.5.2. Les acteurs à l'origine du projet 35
1.5.3. Vers un outil de modernisation du système social 39
1.5.4. L'état des lieux du dispositif CPA aujourd'hui 39
1.5.5. Comment faire vivre le CPA et l'enrichir ? 41
1.6. Le CPA, une innovation plurielle 43
1.6.1. La digitalisation des comptes, le portail numérique 43
1.6.2. Un modèle universel de droits attachés à la personne 44
1.6.3. Un principe de solidarité et de réduction des inégalités 45
1.6.4. Un compte colligeant un ensemble de droits fongibles et convertibles 46
1.6.5. Un accompagnement global, personnalisé et gratuit à l'exercice des droits 47
1.7. Le CPA, un levier de sécurisation des parcours professionnels 48
1.7.1. Des dynamiques de transition vers une professionnalisation permanente 48
1.7.2. Un soutien aux démarches d'insertion et de reconversion professionnelle, une aide à la flexisécurité 49

2. Le dispositif CPA aujourd'hui : atouts, faiblesses et limites 53
2.1. Le constat de son usage, l'analyse de son déploiement 54
2.2. Les organismes de formation entre opérationnalité et certification 58
2.3. Forces et faiblesses du dispositif CPA : la perception des acteurs 59
2.3.1. Un instrument d'émancipation pour les actifs 59
2.3.2. Une appropriation inégale du dispositif, un périmètre restreint 61

2.3.3. Une perte de visibilité du CPA, une surimpression du CPF 64
2.3.4. Une accessibilité variable due à sa complexité, une sous-exploitation 70
2.3.5. Peu d'opérationnalité des comptes engagement citoyen et pénibilité 72
2.3.6. Une problématique de gouvernance 74

3. La sécurisation des parcours professionnels, des interstices 81

3.1. Une facilitation des conversions et des transitions professionnelles 82
3.1.1. La majoration des droits et abondements pour publics vulnérables 82
3.1.2. Une aide augmentée face aux problématiques plurielles 83
3.2. Une logique d'individualisation et de continuum des parcours professionnels et personnels 84
3.2.1. Le bilan de compétences, au carrefour des logiques 84
3.2.2. Vers un bilan de compétences tout au long de la vie 85
3.3. La personne au cœur d'une logique d'accompagnement 86
3.3.1. Une liberté de choix dans la fongibilité des droits et ses limites 86
3.3.2. Un conseil en évolution professionnelle augmenté accessible à tous 87

4. Vers un CPA plus ambitieux : support de tous les droits sociaux et de comptes 89

4.1. Vers un réel outil universel de pilotage 90
4.1.1. Repenser la définition d'activité et promouvoir une gouvernance forte 93

4.1.2. Accentuer la portabilité des protections sociales dans le parcours de vie 96

4.2. Vers une pluralité de droits et de comptes : propositions d'inclusions 96

4.2.1. Un compte social personnel universel 96

4.2.2. L'éligibilité des nouveaux comptes 98

4.2.3. Un revenu universel d'existence, arguments en faveur et en défaveur 102

Conclusion 109

Bibliographie 115

Textes législatifs 132

Annexe : Tableau chronologique des différentes étapes d'élaboration du CPA 135

Introduction

Introduction

La sécurisation des transitions professionnelles est l'enjeu central aujourd'hui des politiques d'emploi et de formation. Les logiques sont croisées, individuelles et universelles, afin que les travailleurs soient davantage sécurisés et autonomes à la fois, de manière démocratique, en réduisant les inégalités, en rendant la maîtrise aux personnes, leur accordant plus de liberté de choix. Gérer et accompagner les transitions nécessite une vision prospective, des dispositifs d'action publique, des outils et des moyens financiers. L'État promulgue des lois concernant la formation professionnelle continue dans l'objectif de promouvoir la formation tout au long de la vie et l'orientation professionnelle des adultes comme un appui aux transitions professionnelles. Une formation diplômante et qualifiante est considérée comme facilitant l'accès au marché du travail et à l'activité professionnelle. Dans une logique d'individualisation, la personne est au carrefour des logiques de formation, de professionnalisation, et d'insertion. Lui revient la responsabilité de sa trajectoire professionnelle, du développement de son parcours professionnel, de sa mobilité professionnelle. C'est à la personne de relier les périodes d'emploi, de rupture d'emploi, et de perspective d'emploi. Elle a des devoirs, lui sont accordés des droits. Lui sont attribués progressivement des opportunités de congé de formation individuelle puis des droits et comptes individuels.

Plusieurs réformes, sans changer les modalités d'exercice des droits sociaux, ont amorcé le développement des systèmes de droits universels, portables, personnalisés en termes d'assurance maladie, de portabilité de la couverture complémentaire, de droits rechargeables pour l'assurance chômage. La loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue *« portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente »*, dite « loi Delors », refonde le système français de formation

professionnelle et crée un droit pour les salariés à prendre un congé pour suivre une formation, un congé individuel de formation (CIF). La loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social crée le droit individuel à la formation (DIF) qui sera remplacé par le compte personnel de formation (CPF) avec la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale. Celle-ci crée aussi le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour accompagner la personne et favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel de chaque actif. Ce dispositif d'accompagnement est gratuit et personnalisé, proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet d'établir un projet d'évolution professionnelle en cas de reconversion ou de reprise de travail ou de création d'activité. La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail », crée le compte personnel d'activité (CPA) qui comporte trois comptes : un compte personnel de formation (CPF), le compte professionnel de prévention (C2P) et le compte d'engagement citoyen (CEC). Il se veut être un élément de sécurisation, de protection, d'individualisation des droits. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel projette vers une nouvelle société de compétences, en renforçant et accompagnant la liberté des individus dans le choix de leur formation (articles 1 à 3), en créant de nouveaux droits pour sécuriser les parcours et les transitions professionnels (articles 49 à 51). L'enjeu est celui du passage d'une protection liée au salariat vers une protection liée à la personne.

Alors que le bilan de compétences pouvait être considéré comme un outil d'aide à l'anticipation des transitions professionnelles, le CPA se veut un outil relevant ce défi prioritaire aujourd'hui de la sécurisation des parcours professionnels, et de son accompagnement. Un outil pour un marché du travail plus concurrentiel et ouvert. Il s'agit de permettre une meilleure couverture dans un système de protection décloisonné, de personnaliser les droits, qui sont attachés à la personne et définis dans un cadre collectif pour garantir des mécanismes de solidarité. L'ensemble des droits sociaux d'une personne sera collecté dans ce seul compte, qui selon une militante CFTC, est *« le support de l'ensemble des droits nouveaux pour tous les actifs, des droits d'usage*

fréquents ». Il concerne tous les actifs à partir de 16 ans (dès 15 ans pour les apprentis) et permet à chacun de faire évoluer sa carrière et son parcours professionnel. Il est représentatif de l'évolution de la conception de la personne dans la société et dans le domaine de l'emploi. La CFTC revendique l'extension du CPA à d'autres droits et l'accentuation de leur portabilité pour en faire un outil universel de portabilité des protections sociales tout au long du parcours de vie. Ce dans une optique sécuritaire des transitions et de libertés de choix tout au long de la vie.

L'organisation syndicale CFTC a lancé un appel à projet pour envisager une modalité élargie du CPA dont elle définit la finalité sur son site : « *Le compte personnel d'activité (CPA) intervient pour s'adapter à ces évolutions et permettre aux salariés de gérer plus facilement et plus sereinement leur vie professionnelle* ». Mettre la formation au cœur du nouveau contrat social est indispensable, pour permettre une dynamique ascendante de trajectoire professionnelle et faciliter les phases de transition professionnelle contraintes ou souhaitées. En quoi ce compte peut-il être élargi pour devenir un outil universel de portabilité de l'ensemble des droits d'une personne ? Et permettre sa prise en charge holistique ? Quelles modalités de fonctionnement lui autoriseraient une liberté de choix en termes de portabilité et de conversion de ces droits, la rendant ainsi actrice de sa mobilité, de sa transition, de la sécurisation de son parcours professionnel tout au long de sa vie jusqu'à la retraite ? Pour tenter de répondre à cette problématique, une recherche qualitative en sciences sociales est menée sur le CPA en tant qu'objet d'étude, ciblant son existant et son impact aujourd'hui. La question de la recherche est : quelle perspective vers un CPA élargi, outil de sécurisation des transitions professionnelles augmentées ?

Ce rapport est constitué de quatre parties. La première partie décrit l'émergence du CPA ancré dans les transformations de l'emploi, en précise les acteurs et les étapes et montre en quoi il correspond à des innovations plurielles. La deuxième décrit l'existant du CPA aujourd'hui avec ses atouts, ses faiblesses et ses limites. La troisième partie explicite son rôle dans la facilitation des parcours professionnels. La quatrième propose des éléments de perspective vers un CPA plus ambitieux, support de tous les droits sociaux et comptes.

Partie 1

Le contexte d'émergence du CPA

Le contexte d'émergence du CPA

1.1. Les transformations structurelles du marché du travail

1.1.1. Une législation du travail flexible, une pluralité des contrats de travail, le CDD principal mode d'entrée dans l'emploi

En 2015, Jean Tirole, prix Nobel d'économie, considère le système français comme une machine à créer du chômage et de l'exclusion (Cohen, 2015). Alors que le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la modalité privilégiée de la relation de travail, depuis 40 ans se développent des contrats de courte et de très courte durée. L'économie de marché basée sur une concurrence mondiale et libérale a bouleversé le marché de l'emploi. L'instabilité professionnelle devient structurelle et les contrats à courte échéance explosent, selon le rapport du COE (2014), avec une diversification des formes d'emploi (CDD, travail temporaire, vacation, etc.) et une augmentation du travail à temps partiel. Se développent de nouvelles manières d'envisager le travail et la formation, et des questionnements sur la place de la formation professionnelle dans l'emploi et la société de demain.

Les définitions des types de contrat précisent leur différence. Selon le ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion (2021) :

> *« Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la*

> *date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (par exemple : cas de force majeure). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de "rupture conventionnelle" mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008. »*

Alors qu'un contrat à durée déterminée est :

> «[...] *conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat. Il prend fin soit à la date fixée soit — en l'absence de terme précis — lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...). La durée totale, compte tenu du ou des deux renouvellement(s) éventuel(s), ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée.»*

Bien que 87 % des contrats signés en France soient à durée déterminée (CDD), il n'en existe pas une définition unique. Le contrat court, pour la Dares (2022), désigne un contrat à durée déterminée d'un mois maximum qui inclut à la fois les CDD, les CDD d'usage et une mission d'intérim alors que pour l'Insee[1] la durée est inférieure à trois mois. En sont exclus les contrats aidés, les stages et les contrats d'apprentissage. Il s'agit d'une notion statistique ou d'une notion de contrat flexible pour le monde du travail, selon Mouret (2021).
Divers cas d'embauches sont possibles pour ce contrat à durée déterminée : en remplacement d'un salarié absent ou passé provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise), en attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié ou de la suppression du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise, en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour un emploi à caractère saisonnier, un recrutement d'ingénieurs et de cadres. Il existe des contrats à durée déterminée « d'usage », et autres cas particuliers (travaux urgents, mesures de sauvetage des installations ou bâtiments de l'entreprise

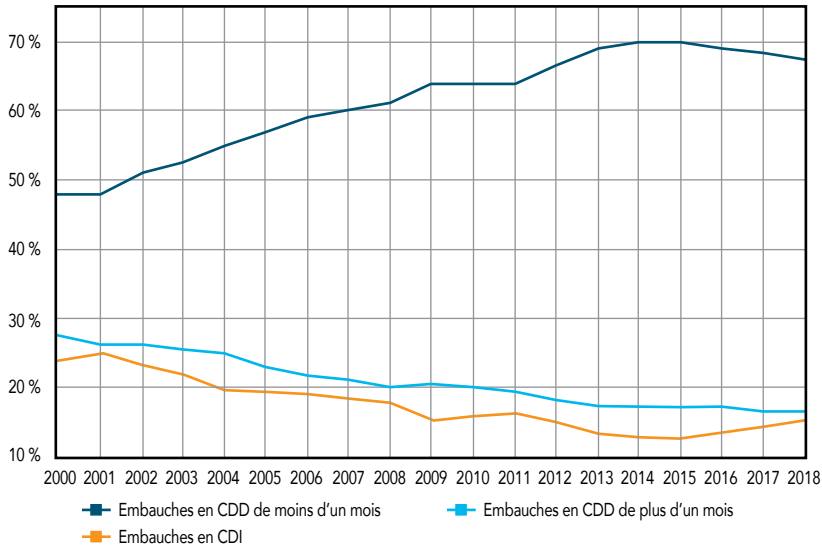
(1) Institut national de la statistique et des études économiques.

présentant un danger pour les personnes), des contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi (contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion, complément de formation professionnelle). Le CDD « senior » vise le retour à l'emploi des salariés âgés pour leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

L'âge moyen de l'accès au premier CDI, premier emploi stable, signe de sécurisation du parcours professionnel, recule progressivement : 20 ans en 1975, 27 ans en 2018 (Castera et Gougain, 2019), avec une obtention liée à l'obligation d'enchaînement de stages, de périodes d'intérim, de CDD, de prise d'un statut d'autoentrepreneur (NVO, 2017). Ceci dénote une montée de la précarisation des jeunes, surtout des moins qualifiés.

Le tableau ci-dessous montre la hausse de la part des embauches en CDD de moins d'un mois, le grand écart avec la part des embauches en CDD de plus d'un mois, l'écart plus important encore avec les embauches en CDI. Ces deux dernières courbes tendent à se rejoindre en 2018. Une légère décroissance est perceptible à partir de 2015.

Part des embauches par types de contrats *(Bornstein et Perdrizet, 2019)*



Source : Acoss-Urssaf, calculs DG Trésor. Champ : DPAD (déclarations préalables à l'embauche) hors intérim adressées aux Urssaf

L'accroissement du nombre de contrats courts est prégnant dans le tertiaire ; 80 % proviennent de quatre secteurs d'activité : l'hébergement médico-social et l'action sociale, les arts et spectacles, l'hébergement-restauration, et les services administratifs et de soutien. Leur développement depuis 20 ans serait lié à des contraintes de production et d'organisation spécifiques, à des évolutions réglementaires et juridiques. En outre les transitions vers le chômage ou l'inactivité sont supérieures aux transitions d'un emploi temporaire vers un emploi stable (Blasco et Givord, 2010). Qu'en est-il de la variabilité du temps de travail, de l'activité partielle ?

1.1.2. Entre diminution, répartition et variabilités du temps de travail

L'environnement devenu incertain avec les changements profonds du marché du travail et les difficultés rencontrées par les entreprises en termes de fusions, de restructurations ou de faillites génèrent des stratégies d'adaptation et de recours à un autre mode de gestion de la main-d'œuvre, à la flexibilité voire la flexisécurité pour une sécurisation des parcours professionnels (Gazier, 2008, Freyssinet, 2009, Grimault, 2008).

Depuis 1975 le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, les horaires sont moins réguliers et plus contrôlés (Dares, 2019) à la suite des mesures législatives de réduction du temps de travail des salariés à temps complet (5e semaine de congé, lois sur les 39 heures et les 35 heures, assouplissement des 35 heures, des heures supplémentaires) (Raffin et Yildiz, 2019).

La diminution du temps de travail est liée à une hausse du travail salarial à temps partiel de 7 % à 19 % en 40 ans. Là encore les populations sont caractéristiques : les femmes, les jeunes et les étrangers (Raffin et Yildiz, 2019). Sont concernées en 2018 :

- 30 % des femmes (hausse de 16 % depuis 1975), 50 % le sont pour des raisons personnelles ou familiales ;
- 28 % des jeunes (hausse de 24 % depuis 1975), 39 % pour suivre des études ;
- 26 % des étrangers (hausse de 20 % depuis 1975).

La Dares (2022) établit un état des lieux de la répartition des durées individuelle et collective hebdomadaires de travail par secteur d'activité, par tranche de taille d'entreprise et de durée. Une évolution de la flexibilité du temps de travail est constatée pour toutes les catégories socioprofessionnelles, augmentant le temps des loisirs et celui dédié aux enfants. Ainsi les femmes en emploi consacrent 41 minutes par jour aux enfants et 47 minutes aux tâches domestiques.

Ces éléments constituent des obstacles à l'insertion et à la sécurisation professionnelle, s'y ajoutent les notions de mobilité, de digitalisation et de manque de qualification.

1.1.3. Des obstacles à l'insertion et à la sécurisation professionnelle

Depuis 30 ans, les mobilités professionnelles se sont fortement développées : 20 % des actifs connaissent une transition professionnelle annuelle, 40 % ont un itinéraire professionnel marqué par un déclassement ou un éloignement de l'emploi. Chaque année 15 % des personnes en CDD basculent vers le chômage alors que ce chiffre est de 2 % pour les personnes en CDI. Pour autant la mobilité professionnelle, plus faible en France que dans d'autres pays européens, est un obstacle à l'insertion et à la sécurisation professionnelle, expliquant le chômage structurel, l'absence de fluidité du marché du travail ou de restructuration des entreprises. Alors que davantage de mobilités seront requises pour faire face à la troisième révolution industrielle, une absence de mobilité renforce les inégalités sociales et territoriales. Des écarts de taux de chômage importants sont observés dans des zones d'emplois proches. L'absence de qualification limite la mobilité. Les freins à la mobilité touchent les domaines du logement, des gardes d'enfants, des transports, des permis de conduire, de la fiscalité, de la culture, de la formation.

La mobilité professionnelle peut être évoquée sous deux formes, interne et externe. La mobilité professionnelle interne à l'entreprise permet la capitalisation des savoirs issus de l'expérience, la fluidité du marché et la fidélisation dans l'entreprise. La mobilité professionnelle externe réduit le poids de la segmentation du marché du travail, l'exclusion des jeunes, des femmes, des travailleurs immigrés. Elle facilite les transitions entre les mondes professionnels du secteur public ou non, entre salariat ou non-salariat. La formation peut en être vectrice. La mobilité peut être choisie en vue d'un développement de professionnalité permanente, de la diversification d'un parcours professionnel ou d'une évolution de carrière; ou subie du fait du chômage, des ruptures de parcours, de transition professionnelle d'un secteur à un autre avec des conséquences négatives en termes de qualité de vie au travail ou en famille. Il conviendrait de limiter la hausse des mobilités contraintes de ces dernières décennies et de faciliter les mobilités choisies, de mieux les organiser dans un objectif de transition professionnelle et écologique.

Il s'agit de penser un aménagement du territoire, de développer une offre

de services de mobilité propre, adaptée aux besoins des territoires en zones urbaines et rurales, la longueur des trajets s'étant accentuée pour se rendre au travail. Le terme « mobilité » d'ailleurs se substitue à celui de transport pour noter cette évolution (Chay et Clevenot, 2019). En cas d'interruption de parcours, la recherche d'emploi de proximité ou plus éloignée sera facilitée par la détention d'un permis de conduire accessible avec le CPA et l'existence de modalités de transport. La mobilité est une question complexe à traiter puisque le sens et les conséquences varient selon la profession, la position sociale et le genre des personnes. Les distances et durées pour se rendre au travail sont perçues différemment selon les catégories sociales d'actifs, les facteurs sociologiques liés à l'âge, à la qualification, au patrimoine, aux responsabilités de la vie parentale et familiale, au coût du logement. La mobilité professionnelle doit être accompagnée, pour aller vers une flexibilité augmentée. **La mobilité devient un élément incontournable d'adaptation aux attentes du marché du travail.**

Si la digitalisation massive et l'usage d'outils de communication ont permis une accélération exponentielle du télétravail jusqu'à en devenir une norme durant la pandémie de Covid-19, ils ont montré des limites et renforcé la segmentation du travail. La digitalisation s'est révélée être un obstacle pour une population fragilisée, ayant peu de compétences numériques. La CFTC a d'ailleurs demandé *« la convocation d'un Grenelle de la robotique et du numérique pour réagir et anticiper les bouleversements et les conséquences de leur introduction dans le monde du travail. »* (site CFTC, 18 mai 2021) **Le développement de compétences, notamment de compétences numériques, devient un élément incontournable d'adaptation aux attentes du marché du travail.**

1.2. Un dualisme augmenté entre stabilité de l'emploi et incertitude des contrats courts

1.2.1. Le constat en chiffres d'un dualisme

Le rapport de la commission Compte personnel d'activité note un dualisme croissant entre deux segments, celui majoritaire d'une relative stabilité de l'emploi, l'autre empreint de précarité, d'incertitude et de successions de contrats courts (Boisson-Cohen *et al.*, 2015). La précarité des actifs qui subissent régulièrement des interruptions, des ruptures voire des pertes de droits sociaux augmente. Le terme de contrat salarial est remis en question par le développement de nouvelles formes d'emploi à la frontière du salariat et du travail indépendant. La question se pose de l'égalité des droits entre des actifs stables et précarisés, de la prise en compte des personnes indépendamment de leur statut ; ou encore de la pérennité du modèle salarial existant, celui de la mono-activité salariale, qui est à dépasser. Il s'agit de repenser les dispositifs de protection et d'accompagnement des individus pour un monde où régnera la pluralité des activités et des statuts. En découlent trois objectifs du CPA : permettre à chacun d'être mieux couvert dans un système de protection décloisonné en colligeant dans un seul compte l'ensemble de ses droits sociaux ; sécuriser les parcours en rendant la maîtrise aux personnes ; donner une plus grande capacité d'autonomie par une réduction des inégalités (Boisson-Cohen *et al.*, 2015). Ce rapport, qui note l'enjeu de l'accompagnement des personnes, envisage trois scénarios pour le CPA.

1.2.2. Vers une augmentation de l'incertitude et de la précarisation

Boisson-Cohen *et al.* (2015) pour France Stratégie fournissent des chiffres clés et des explications à l'appui de ce constat d'une explosion des contrats courts et du chômage. Deux logiques sont à considérer. La première est une logique d'enfermement durable des salariés dans une alternance de contrats courts et de chômage indemnisé. L'emploi est fragmenté, subventionné indirectement par l'assurance chômage. La seconde logique est celle de production

discontinue, les contrats courts suivant la variabilité de la production. S'ajoutent à cela : un recours de plus en plus important aux CDD d'usage, une augmentation des emplois temporaires dans les recrutements, des contrats courts de plus en plus nombreux dans les embauches, des réembauches récurrentes pour les mêmes salariés, des règles de cumul entre allocation et revenus du travail assouplies (avec des modifications de l'activité réduite et une introduction des droits rechargeables).

1.2.3. Pour des populations très ciblées

Le recours aux contrats courts varie selon les catégories socioprofessionnelles, les secteurs d'activités, le genre et l'âge. Des publics sont davantage ciblés : les ouvriers non qualifiés, les jeunes, les femmes, les hommes selon leur secteur d'activité.

De fait, une hétérogénéité de répartition entre femmes et hommes existe selon le type de contrat et le secteur d'activité.

Les femmes représentent 46 % de l'ensemble des contrats courts et 50 % des contrats très courts contre 20 % pour les hommes selon l'Insee (2017), qui propose une typologie comparant le pourcentage des femmes à celui de l'ensemble des personnes en contrat court :

- dans un emploi continu : 45 % de femmes, 49 % de l'ensemble ;
- en chômage prédominant : 43 % de femmes, 19 % de l'ensemble ;
- en alternance emploi-chômage : 40 % de femmes, 17 % de l'ensemble ;
- en activité d'appoint : 70 % de femmes, 3 % de l'ensemble ;
- petits boulots étudiants : 56 % de femmes, 11 % de l'ensemble.

Deux fois plus d'hommes en intérim de moins d'un mois sont dans les secteurs d'activité de l'industrie et de la construction (Bornstein et Perdrizet, 2019).

Les perspectives d'évolution vers un emploi stable qui permette l'obtention d'un crédit bancaire ou d'un logement (Bornstein et Perdrizet, 2019) sont limitées pour les personnes ayant des contrats répétés de courte et très courte durée, un faible accès à la formation professionnelle, des revenus faibles. Les populations fragilisées et précaires restent dans une non-linéarité de parcours professionnels.

1.3. Entre non-linéarité et diversité des parcours professionnels

1.3.1. Des parcours professionnels de plus en plus discontinus et diversifiés

Bien que des emplois à vie et des parcours professionnels linéaires perdurent pour certains, ceux-ci ne représentent toutefois plus la norme. Une discontinuité des parcours professionnels se développe. Ces transitions entre les interstices augmentent, entraînant des pertes et des ruptures de droits lorsque les périodes de constitution et d'utilisation des droits ne se recouvrent plus. La tendance est à la baisse du temps occupé sur un poste de travail, à la non-linéarité, aux bifurcations des parcours et à la diversité des trajectoires, aux transitions professionnelles, qu'elles soient ou non anticipées, aux alternances entre des situations d'emploi et de chômage (Negroni, 2007).

Les carrières ou trajectoires prennent alors des qualificatifs tels que protéiformes, permettant de passer d'un type d'organisation à l'autre (Patillon, 2014), ou de nomades (Bender *et al.*, 2003). Le vocabulaire explicite la logique de transition dans la réalité de terrain. Ces réorientations parfois volontaires, parfois subies impliquent des changements de projets de vie professionnelle et personnelle. Les mobilités sont alors plurielles, élargies en termes d'emploi, au sein ou en dehors de l'organisation, en termes de compétences et de savoirs. Cela bouleverse le travail et le rapport au travail. Il revient au professionnel, pour combler les interstices des parcours, la responsabilité du maintien mais plus encore du développement de son employabilité, de l'identification de stratégies pour y parvenir. L'injonction lui est faite, pour gérer sa carrière et son évolution professionnelle, de se former tout au long de la vie, de se mettre en capacité de déployer des connaissances et des compétences dans un ailleurs (espace-temps et lieu de travail) sous peine de précarité. Le CPF est un outil alors privilégié de mise en perspective de projets de formation et d'évolution.

Améliorer les transitions professionnelles devient un besoin impératif d'articulation entre temps long et temps court, ainsi qu'un besoin d'anticipation face aux rotations de la main-d'œuvre. Le plan d'investissement dans les

compétences et le nouveau dispositif d'accompagnement des transitions professionnelles (TransCo) ont pour objectif de concilier les temps longs, correspondant à l'apprentissage d'un premier métier voire d'un nouveau métier, et ce plusieurs fois dans un parcours professionnel, et les temps courts, correspondant aux crises, aux accidents conjoncturels ou aux besoins imprévus. Il s'agit de mieux réagir dans les temps courts. Le CPF de transition et de Pro-A proposent un système de formation et d'anticipation stratégique pour prendre en compte les transformations liées aux transitions numérique, climatique, énergétique et des outils de réponses réactifs, individuels ou collectifs.

1.3.2. Une pluralité d'emplois, d'activités, de statuts, d'employeurs

L'économie de marché basée sur une concurrence accrue, mondiale et libérale a bouleversé le marché de l'emploi. L'irruption du numérique aussi, remettant en cause le modèle de mono-activité salariale. L'instabilité professionnelle devient structurelle. La diversification des formes d'emploi s'amplifie, les contrats à courte échéance sont de plus en plus nombreux (COE, 2014). Cette succession de contrats courts n'ayant souvent plus de salariaux que le nom entraîne précarité et incertitude. Les salariés occupent dans leur parcours professionnel une pluralité d'emplois, d'activités, de statuts, changent d'employeurs. Ils subissent régulièrement des interruptions ou des ruptures, voire des pertes de droits sociaux. L'adaptation récurrente des individus aux changements est devenue la norme. Il leur est demandé de répondre aux injonctions permanentes en termes de changements, d'adaptation, d'autonomie. Repenser les dispositifs de protection et d'accompagnement des individus devient plus encore nécessaire pour le monde de demain dans lequel régnera une logique de transition avec des allers-retours, une pluralité d'activités et de statuts. Construire le CPA va au-delà du fait d'agréger des dispositions existantes, c'est donner une existence visible au concept de sécurité professionnelle visant à réduire la crainte des mutations économiques.

1.4. Des inégalités sociales et salariales : une précarisation augmentée

Les problématiques de chômage, d'insertion et de mobilité professionnelles augmentent, comme le montre une recension des articles de la revue *Travail et Emploi* durant 40 ans (Amossé *et al.*, 2019).

Une inégalité de protection des actifs dépendante du statut de l'emploi, du statut de salariés, travailleurs indépendants ou sans emploi. Le système de protection sociale (assurance maladie, retraite, maternité, chômage, accident du travail, famille) repose sur le principe d'un financement adossé à des cotisations sociales sur le revenu du travail.

Une inégalité de droit du travail des non-salariés, travailleurs indépendants organisant seuls leur activité et en assumant les risques. Ils sont souvent affiliés à des régimes spéciaux de sécurité sociale, sans affiliation à l'assurance chômage. Leur taux de contribution et de droits à prestations diffère des salariés, ils ont à souscrire une assurance privée de perte de revenu.

Une inégalité de protection sociale de l'assurance maladie entre statuts professionnels pour les prestations en espèces : indemnités journalières maladie, maternité, invalidité, accident du travail, maladie professionnelle. Une harmonisation des droits des salariés et des non-salariés semble souhaitable.

Une inégalité de chômage des jeunes et des femmes est observée dès 1970 (Hauvel, 1998 ; Amossé *et al.*, 2019).

Une inégalité pour les retraites : des écarts de prestations selon la diversité des carrières et le caractère contributif de l'assurance retraite.

Une inégalité concernant le risque de cessation d'activité, le régime de l'assurance chômage obligatoire ne concernant ni les indépendants ni le secteur public.

Les trajectoires d'insertion professionnelle incertaines des jeunes, notamment les stagiaires en entreprise (Eckert et Mora, 2008), de même pour les femmes de plus de 30 ans (Gonthier *et al.*, 1981).

Une inégalité d'accès au RSA pour les jeunes ayant insuffisamment cotisé pour avoir droit à une allocation chômage. Une allocation « unique » des aides sociales pourrait être proposée, articulée à des dispositifs d'accompagnement

vers l'emploi, sous forme de garantie jeunes.

Une inégalité de mobilité professionnelle selon la profession, le niveau de précarité professionnelle, l'âge, le statut, le genre ; la mobilité interne aux entreprises est apparue dès 1990 (Podevin, 1990, Moreau, 1992, Morin, 2003), en lien avec l'intensification du travail (Amosse et Gollac, 2008).

Une faible mobilité pour les femmes, les ouvriers, les employés, les moins diplômés, les temps partiels produisant ou renforçant des inégalités déjà existantes entre travailleurs.

Une inégalité de mobilité travail-domicile des chômeurs ou des populations fragilisées dans l'emploi salarié complexifie leur articulation entre vie professionnelle et vie privée. Le lieu résidentiel, souvent plus éloigné au regard du prix du loyer, devient aléatoire au gré d'une trajectoire professionnelle précaire, obligée.

Le CDD outil de flexibilité et d'ajustement aux variations de la demande. Si le recours aux CDD correspond d'abord à une logique individuelle de salariés en entreprise souhaitant réduire leur temps de travail, une logique collective s'instaure ensuite comme moyen de partage de l'emploi pour réduire le chômage.

Une majorité de femmes dans l'emploi à temps partiel contraint avec des horaires découpés, un travail le dimanche et la nuit (huit emplois à temps partiel sur dix depuis 40 ans).

Une précarisation augmentée des femmes subissant davantage la flexibilité du temps de travail, surreprésentées dans la création d'emplois à temps de travail réduit dès l'embauche, des emplois peu qualifiés, peu rémunérés dans des secteurs peu protégés (Gadrey *et al.*, 2009). 15 % des femmes connaissaient le chômage chaque année (France Stratégie, 2015).

Une précarisation augmentée pour des populations de pauvres, de précaires, d'exclus, de travailleurs clandestins.

Une précarisation augmentée pour les illettrés subissant davantage les contraintes des évolutions techniques dans le travail.

Une précarisation augmentée liée aux situations de crise. La pandémie liée à la Covid-19 a amplifié les inégalités, accentuant encore les vulnérabilités, notamment pour les plus fragiles.

Il devient prioritaire de penser un accompagnement spécifique de manière individuelle et collective face à ces ruptures d'emplois et pertes de droits sociaux. L'aide à la recherche d'emploi devient une activité en voie de professionnalisation (Divay, 2000). Le CPA est l'outil spécialement conçu pour viser la sécurisation des parcours professionnels.

1.5. Les premiers jalons du CPA : du projet à sa mise en œuvre

1.5.1. Entre le DIF, le CPF, la conceptualisation du CPA

En 2004 est instauré le premier élément qui peut être considéré comme étant à l'origine du CPA : le droit à la formation individuelle (DIF). Il est issu de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui en définit les conditions de bénéfice :

> *« Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté minimale dans l'entreprise déterminée par voie réglementaire, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures. »*

Opérationnel en mai 2005, celui-ci permettait aux salariés de cumuler chaque année 20 heures de droit à formation utilisables à leur gré, avec l'accord de l'employeur, selon leur ancienneté dans l'entreprise :

- Un salarié en CDI à temps plein ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiait chaque année d'une durée minimale de 20 heures de formation, une durée supérieure étant possible par accord interprofessionnel de branche ou d'entreprise. Ces droits acquis annuellement se capitalisaient sur une durée de six ans (soit 120 heures, limite du DIF).
- Un salarié en CDD devait justifier d'une ancienneté de quatre mois en CDD, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois, y compris hors de l'entreprise. Le nombre d'heures de formation acquis était calculé au prorata de son temps de travail.
- Un salarié à temps partiel bénéficiait d'un DIF selon la durée du travail.

Chaque année le salarié était informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif DIF par les ressources humaines de l'entreprise, le cumul était possible jusqu'à 120 heures sur six ans (Grillot, 2010).
En 2015, le compte personnel de formation (CPF), un nouveau dispositif, entre en vigueur, rattaché à la personne et non à l'entreprise. Le bénéficiaire est susceptible de capitaliser jusqu'à 150 heures de formation sur huit ans et a la possibilité de saisir ses heures DIF dans le nouveau système. Ce CPF issu de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 correspond à l'évolution durant 20 ans de la formation professionnelle, selon Marty (2022).
Des cas d'abondement du CPF sont prévus pour certaines catégories de formations dites éligibles dans ce cadre :
- formations sanctionnées par une qualification ou une certification et inscrites sur au moins une des listes établies par les partenaires sociaux ;
- formations permettant d'acquérir le socle de connaissance et de compétences ;
- formations visant à être accompagné dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.
Comme pour le DIF, la formation effectuée en tout ou partie sur le temps de travail requiert l'accord préalable de l'employeur (de principe, sur le contenu et le calendrier de la formation mais il existe des exceptions).
Un compte personnel d'activité (CPA) est ouvert au 1er janvier 2017 pour toute personne âgée d'au moins 16 ans se trouvant dans l'une des situations suivantes :
- occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;
- à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail ;
- ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.
Un CPA est ouvert, dès l'âge de 15 ans pour le jeune signant un contrat d'apprentissage, ouvert à tous les salariés du secteur privé puis progressivement au secteur public, aux travailleurs indépendants dès leur entrée sur le marché du travail jusqu'à leur retraite. Luttringer (2016) en évoque une naissance difficile et Marty (2016) des ambitions que les acteurs devront porter.

Le CPA est constitué :
• du compte personnel de formation (CPF) ;
• du compte professionnel de prévention (C2P) ;
• du compte d'engagement citoyen (CEC).
Le CPA a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire, de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle et permet la reconnaissance de l'engagement citoyen. Il organise la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun des comptes le constituant.

L'article L. 5151-1, titre V du Code du travail, dans la 5e partie sur l'emploi et les dispositifs concernant l'emploi, définit les objectifs du CPA :

> *« Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-1. Il permet la reconnaissance de l'engagement citoyen.*
> *Le titulaire du compte personnel d'activité décide de l'utilisation de ses droits dans les conditions définies au présent chapitre, au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie ainsi qu'au chapitre II du titre VI du livre Ier de la quatrième partie.*
> *Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. »*

L'article L. 5151-2 définit la population concernée par le CPA :

> *« Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans se trouvant dans l'une des situations suivantes :*
> *1° Personne occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un*

contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;

2° Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;

3° Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a) du 5° du I de l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles ;

4° Personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1 du présent code.

Les personnes âgées d'au moins seize ans mais ne relevant pas des situations mentionnées aux 1° à 3° du présent article peuvent ouvrir un compte personnel d'activité afin de bénéficier du compte d'engagement citoyen et d'accéder aux services en ligne mentionnés à l'article L. 5151-6.

Le compte est fermé à la date du décès de la personne. Lorsque son titulaire remplit l'une des conditions mentionnées aux 1° à 3° de l'article L. 5421-4, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en application de l'article L. 5151-9. »

De manière plus explicite, sont concernés par le CPA l'ensemble des Français âgés de 16 ans et plus, avec condition d'âge abaissée à 15 ans pour les apprentis, les jeunes de 16 ans et plus non actifs et non demandeurs d'emploi, les retraités exerçant une activité bénévole ou de volontariat, les personnes handicapées exerçant dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat), les actifs, y compris ceux travaillant à l'étranger mais dont le contrat de travail relève du droit français, les agents de la fonction publique et les travailleurs non salariés (TNS), les demandeurs d'emploi percevant ou non les allocations chômage.

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. Il peut être utilisé n'importe quand,

y compris en dehors des heures de travail, le salarié n'ayant alors pas à en informer son employeur. Le solde CPF, montant disponible sur le compte personnel de formation, est mis à jour chaque début d'année, en référence à l'année précédente travaillée. Tous les ans, un montant minimum de 500 euros est crédité directement sur le compte en ligne pour les travailleurs en CDI, dans la limite de 5 000 euros annuels. Ce solde reste disponible même en cas de changement de situation professionnelle, chômage, démission, changement de poste, changement d'entreprise. Ce montant, en euros, permet de financer tout ou partie des formations proposées sur la plateforme. Le compte personnel de formation est une plateforme spécialement conçue pour les actifs français. Ainsi tout travailleur qui le souhaite peut s'y connecter, créer un compte et parcourir l'ensemble des formations disponibles.

Le Code du travail précise (article L. 5151-7, titre V) que :
Le compte d'engagement citoyen (CEC), nouveau dispositif de l'État rattaché au CPA, voit le jour en août 2016 pour recenser, reconnaître et valoriser l'engagement bénévole de responsables associatifs investis. En bénéficie toute personne ayant 16 ans et plus (ou 15 ans avec un contrat d'apprentissage). Ouvert tout au long de la vie, il recense les activités de bénévole, de volontaire ou de maître d'apprentissage répondant à deux conditions :
- L'association doit être déclarée depuis au moins trois ans et avoir un objet social éducatif, scientifique, humanitaire, sportif, familial, culturel : la défense de l'environnement naturel ou la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.
- La seconde est de siéger dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou de participer à l'encadrement d'autres bénévoles. Le bénévolat peut être réalisé dans une ou plusieurs associations.
Il permet, sous réserve de conditions d'éligibilité, de bénéficier de droits à formation supplémentaires crédités sur le CPF, droits acquis jusqu'à leur utilisation ou la fermeture du compte. Il revient à la personne d'en faire usage et cela ne peut l'être sans son accord. Refuser de les utiliser si l'employeur le demande ne constitue pas une faute. À la retraite, les activités recensées continuent d'alimenter le compte CPF mais uniquement pour des formations

destinées à acquérir des compétences pour les activités de bénévolat. La durée du bénévolat associatif ouvrant droit à un CEC est de 200 heures, dont au moins 100 heures dans la même association. La durée est appréciée sur l'année civile écoulée. Les droits acquis sont au maximum de 240 euros sur la même année civile et limités à 720 euros. La déclaration se fait en ligne sur le site du CPA, validée, ensuite, par un responsable de l'association.

Le compte professionnel de prévention (C2P)

Un compte pénibilité est entré en vigueur progressivement, prenant en compte quatre facteurs de pénibilité en janvier 2015 puis six autres facteurs en juillet 2016 qui permettaient d'ouvrir des droits. Le compte professionnel de prévention (C2P), qui remplace le compte personnel de prévention de la pénibilité, est regroupé avec deux autres comptes au sein du CPA. Depuis octobre 2017, seuls six des dix facteurs relèvent du C2P : activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif (INRS, 2022).

Le salarié n'a pas de démarche à effectuer. Son compte C2P est automatiquement créé depuis janvier 2017, puis abondé en début d'année au regard de la déclaration annuelle de l'employeur, effectuée pour l'année précédente. L'exposition des salariés aux facteurs de risque est évaluée par les employeurs qui doivent identifier ceux pour lesquels cette exposition dépasse les seuils annuels et fait l'objet d'une déclaration sociale nominative. La Cnam enregistre sur le C2P les points correspondant aux données déclarées par l'employeur. Depuis janvier 2018, la gestion du compte est effectuée à un niveau national par la Caisse nationale d'assurance maladie et localement par les caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat) ou les caisses générales de Sécurité sociale (CGSS) dans les Drom. Un barème d'attribution des points prend en compte l'âge, la durée du contrat de travail et le nombre de facteurs de risque auxquels le travailleur est exposé. Les points sont attribués et inscrits sur le compte au cours de la carrière chaque année : 8 points pour chaque année avec un plafonnement de 100 points. Les droits acquis le restent même si le bénéficiaire perd son emploi.

Sont fixées par le Code du travail les conditions d'ouverture et d'abondement

du compte C2P, de son utilisation pour le financement de la formation professionnelle, le passage à temps partiel sans perte de rémunération, la majoration de la durée d'assurance vieillesse, de départ en retraite avant l'âge légal, de financement des droits liés au compte. Les points accumulés sont mobilisables pour financer une formation professionnelle, un abondement du CPF est possible au titre de la reconversion professionnelle, et pour s'orienter vers un emploi peu ou moins exposé aux facteurs de pénibilité. Les 20 premiers points acquis sont réservés au financement d'une formation professionnelle. Chaque point équivaut à 375 euros crédités sur le CPF.
Un tableau traçant chronologiquement les différentes étapes d'élaboration du CPA est proposé en annexe.

1.5.2. Les acteurs à l'origine du projet

Les fondements du CPA reposent sur des lois relatives à la formation professionnelle, sur des travaux préparatoires de scénarii possibles dans le rapport de France Stratégie. La création des dispositifs CPF puis CPA revient aux partenaires sociaux qui envisagent le DIF dans l'ANI de 2003 comme logique d'autonomisation de la gestion par les individus de leurs parcours de formation. La CFTC[2] a participé activement à la vision prospective de ce projet, pour construire *« un nouveau contrat social, pour que les bouleversements en cours et à venir ne s'imposent pas »*. Elle défend *« un statut du travailleur avec des droits attachés à la personne »* pour la société de demain, afin que tout travail donne droit à une protection sociale, considérant que l'État doit rester garant du bien commun, laisser jouer la subsidiarité et n'intervenir qu'en cas de nécessité. Le CPA est *« une chance,* selon Philippe Louis, *d'aller vers un contrat social, à condition de ne pas être un CPA étriqué »*, d'être *« plus ambitieux »*, avec *« une vision plus lointaine, plus globale »* et d'*« aller au-delà du champ des droits annoncés par le gouvernement »*. Ces droits qui émanent d'accords nationaux interprofessionnels sont : le compte personnel de formation, le compte pénibilité, la mutuelle, les droits rechargeables à l'assurance chômage.

(2) Extrait ou reprise de « La CFTC propose un "nouveau contrat social". Question(s) sociale(s). *Le Monde.* https://www.lemonde.fr/blog/social/2015/10/06/la-cftc-propose-un-nouveau-contrat-social/

Il devrait selon lui *« englober les dispositifs du compte épargne-temps et d'épargne entreprise ainsi que l'ensemble des domaines de la protection sociale (retraites, assurance maladie de base, prestations familiales, aides au logement) »*. Il y a là la vision et les éléments qui vont orienter vers le CPA : les droits attachés à la personne, la protection sociale, un nouveau contrat social.

Le point de vue de la CFTC[3]

Le CPA peut/doit :
- être *« un des piliers structurants »* de son nouveau contrat social ;
- apporter des réponses *« plus personnalisées, attachées à la personne et à sa trajectoire de vie, indépendamment de son statut ou de son âge »*. Ce qui suppose de *« poursuivre la convergence des régimes dans certains domaines (retraites) et d'aller vers une réelle universalité pour d'autres (assurance maladie) »* ;
- conduire à la *« reconnaissance du temps personnel et collectif, offrir de vraies solutions pour concilier les temps de vie »* ;
- comporter un *« guichet unique d'information et d'orientation »* pour simplifier les droits et les démarches des personnes ;
- permettre à chaque salarié de pouvoir avoir son destin en main pour bénéficier par exemple de *« quatre années pour se former, s'occuper de ses enfants, mettre en œuvre des projets personnels, créer une entreprise, etc. »* ;
- permettre une *« provision pour sécurisation sociale »*, se traduisant par un *« abondement par l'entreprise de certains des droits entrant dans le périmètre »* de ce compte. Les modalités de cet abondement feraient l'objet d'une négociation collective, les sommes seraient versées *« en contrepartie d'un accord compétitivité-emploi ou dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi »*.

(3) Extrait ou reprise de « La CFTC propose un "nouveau contrat social". Question(s) sociale(s). *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/blog/social/2015/10/06/la-cftc-propose-un-nouveau-contrat-social/

La pluralité des points de vue des acteurs à l'origine du projet, de même que les nombreuses périodes entre sa stagnation et sa progression ont rendu le dispositif CPA peu visible et peu lisible. Le point de vue de la CFTC a évolué au fil du temps et des propositions. Peu favorable à une transformation des droits au chômage en droit à la formation ou à la fusion de l'assurance chômage et des droits sociaux, elle a proposé des orientations pour enrichir les scénarios de France Stratégie.

La loi du 5 mars 2014 a instauré le compte personnel de formation (CPF) et créé un nouveau repère de qualification. Les formations éligibles au CPF doivent être sanctionnées par tout ou partie identifiée de certifications enregistrées au RNCP. Le CPF concerne aussi les travailleurs indépendants malgré des modalités de financement différentes et un accès à la formation plus difficile.

En avril 2015, le CPA est annoncé opérationnel pour le 1er janvier 2017. Jean Pisani-Ferry, commissaire général de France Stratégie, est mandaté pour mettre en place une commission présidée par Selma Mahfouz, intitulée : *« Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret »*. Le rapport de France Stratégie (2016) en précise les enjeux techniques, sociaux et financiers, les objectifs et les principes, notamment réunir sous un même compte et permettre l'accès à l'ensemble des droits sociaux (retraite, maladie, compte épargne-temps) qui seraient portables d'une entreprise à l'autre, des droits à la formation et au chômage. Une conversion serait effective en points pour financer les formations, les congés, ou la mobilité. Ce rapport envisage deux options au regard de l'ampleur des transformations à venir :

- adapter le système actuel afin de mieux prendre en compte toutes les formes d'emploi, soit étendre le champ du salariat et développer des protections supplémentaires pour les travailleurs indépendants ;
- définir un statut général de l'actif et lui associer un socle de droits et de protections : créer un statut unique pour tous les actifs, protéger les individus et faciliter leurs transitions sur le marché du travail.

Le droit du salariat serait établi sur un socle universel, socle minimal commun de droits, additionné de droits spécifiques attachés aux conditions du travail effectué, pour penser l'universalité de la protection, faciliter les transitions avec moins de distinction entre les statuts. L'avenir est envisagé par le biais

d'une protection sociale universelle pour tous les actifs, une harmonisation des droits des salariés et des non-salariés, l'universalisation d'une assurance chômage, l'extension du RSA aux jeunes. Harmoniser ces droits, en matière de droits conjugaux et familiaux ou d'acquisition de droits pour les faibles revenus, serait utile. Il s'agirait d'instituer un régime de retraite de base universel commun à tous les actifs complété par des régimes spécifiquement liés à l'activité professionnelle. Le principe de solidarité de l'ensemble des actifs viserait l'universalisation d'une assurance chômage : tout actif cotiserait et serait couvert. Pour le risque de perte de revenus des actifs, la combinaison de l'assurance chômage (allocation chômage, activité réduite, allocation de solidarité spécifique) et des prestations sociales (prime d'activité, RSA, allocation logement) sécuriserait des trajectoires de revenus, une « garantie de revenu » mais pas de manière homogène.

En janvier 2017, le CPA est présenté par le Gouvernement comme une avancée sociale au service de la sécurisation des parcours et de la mobilité professionnelle.

La différence de temporalité entre le temps politique et le temps social a perturbé la construction d'un dispositif efficient, selon Myriam El Khomri. La temporalité longue d'alternance entre périodes de mise à distance et de reprise du projet explique pour partie le fait que le dispositif CPF soit davantage connu que le dispositif CPA, méconnu des salariés et des représentants syndicaux. La CFTC considère que le CPA[4] a été présenté comme un nouveau dispositif destiné à réinventer la vie du travailleur et permettre son adaptation à l'évolution du monde économique, que le site moncompteactivite.gouv.fr en ligne est une plateforme innovante mais elle souhaiterait une vision plus ambitieuse pour faire du CPA un outil durable d'émancipation et de promotion sociale.

Dès 2017, le flou de son financement est envisagé comme un frein par les syndicats (Boulland, 2017). La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a créé les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) pour gérer les projets de transition professionnelle financés pour partie dans le cadre du CPF. Elle impose un outil de pilotage, en fixe les modalités de gouvernance et d'organisation financière par France compétences. Les objectifs sont

(4) Extrait du site de la CFTC, le 10 avril 2017.

d'harmoniser les pratiques et règles de prise en charge entre les associations Transitions Pro, de garantir une interopérabilité, de suivre le réseau de structures régionales sur l'ensemble du territoire national, de faciliter les échanges entre France compétences, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales. **Depuis 2018,** le CPA est ouvert aux apprentis dès 15 ans et à tous les travailleurs dès 16 ans quel que soit leur statut aux travailleurs indépendants, autoentrepreneurs et freelances.

1.5.3. Vers un outil de modernisation du système social

Le CPA participe à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, à l'individualisation des droits, à la prise de conscience que l'on détient dès l'âge de 16 ans et jusqu'à son décès des droits et des ressources dédiées à la formation tout au long de la vie. Ces droits sont gérés par la Caisse des dépôts et consignations. En cela le CPA contribue à *« l'effectivité d'un droit universel à la formation tout au long de la vie »* (Luttringer, 2021). La formation tout au long de la vie peut être considérée comme un droit social universel comparable au droit universel à la santé, selon l'auteur. Le CPA s'ancre dans des logiques en tension : logique individuelle, logique de formation, logique professionnelle, logique universelle ; ce qui peut être source d'illisibilité voire d'incompréhension pour les salariés.

1.5.4. L'état des lieux du dispositif CPA aujourd'hui

L'état des lieux du dispositif CPA aujourd'hui montre une visibilité augmentée du CPF avec davantage de données que pour les deux autres comptes. Peut être regrettée l'absence de données concernant ces deux comptes. Peut être regrettée aussi l'exclusion du compte professionnel de prévention des travailleurs détachés en France ainsi que la condition de durée du contrat d'au moins un mois. À l'heure de l'augmentation du nombre de contrats courts, nombreux sont donc ceux n'y ayant pas accès, ce qui, de manière paradoxale, renforce les inégalités au lieu de les diminuer.
Un enjeu de temporalités plurielles émerge. Les parcours professionnels, de

transition professionnelle, de sécurisation s'inscrivent dans une temporalité. Une temporalité d'abord mal appréhendée, entre temps politique et temps social. Une temporalité séquencée nécessaire à instituer et à faire perdurer. La crise a suscité successivement un temps de réaction, un temps d'action et un temps d'analyse de son impact. Aujourd'hui il s'agit après un temps de réflexion de tirer des leçons de cette expérience pour penser l'avenir. Cela demande un temps d'échange, de débat et de théorisation, en référence au modèle du cycle de Kolb concernant l'apprentissage par l'expérience. Chacun à son niveau apprend de l'expérience. Au niveau macro, la société devient apprenante, allant vers l'apprendre à apprendre à sécuriser les parcours professionnels, etc., avec l'aide de l'État, des organisations syndicales, des collectifs ; le niveau méso est celui du dispositif CPA, le niveau micro celui des individus.

Philippe Debruyne (2021), secrétaire confédéral de la CFDT, président de Certif' Pro, estime qu'il faut laisser le temps approprié. Seraient traitées dans un temps court : la soutenabilité financière de l'apprentissage ou du CPF, la gouvernance de France compétences face à la crise. Alors que le plan de relance s'inscrit dans un temps long. Philippe Willems considère une temporalité trop rapide entre le rapport de France Stratégie et la mise en œuvre du CPA, et fait le constat d'une marche ratée, le manquement d'une étape de « mon compte », se basant sur les résultats de mai 2016. En 16 mois, depuis janvier 2015, seulement 10 000 formations étaient réalisées contre 700 000 par an avec le DIF. Se pose la question de l'accompagnement durable des transitions professionnelles individuelles et collectives. Le tableau ci-dessous trace de manière chronologique sur cinq ans la montée en puissance des comptes CPA et CPF ouverts.

Dates	**Étapes et chiffres clés**
Février 2017	Après un mois d'existence : 130 000 comptes CPA ouverts
Décembre 2017	Après 11 mois d'existence : 4,2 millions de comptes CPA ouverts 39 millions de comptes ouverts CPF
Décembre 2020	Bilan pour l'année 2020 de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) 1 250 milliards d'euros dépensés 1 million de formations Mon compte formation financées
Janvier 2021	55 millions de personnes titulaires d'un CPA 29 millions de titulaires d'un CPF

En mars 2022, un bilan de gestion du site CPF par la Caisse des dépôts précise les activités et chiffres clés :
- opération de contrôle/vérification du certificat Qualiopi : plus de 3 700 organismes de formation contrôlés ;
- réception par la Caisse des dépôts de 1 170 signalements visant des organismes de formation, suites données :
  - 429 rappels à l'ordre accompagnés de mesures conservatoires ;
  - 102 procédures contradictoires ouvertes ;
  - 120 déréférencements effectués ;
  - 2 898 actions de formation dé-publiées ;
  - 35 organismes de formation bloqués en paiement avec sauvegarde de 20 185 448,68 euros de montants bloqués (50 % en plus qu'en 2021).

Si une avancée de la formation professionnelle est effective, en termes de structure et de philosophie du système, de financement et de gouvernance, de rôle des acteurs, un état de vigilance et de contrôle permanent s'impose. De même que des choix stratégiques sont requis pour le prochain quinquennat notamment dans le domaine du financement (Marty, 2022c). C'est pourquoi la CFTC, après avoir accueilli avec enthousiasme la concrétisation de ce compte, entend relancer le débat vers un nouveau contrat social.

1.5.5. Comment faire vivre le CPA et l'enrichir ?

Faire vivre le CPA et l'enrichir peut se penser au niveau national, avec une extension européenne, vers un accord européen sur les comptes de formation. L'existence du CPA étant peu connue des Français, deux possibilités s'offrent pour le faire vivre et l'enrichir. La première possibilité serait de faire un bilan partagé entre acteurs, pour réajuster puis asseoir l'impact des deux comptes, C2P et CEC. Cela permettrait ensuite d'effectuer un bilan global avant de faire une proposition d'extension. La seconde possibilité serait de proposer dès maintenant, comme le souhaite la CFTC, une extension du CPA et augmenter la portabilité des comptes.
Des ajustements et réajustements ont lieu durablement. Alors que l'accès au CPF et à l'accompagnement par un conseil en évolution professionnelle

sont de fait accessibles à tout actif, n'y avait pas droit du fait de leur statut spécifique le personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et d'industrie et des chambres de métiers. Malgré le versement de la part de cotisation patronale de 1 % prévue pour cela et prélevée sur leurs salaires depuis janvier 2020, contribution auprès de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité. Leur éligibilité à la formation continue au titre du CPF, au CEP, à un financement effectif, aux congés de transition professionnelle est actée, publiée au *Journal officiel* du 26 avril 2022. Les agents peuvent ainsi mobiliser leur compte personnel de formation pour un projet de transition professionnelle auprès des associations Transitions pro (ATPro) (Gruyelle, 2022). Par souci d'équité, d'homogénéité et de simplicité, les CPF des agents consulaires sont monétisés et convertis en euros.

Selon le Cnefop (2018), l'accompagnement des transitions professionnelles resterait un objet mal défini, seul l'enjeu de l'accès à la formation, lorsqu'elle est souhaitée, serait explicité. Il serait donc nécessaire de renforcer le rôle du conseiller en évolution professionnelle et de reconnaître davantage ce métier. La problématique est aussi celle du développement professionnel des conseillers en évolution professionnelle et de leurs conditions de professionnalisation face aux exigences de l'accompagnement augmenté. Celle-ci est mise en évidence dès les premiers bilans de l'expérimentation du CPA depuis sa mise en place en 2015, qui en soulignent l'importance, puisque le CEP est susceptible de répondre à tout actif souhaitant trouver un interlocuteur pour réfléchir à son évolution professionnelle. Plusieurs milliers de conseillers sont concernés, avec des besoins en termes de compétences et de professionnalisation hétérogènes selon leur expérience, les situations de travail rencontrées, les conditions d'exercice (Cnefop, 2017).

Depuis 2019, l'accès à la formation professionnelle est un dossier prioritaire dans l'agenda social de la Commission européenne présidée par Ursula von der Leyen, qui prône la généralisation des comptes individuels de formation grâce à un accord européen. Sont prévus : une stratégie de développement des compétences, un cadre commun facilitant l'accès à la formation à davantage de personnes, un programme visant l'apprentissage tout au long de la vie, facilitant le passage entre les systèmes éducatifs des différents pays, une diffusion du concept de compte individuel de formation dans tous les États

membres. Il s'agit de déployer et soutenir un instrument facilitant l'accès à la formation d'un plus grand nombre de personnes, un dispositif ancré dans un cadre commun plutôt que piloté à l'échelle européenne, selon Nicolas Schmit. En mai 2021, la Commission européenne, dans le cadre de la déclinaison du socle européen des droits sociaux, pointe la nécessité de former : *« Il faut donner à chacun les moyens d'être formé, requalifié, dans cette période de changement »*. L'objectif vise une progression du nombre d'actifs européens bénéficiant d'une formation continue chaque année de 30 % à 60 % en 2030. La mobilité des jeunes, des apprentis pour améliorer leur insertion professionnelle est prévue dans le programme Alma ayant pour objet de construire un espace européen de l'apprentissage.

1.6. Le CPA, une innovation plurielle

1.6.1. La digitalisation des comptes, le portail numérique

La digitalisation, la désintermédiation puis la monétisation du CPF ont favorisé la logique d'autonomisation de la gestion par les individus de leurs parcours de formation. La digitalisation des comptes, la plateforme et le portail numériques, la sélection et l'achat de formation en ligne à partir d'un ordinateur voire d'un smartphone sont des innovations (Cros, 2009) visant l'efficience des ressources pour améliorer la formation tout au long de la vie et sécuriser les parcours professionnels. La sélection, l'achat et le suivi d'une formation s'effectuent exclusivement en ligne. Un clic suffit pour acheter une formation. L'accès au CPF est possible à tout moment et en tout lieu. Le numérique est perçu comme un facteur de réussite du CPA bien que l'accompagnement à son utilisation soit insuffisamment pensé. Se pose la question de l'usage et de l'articulation entre les différents espaces : espace « profil » où les compétences du salarié sont inscrites et seront complétées, espace « projet » pour se former, espace « mes droits ». Ou encore de l'accompagnement à la pertinence et au processus de choix avant de « cliquer » sur une offre catalogue pour élaborer un projet de formation.

1.6.2. Un modèle universel de droits attachés à la personne

Le compte personnel d'activité (CPA) est un compte ouvert à tous, qui a pour fondement un modèle universel de droits attachés à la personne, ces droits étant portables et fongibles. Il s'applique à toutes les personnes, sa reconnaissance et son application sont universelles et effectives. Toutes sont égales devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Il est un outil commun pour que chacun puisse se prévaloir de libertés et de droits, et puisse les faire respecter. Il tend vers un idéal commun, reconnaissant à toutes les personnes des libertés de choix, une égale dignité, et un minimum commun de droits. Pour certains, selon une notion de justice sociale, des droits sont augmentés selon les situations de travail ou de vie.

L'essor de l'intelligence artificielle a permis une innovation technique et sociale, favorisant l'individualisation, une méthode holistique de développement et des parcours de chacun. La création d'une interface en ligne propose des espaces de liberté et de choix aux salariés, un accès direct à ses droits, le suivi des droits attachés à sa personne, une offre réactive, un contenu actualisé. La responsabilité individuelle et l'engagement individuel sont plébiscités. Ces nouvelles caractéristiques d'utilisation relèvent d'une innovation incrémentale nécessitant l'acquisition et la mobilisation de savoirs nouveaux, le développement de compétences, par une formation formelle ou informelle. Il s'agit d'une innovation sociale, relative à une expérimentation liée à des valeurs, telles que la dignité, la justice sociale, la liberté de choix ou l'émancipation des citoyens. Une liberté de choix par exemple, de formation, de passage à temps partiel ou de validation de trimestres d'assurance retraite. Le compte professionnel de prévention peut servir à financer ces projets.

Le CPA est un outil universel permettant de mener une révolution sociale et philosophique parce que par essence il rassemble *« les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel »,* permettant à chacun de donner et de recevoir du *care* à travers la sécurité sociale, renvoyant à l'égalité fondamentale, base de l'éthique (Delaurens, 2017). En développant une approche globale des problématiques de chaque salarié, de son développement professionnel et de son employabilité, en mobilisant les

notions de portabilité et de fongibilité des droits attachés à la personne dans un but de sécuriser son parcours professionnel, le CPA cherche à instaurer une répartition des moyens plus équilibrée, à lutter contre les inégalités, les corriger notamment vis-à-vis des plus précaires.

1.6.3. Un principe de solidarité et de réduction des inégalités

Devant la compétitivité au travail et les urgences de l'emploi, le CPA vise à augmenter les droits en orientation et formation tout au long de la vie, quel que soit le statut, afin de sécuriser les mobilités professionnelles choisies ou subies. Il contribue aussi à appliquer un principe de solidarité et de réduction des inégalités pour tenter de compenser les fragilités par des abondements. Cette perspective de solidarité consiste à doter chacun de certaines garanties mais aussi de compenser les inégalités. Le principe étant : à chacun selon ses besoins.

Se pose la question pour notre société du devenir du sujet, doté d'identités multiples, qui devient acteur de sa propre vie, de sa transition personnelle et professionnelle, au lieu d'être un acteur soumis à des scénarios construits pour lui par autrui. Comment l'amener à coconstruire sa transition ? Comment aller au-delà de la notion de déterminisme, des représentations et de la reproduction sociale ? Il y a pour l'individu et le collectif une marge d'agentivité à prôner pour que le sujet soit l'architecte partiel de sa propre destinée, selon Bandura (2003). Alors que Lahire évoque l'homme pluriel, l'accompagnement doit également devenir pluriel, les démarches d'accompagnement de l'individu aussi, tout au long de ses vies multiples, de ses parcours de vie et de ses transitions professionnelles. Cela nécessite davantage de rapprochement et de coordination de l'ensemble des acteurs du social et de la santé, des politiques, des législateurs, des conseils en évolution et en orientation de la formation, des pédagogues.

1.6.4. Un compte colligeant un ensemble de droits fongibles et convertibles

Le CPA est constitué de trois comptes dont il collige l'ensemble des droits : le compte personnel de formation (CPF), le compte professionnel de prévention (C2P), le compte d'engagement citoyen (CEC).

> *« Un compte pour tous les droits, facilement connectable avec la FTLV.* […] *Le portail permet à la fois la lisibilité et l'accès au droit* […]. *Transformer les droits en autres droits, les points de pénibilité en formation est extrêmement novateur. Le fait que France Stratégie, l'application numérique et la continuité des droits soient pensés de façon concomitante aussi »,* précise une militante CFTC. Ceci viserait : *« en quelque sorte c'est fait pour rétablir une sorte d'équilibre social, une balance après la loi El Khomri entre garantie/flexibilité accordée aux entreprises et perte des droits. Un relais des ANI vers la sécurisation de l'emploi. »*

Le CPA permet d'accumuler au cours du temps des droits à des heures plafonnées de formation, de valider des trimestres de retraite ou de financer un passage à temps partiel au regard du compte professionnel de prévention. Luttringer (2016) considère le dispositif complexe puisqu'articulant plusieurs instruments de gestion et modes de comptabilisation. Il préfère le terme *« réceptacle »* à celui de compte sur lequel sont déposés de véritables droits, bien qu'il soit consultable par l'intermédiaire d'un teneur de compte, la Caisse des dépôts, grâce à une plateforme électronique.

Cette innovation prend de l'essor comme levier de transition, de changement, motivant voire efficient en termes de sécurisation des parcours, reliant les domaines du travail et de la formation. Cette notion est valorisée dans le monde professionnel au regard du contexte d'émergence des évolutions plurielles, elle permet d'autres modes de pensée, de modèles, de méthodes ou de techniques. L'innovation est prônée dans cet environnement en perpétuel changement, pour son effet de mode, son caractère positif et valorisant. Elle est porteuse d'une vision prospective, d'une orientation nouvelle, voire d'une réforme. Synonyme de dynamisme, de développement d'actions et de

compétences, elle valorise les organisations en les rajeunissant et leur offrant un lifting social (Cros, 2009).

1.6.5. Un accompagnement global, personnalisé et gratuit à l'exercice des droits

Chin (1976 cité par Cros, 1997) précise cinq modalités de changement dans une innovation : par substitution du produit ou de moyen, par altération ou modification d'un élément de l'action, par perturbation et variation, par restructuration et par changement des valeurs. Ce changement de pratique et de méthode vise l'atteinte de nouveaux objectifs, en termes d'adaptation à la réalité sociale du moment, d'amélioration d'une situation, d'un processus de formation. Le changement doit être accompagné.

L'enjeu d'accompagnement professionnel individualisé est assuré par la présence d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui propose au bénéficiaire un accueil individualisé adapté à son besoin. L'arrêté du 29 mars 2019 fixe le cahier des charges relatif au CEP. Le Cnefop (2017, p. 12) précise que le CEP *« redessine le paysage de l'accompagnement personnalisé »* en créant un nouveau service permettant à chaque actif d'être outillé dans sa réflexion sur son évolution professionnelle, d'être accompagné dans la mise en œuvre de son projet, d'améliorer sa capacité à s'orienter et développer une orientation active et capacitante. L'accompagnement global, personnalisé et gratuit à l'exercice des droits[5] par un conseil en évolution professionnelle vise à conforter la sécurisation des parcours des actifs (jeune, adulte, salarié, non-salarié, en emploi ou sans emploi) qui ont un besoin d'information et de réflexion quant à leur évolution professionnelle, dans un marché du travail où un quart des actifs est en précarité d'emploi (Dares, 2013).

Le CEP, associé à la création du CPF, correspond à une nouvelle forme sociale, un nouveau service apportant de nouvelles modalités d'accompagnement du conseil en orientation des personnes, conduisant à de nouvelles organisations, à la mise en œuvre de procédures de mutualisation et de coordination

(5) Code du travail. Titre Ier, principes généraux, chapitre Ier : Objectifs et contenu de la formation et de l'orientation professionnelles (Articles L. 6111-1 à L. 6111-8).

d'activités, ou encore de postures et d'identités de travail chez les opérateurs nommés par la loi : Pôle emploi (devenu France Travail), Association pour l'emploi des cadres (Apec), Cap emploi, missions locales et organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation (Opacif). Le conseil en évolution professionnelle pour les demandeurs d'emploi est assuré par les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle (réseaux Cap emploi, Pôle emploi, les missions locales et l'Apec).
Le CEP correspond à un soutien social en faveur de l'engagement et de la volition des salariés en formation pour contribuer à la sécurisation des parcours professionnels dans le dispositif CPA. Il est un maillon indispensable de notre société de transformation, de transition, d'engagement, d'accompagnement et de reconnaissance.

1.7. Le CPA, un levier de sécurisation des parcours professionnels

1.7.1. Des dynamiques de transition vers une professionnalisation permanente

Le CPA est pensé pour engendrer puis instaurer des dynamiques de transition et de professionnalisation permanente. Le CPA, en étant un levier de professionnalisation, facilite les transitions professionnelles, entre secteur public ou non, entre salariat ou non et sécurise les parcours professionnels. L'engagement, la volition en formation et le soutien social réalisé par la présence du CEP contribuent à accompagner une dynamique de changement, de transition professionnelle par un accès à une professionnalisation permanente.
Le CPA repose sur une dynamique d'engagement définie comme « l'interaction dynamique de trois éléments, les forces affective, comportementale et cognitive, qui font qu'une personne initie, puis maintient une ligne d'action ou de pensée envers un objet social important et valorisé » (Brault-Labbé et Dubé, 2009, p. 120). Bien que ce concept d'engagement ne soit pas stabilisé, nombre de définitions existant, quatre attributs leur sont communs : l'intention

et la persistance de l'individu au niveau cognitif, la valeur subjective ou l'intérêt accordé à l'objet d'engagement au niveau affectif, les manifestations observables d'investissement au niveau comportemental, la vigueur et l'énergie dans une perspective motivationnelle (Brault-Labbé et Dubé, 2009). L'engagement et la volition en formation sont liés.
La façon dont les professionnels perçoivent la formation impacte leurs efforts en termes d'orientation et d'engagement en formation selon qu'ils estiment accroître ou non leur valorisation. L'engagement en formation est une « implication active et volontaire, manifestée par une multitude d'actes de décisions interactifs et complémentaires qui structurent et sont structurés par la conduite vis-à-vis de la formation » (Kaddouri, 2011, p.75), donnant lieu à un ensemble d'actes qui structurent la conduite d'un apprenant à l'égard de sa formation et pour la réalisation de son projet d'investissement personnel, une forme d'implication personnelle dans le processus d'apprentissage associé à un sentiment de détermination et à la volonté de poursuivre des efforts pour atteindre le but fixé. La volition est entendue comme « un état dynamique dans une situation donnée en lien avec la volonté et qui permet à [l'apprenant] de s'engager dans l'activité choisie et de s'y maintenir même en cas de fatigue, de difficulté ou de distraction » (Houard, 2017, p. 5). La volition est un construit permettant d'expliquer les conduites d'apprentissages et celles dirigées vers un but difficile à atteindre que peuvent être le changement, la transition ou la sécurisation de parcours.

1.7.2. Un soutien aux démarches d'insertion et de reconversion professionnelle, une aide à la flexisécurité

L'insertion professionnelle étant de plus en difficile, plus de quatre actifs sur dix ayant un parcours professionnel marqué par un éloignement de l'emploi, un déclassement, les besoins de reconversion nécessitant de se former tout au long de la vie professionnelle se font sentir. Les mobilités professionnelles se sont fortement développées, chaque année, 20 % des actifs connaissent une transition professionnelle (France Stratégie, 2015). Le CPA offre la possibilité de réaliser un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience,

une formation, d'avoir un accompagnement individuel de la personne par le conseiller en évolution professionnelle. Favorisant l'entrée dans des logiques de formation-professionnalisation, d'insertion et de reconversion, de transition, il accompagne donc ces démarches permettant de l'agilité dans l'adaptation de parcours, donnant de la flexisécurité dans le parcours (Zimmerman, 2011). Il contribue à une sécurisation des parcours professionnels afin de les rendre plus sûrs, plus stables. D'autres leviers existent, tels une plateforme territoriale d'appui aux reconversions professionnelles, un délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP).

Partie 2

Le dispositif CPA aujourd'hui : atouts, faiblesses et limites

Le dispositif CPA aujourd'hui : atouts, faiblesses et limites

2.1. Le constat de son usage, l'analyse de son déploiement

Le développement de l'usage du CPA s'est fait progressivement. Le compte personnel de formation (CPF) prédomine dans les écrits et dans l'aspect quantitatif. Le nombre de formations financées dans le cadre du CPF double chaque année : 517 000 en 2019, 984 000 en 2020, 2 millions en 2021. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) croît lentement : 100 937 actifs y ont eu recours en 2020, 140 000 en 2021. Le projet de transition professionnelle (PTP) a fait l'objet de 20 000 dossiers en 2021 pour une enveloppe totale de 553 millions d'euros. Les montants alloués au plan de développement des compétences (PDC) des entreprises de moins de 50 salariés atteignent 540 millions d'euros en 2022.

Les chiffres clés récents (juin 2022) parus sur Mon compte formation (www.moncompteformation.gouv.fr) permettent d'étayer la problématique du déploiement du CPA et de faire le constat de son usage de manière quantitative.

Depuis le 21 novembre 2019, le nombre de bénéficiaires de titulaires de comptes alimentés est de 38,9 millions. 4,32 millions de dossiers de formation ont été acceptés, ce qui représente 5,70 milliards d'euros dépensés, soit un

montant moyen des achats par compte de 1 329 euros dans le public et de 1 800 euros pour le privé. Il y a 97,3 heures en moyenne au compteur pour le public. Le catalogue de formation repose sur 16 020 organismes pour proposer 219 036 formations différentes dont 3 150 certifications. Le prix moyen des formations est de 2 111 euros. L'application mobile a permis 4,2 milliards de téléchargements pour 17,4 millions d'usagers ayant validé les conditions générales d'utilisateurs.

Alors qu'il visait l'accessibilité à tous les actifs dans tous les secteurs et tous les temps de leur vie professionnelle, sur un champ de droits étendu, avec une appropriation large, il est en fait sur un périmètre restreint. Ceux qui l'utilisent le plus sont les cadres ou assimilés, ceux qui ont auraient peut-être le plus besoin le méconnaissent, ont des problématiques d'illettrisme, d'illectronisme et un besoin d'accompagnement accru pour pouvoir s'insérer dans le dispositif. Pour qu'il devienne pour chacun l'outil de la construction de son autonomie, il faut qu'il soit plus connu, serve plus souvent et donc rassemble des droits d'usage fréquents.

Une analyse peut être réalisée en mettant le focus sur les résultats de la première édition d'un baromètre annuel sur la formation continue et sur la deuxième édition du baromètre de la formation et de l'emploi de Centre Inffo/CSA (2021). La première enquête montre que le manque d'informations est partagé par 67 % des demandeurs d'emploi, 62 % des actifs travaillant dans les TPE (très petites entreprises), 56 % des individus ayant un diplôme inférieur au bac, et 55 % ayant 50 ans et plus. 52 % n'en connaissent pas les modalités d'utilisation, le montant à disposition, le type de formations auxquelles ils peuvent prétendre. Si 52 % estiment être mal informés sur les différents dispositifs, ils sont 68 % chez les demandeurs d'emploi. Cette méconnaissance explique pour partie l'absence de recours à la formation pour 62 % des actifs dans les 12 derniers mois, 84 % des demandeurs d'emploi et 77 % des plus de 50 ans. Ces chiffres interrogent d'autant que cette majorité d'individus est celle justement qui a besoin de sécurisation professionnelle et pour cela serait susceptible d'y avoir recours.

Les personnes informées de l'existence de l'application se sont, pour 12 % d'entre elles, connectées pour consulter leurs droits, 4 % pour rechercher une formation et

2 % pour réserver une formation en ligne. Toutefois 28 % ne l'ont pas téléchargée. Parmi les 48 % des actifs travaillant dans les TPE et disposant d'informations sur le CPF, 38 % ont connaissance des modalités d'utilisation, 34 % du montant de leurs droits, 32 % des formations auxquelles ils peuvent accéder. 22 % connaissent les trois points. 2 % des actifs consultent des conseillers en évolution professionnelle dans le cadre de leurs projets de formation, un chiffre extrêmement faible alors que 44 % des actifs estiment leurs besoins en formation plus fréquents, 58 % s'ils ont entre 18 à 24 ans et 50 % s'ils ont un diplôme supérieur au bac. 63 % de ceux qui se forment sont informés par l'entreprise.

Ces résultats peuvent être corrélés à ceux d'une autre enquête (Thiébaud, 2017)[6] montrant que le service civique n'a pas un effet bénéfique sur l'insertion professionnelle des jeunes non diplômés, se révèle un tremplin vers l'emploi pour les diplômés mais peu pour les plus fragiles (Morlaix, 2020). Selon l'auteur : *« Le dispositif n'atteint pas en priorité ceux qui en ont le plus besoin et qui sont d'abord visés, à savoir les moins diplômés, les inactifs et ceux qui n'ont aucun projet professionnel »*. Avec ces dispositifs, les inégalités ne se réduisent pas, demeurent voire s'amplifient.

La deuxième édition du baromètre de la formation et de l'emploi de Centre Inffo/CSA (2021) permet de croiser le regard sur la perception du CPF dans un contexte inédit. **L'évolution de plus en plus rapide des métiers et des compétences est perceptible.** La part de ceux déclarant que leur métier évolue très vite a augmenté de 9 points pour arriver à 42 %. La confiance des actifs dans leur avenir professionnel reste forte (68 %) mais en recul entre 7 % et 23 % selon leur niveau de confiance. 48 % des actifs ont un projet de formation dans les 12 mois alors qu'ils sont 49 % à penser changer d'emploi à plus ou moins long terme et 33 % dans les deux ans à venir. La formation professionnelle correspond pour 90 % à une chance d'évoluer professionnellement, pour 89 % à une opportunité d'amélioration des pratiques professionnelles. 78 % se sentent acteurs responsables de leur parcours de formation continue au lieu de 64 % en 2020, 61 % disent la financer eux-mêmes ou pouvoir le faire. Ils considèrent avoir *« un bon niveau de connaissance mais avec quelques lacunes »*. 85 %

(6) Enquête menée en Bourgogne-Franche-Comté auprès de 783 jeunes en service civique entre 2010 et 2017, basée sur un questionnaire et complétée par 30 entretiens semi-directifs.

connaissent le CPF dont 63 % très bien (au lieu de 57 % en 2020) mais 58 % ne connaissent pas le montant de leurs droits, et 55 % se sentent mal informés sur la formation professionnelle.

L'on retrouve dans ces chiffres la dynamique des évolutions de compétences, celle des acteurs dans leur responsabilisation et leur projection en formation mais aussi le constat d'insuffisances d'information et de formation. *A contrario,* 52 % des enquêtés n'ont pas l'intention de se former dans l'année, malgré la croissance rapide des savoirs à mobiliser dans la pratique et leur importance en termes de sécurisation de parcours professionnel.

Le concept de transition professionnelle a été favorisé dans les secteurs fortement impactés par la pandémie (le tourisme, la culture, le transport) et ceux identifiés comme étant porteurs (métiers d'aide-soignant, de développeur web, de conducteur routier) (Scherer, 2022). Depuis 2020, les associations Transitions Pro sont à l'œuvre, une campagne de communication 100 % digitale prévue en 2022 les fera encore davantage connaître et reconnaître (Marty, 2022).

Un renforcement attendu des demandes de reconversion

En 2021, Transitions Pro Bretagne observe une hausse de l'ordre de 42 % des reconversions professionnelles pour 1 600 salariés du secteur privé, ce qui correspond à une augmentation de 28 % des formations par rapport à l'année précédente. La formation est financée dans le cadre d'un projet de transition professionnelle pour 852 des salariés, leur permettant de s'absenter de leur travail avec maintien du salaire pour se former. 769 salariés en CDI, soit 62 % de plus qu'en 2020, se forment dans le cadre d'un dispositif démission-reconversion, en effectuant des périodes de mise en situation en milieu professionnel. Les périmètres d'action sont répartis. Le conseil en évolution professionnelle aide à la verbalisation et la formulation des projets de reconversion, à la construction des projets de formation. L'organisme de formation aide au positionnement ; les régions au financement, question essentielle dans 90 % des cas.

2.2. Les organismes de formation entre opérationnalité et certification

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu (article 6) une obligation de certification, par un organisme tiers, des organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences sur la base d'un référentiel national unique, s'ils veulent bénéficier de fonds publics ou mutualisés. Cette obligation vise l'instauration d'une culture de la qualité et de l'amélioration continue des processus de formation. Depuis le 1er janvier 2022, le DataDock est supprimé. Les organismes de formation doivent être certifiés auprès d'un organisme certificateur, sur la base d'un référentiel national qualité. Depuis 2019, l'Opac (organisme prestataire d'actions concourant au développement des compétences) est le nom donné à un organisme délivrant tout ou partie de ces prestations. La certification qualité Qualiopi est délivrée par un organisme accrédité par le Cofrac ou l'une des sept instances de labellisation désignées par France compétences, pour trois ans, et s'adressant à des publics précis. Qualiopi est délivrée pour la formation, l'apprentissage, le bilan de compétences, l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Détenir la certification Qualiopi revêt un enjeu d'importance, car elle devient un critère de sélection, ce qui explique que les organismes de formation se soient engagés dans une forte dynamique de certification. Elle est basée sur sept critères légaux déclinés en 32 indicateurs. Pour l'obtenir, les organismes se soumettent à un audit, ayant pour objet de certifier la qualité du processus mis en place lors des prestations. La durée et le coût de l'audit varient en fonction du chiffre d'affaires du prestataire, du nombre de ses sites de formation et du nombre d'activités éligibles à Qualiopi. Les financeurs (Opco, Pôle emploi, État, région) vérifient que les prestataires dont ils prennent les actions en charge sont bien certifiés Qualiopi, et procèdent à des contrôles d'évaluation de la qualité des formations dispensées.

Prévue au 1er janvier 2021, l'échéance de certification Qualiopi a été repoussée pour être opérationnelle au 1er janvier 2022 en raison de la crise sanitaire. La date est celle prévue d'ailleurs pour les CFA. La Délégation générale à l'emploi

et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, qui a pour mission de piloter et contrôler les politiques publiques d'emploi et de formation professionnelle, met à jour la liste des organismes de formation certifiés. Son bilan au 1er octobre 2021 montre qu'alors que 50 000 organismes étaient comptabilisés comme référencés dans le système Datadock mis en place par les Opca/Opco pour répondre aux exigences qualité de la réforme de 2014, seuls 15 551 organismes étaient certifiés Qualiopi (DGEFP, 2021), 12 347 étaient aussi engagés dans le processus. De nouveaux prestataires arrivent sur le marché, environ 10 000 organismes par an depuis 2020. Au 1er juillet 2022, France compétences, qui assure la régulation du système de certification professionnelle, a publié un vade-mecum du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), pour guider les organismes dans le processus d'enregistrement de leur certification professionnelle et fixer les nouvelles lignes directrices établies le 30 juin 2022 par la commission de la certification professionnelle (Marty, 2022). Visant une qualité de formation professionnelle augmentée, la certification contribue à sécuriser les parcours professionnels, en facilitant la professionnalité nécessaire aux recrutements dans l'emploi, aux transitions ou reconversions professionnelles.

2.3. Forces et faiblesses du dispositif CPA : la perception des acteurs

2.3.1. Un instrument d'émancipation pour les actifs

Le CPA répond à la dimension d'émancipation prévue pour une certaine catégorie d'actifs. Il montre une évolution de la conception de l'homme, de l'individu dans la société. Il tend vers une logique d'individualisation : la personne se trouve au carrefour des logiques de formation et d'insertion. L'individualisation est entrée progressivement dans le monde de la formation, que ce soit dans l'organisation, les outils ou les contenus de formation. L'autoformation, la formation ouverte et à distance, les parcours individualisés, les ateliers pédagogiques personnalisés, les portfolios, l'accompagnement

individualisé, orientés vers le développement personnel en témoignent. L'individu est devenu responsable de son portefeuille de compétences permettant de maintenir son employabilité, de régir sa trajectoire professionnelle. Lui revient la responsabilité d'actualiser ses connaissances, ses compétences, de les développer, les déployer, les transférer, les évaluer.

Selon Roquet (2009, p. 19), *« l'individualité se "matérialise" par l'autonomie d'une personne »*, lui donnant des droits et des devoirs. Parmi eux, en tant qu'acteur social, celui de développer une mobilité personnelle, sociale, et professionnelle, d'avoir une logique d'action, de modifier son environnement, son parcours professionnel. L'individu est responsable de sa trajectoire professionnelle, de sa définition et de sa recomposition. Il lui revient de relier les périodes d'emploi, de rupture d'emploi, de perspectives d'emploi. Dans cette logique lui sont attribués des comptes individuels : le compte personnel de formation, un compte personnel d'activité, etc. Pour ce faire, l'adulte peut ou doit/se doit d'être accompagné.

Le CPA est un instrument basé sur une logique individuelle centrée sur le salarié, non sur une logique employeur de l'entreprise. La gestion des comptes est externalisée, déconnectée de l'entreprise. Les droits sont attachés à la personne et ce tout au long de son parcours professionnel et de vie. Ce compte est personnalisé, comme l'indique son intitulé, transférable d'une entreprise à une autre, d'un statut à un autre. Les actifs ont une liberté de choix de formation avec toutefois des contraintes d'heures à respecter (Martinot et Sauvat, 2017). L'objectif visé d'autonomisation de la personne est atteint si l'on considère que c'est la personne elle-même qui fait ses choix et prend les décisions inhérentes à la formation, si la formation est effectuée hors temps de travail. Il est relatif, si l'on considère que les formations ne sont pas proposées au regard des besoins individuels formalisés. Aucune ingénierie pédagogique n'est faite ; les personnes s'inscrivent dans les formations proposées en amont. Le salarié doit demander et obtenir l'accord de son employeur sur la temporalité et le contenu de la formation si elle a lieu pendant le temps de travail, bien que l'employeur ne soit pas astreint à participer au financement de la formation ni à maintenir la rémunération du salarié pendant celle-ci. Autre contrainte, les formations éligibles doivent être qualifiantes, ce qui explique la course

des organismes de formation à la certification Qualiopi. Ces formations sont recensées dans des listes fixées selon une logique de branches professionnelles (Opca ou commissions paritaires de branche), les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (Coparef) ou au niveau national et interprofessionnel, par les partenaires sociaux (Copanef).
Si l'on s'en réfère à Supiot (2018), la montée en puissance des droits attachés à la personne, au travailleur veille à promouvoir l'adaptabilité aux attentes du marché du travail et à compenser la moindre protection accordée en termes d'emploi et de protection sociale. La notion d'émancipation interroge l'ambivalence du statut de travailleur acquérant une certaine autonomie dans la subordination. La personnalisation de ses droits l'oblige à répondre à l'exigence de mobilisation permanente qui pèse désormais sur lui. Il lui revient davantage de responsabilités pour faire face à une insécurité contractuelle, aux contraintes du marché auquel il doit s'adapter pour être en tout moment et en tout lieu mobilisable et réactif.

2.3.2. Une appropriation inégale du dispositif, un périmètre restreint

L'objectif de démocratisation du CPF est considéré comme atteint, avec 17 millions d'usagers ayant validé les conditions générales d'utilisation, deux millions de visites par mois sur le site internet, plus de quatre millions de téléchargements de l'application et 4,11 millions de demandes de formation acceptées (site Mon compte formation 2022). Ce que confirment les rapports récents de la Cour des comptes et du Sénat évoqués en introduction.
Le bilan montre que ce sont les cadres qui l'utilisent le plus. Ceux-ci présentent à la fois une autodétermination et une autorégulation, alliées à des compétences techniques et numériques. Or l'ensemble des personnes présentes sur le marché du travail devrait y avoir recours au même titre. L'accompagnement à l'usage du CPA pour les autres catégories de salariés est à accentuer pour limiter autant que possible la fracture sociale. Si l'accompagnement professionnel peut être pensé au regard de la révolution numérique, il ne peut s'y réduire.
Le dispositif est équitable, non redistributif d'heures de formation. Le CPA attribue annuellement à chacun un nombre égal d'heures de formation

(150 heures), mais chacune de ces heures n'a pas le même coût ; le coût horaire diffère selon que l'on est OS, employé, cadre, cadre supérieur, etc. Dans cette logique, le CPA pourrait être considéré tel le vecteur de persistance d'inégalités, que Luttringer (2016) qualifie d'injustifiées, dans le montant des droits. S'y ajoute le fait que, mieux renseignés, les cadres auront peut-être davantage recours aux abondements de l'entreprise, et donc seront plus formés. Ce, alors que de manière paradoxale, les personnes ayant des parcours en rupture (enchaînement de CDD et de périodes de chômage) ont moins de droits alors qu'elles en auraient plus encore besoin pour sécuriser leur parcours. De la même manière, un chômeur qui aurait besoin d'une formation qualifiante ne peut la suivre avec son seul CPA. 150 heures sont peu au regard des 400 heures de formation requises pour se qualifier. L'écart est important, l'abondement aléatoire de la part de l'État ou des régions, même si la loi Travail a prévu des droits supplémentaires correspondant à un mécanisme correctif pour les salariés sans qualification. Ces droits cumulables, de 48 heures par an, sont faibles et limités à 400 heures, non financées.

La notion de compte individuel apparaît comme un capital de ressources, d'épargne entre démocratisation et universalisation. Comment initier des mesures les plus démocratiques possible en tenant compte de la fracture sociale, d'une partie de la population fragilisée ? Comment rendre la personne vulnérable responsable, actrice de sa mobilité, de sa transition ? Le CPA prend-il vraiment en compte la personne de manière holistique ?

Si l'exploitation des potentialités numériques est un facteur d'innovation et de modernité, ce peut être aussi l'objet d'obstacles, de non-adhésion, de rejet, d'exclusion liée à l'automatisation, la dématérialisation complète du CPA pour connaître ses droits, les utiliser, et éventuellement les fondre. La responsabilité de la construction du compte et de son utilisation est laissée/revient à la personne. Pour se créer un compte et y accéder, la personne doit avoir un outil lui permettant une connexion internet. Sur son site, le ministère s'enorgueillit en détaillant les divers outils possibles, mais toute personne n'en a pas forcément l'usage et donc l'accès est restreint. Même si la personne a les ressources matérielles à disposition, encore faut-il qu'elle sache s'en servir, qu'elle en ait les capacités. Toute personne n'a pas les prédispositions pour intégrer le

modèle numérique, l'utiliser. Il s'agit de créer son compte, qui n'est pas créé de fait, préétabli, et d'entrer un mot de passe. Aujourd'hui les inscriptions sur le CPA sont automatisées. Sans démarche à faire, chaque travailleur, salarié ou non, et demandeur d'emploi possède un compte. Le site permet aux salariés d'en savoir plus sur le CPF, de connaître leurs droits et le nombre d'heures de formation auxquelles ils sont éligibles et de faire une demande de formation. Si la formation s'effectue durant le temps de travail, il faut également faire une demande auprès de son employeur *via* une lettre de demande de formation professionnelle.

De janvier à mars 2016, France Stratégie instaure un débat participatif *via* une plateforme créée à cet effet, dématérialise les bulletins de paie. Les ouvertures et fermetures de plateformes se sont succédé. Pour exemple, la plateforme Mon compte d'activité n'est plus active, remplacée par Mon compte formation. Si l'interface numérique rassemble les différents droits et dispositifs jugés utiles à la sécurisation des parcours, il s'agit au niveau macro de développer l'outil et son utilisation, condition indispensable à la diffusion, à l'appropriation et à la réussite du CPA.



Fenêtre de dialogue sur Mon compte formation. Cette indisponibilité contribue à la perte de visibilité du CPA.

2.3.3. Une perte de visibilité du CPA, une surimpression du CPF

Une militante syndicale CFDT déclare : *« Le CPA a fait l'objet de communication, il n'a plus aujourd'hui d'existence matérielle. Il y a eu une perte d'accès directe au CPA, une perte de visibilité. »*

Le CPA correspondrait-il à un affichage plus ciblé sur l'outil aux dépens du contenu ? C'est un outil politique mais a-t-il vocation à n'être que cela ? Les moyens ont fait l'objet de davantage de communication que la finalité. L'outil numérique a supplanté la vision, la conception, les fondements du CPA, la finalité, qui est la sécurisation des parcours professionnels. Les propos des enquêtés viennent alimenter cette réflexion. Certains parlent de gadget, et de la place importante de l'outil plateforme.

> *« L'écueil a été de privilégier l'outil, plateforme, à la représentation que les personnes avaient du CPA. »* (militante syndicale CFTC)
>
> *« On peut dire que l'outil l'emporte sur le fond par rapport à la campagne de communication qui a été mise en place parce que l'idée c'était la flexibilité de l'entreprise, apporter de la flexibilité pour l'entreprise, et donc le CPA a été un accompagnement à la flexibilité de l'entreprise mais pour une partie croissante de la population demain cette flexibilité va s'accentuer donc quid de cela. »* (militante syndicale CFTC)

Comment penser autrement des outils efficaces pour remplir les interstices des trajectoires professionnelles ? Il existe une méconnaissance du CPA par défaut d'information et de visibilité. Si le compte personnel d'activité a une existence réelle dans l'état de droit, celle-ci est cachée, invisible pour une majorité de personnes et notamment de salariés ou encore sur le site du ministère. Les entretiens exploratoires réalisés montrent une large méconnaissance du CPA alors même que certains acteurs sont concernés individuellement mais aussi professionnellement. Ils répondent à la question ouverte de départ lors de l'interview : *« Qu'est-ce que cela évoque pour vous le CPA ? »*

> *« Cela ne me dit rien, je ne suis pas éligible* [au CPA] *car je suis fonctionnaire, je ne le connais pas ».* Puis après un court temps de réflexion : *« par définition il est individuel, il faudrait qu'il puisse être confronté avec le collectif de travail », « cela questionne l'incidence sur le collectif de*

travail » ou encore *« asseoir la citoyenneté du CPA pour que ça prenne son sens », « pas une portion congrue du vrai temps ».* Il est *« intéressant de dire que l'entreprise a sa part de responsabilité dans l'organisation de la société humaine, de l'activité humaine ».* Il faut *« renvoyer l'individuel sur le collectif, l'entreprise a sa part de responsabilité dans la société, le handicap, l'obligation des parents. Par exemple, les parents qui vont chercher leurs enfants à l'école tard le soir. La collectivité au sens de subordonnée. »* (acteur du CNFPT)

« Rien, de but en blanc, rien », « nous dans l'organisation syndicale [CGT] *c'est plus la formation pro, je ne me suis pas penché sur la question,* [...] *mon incompétence en la matière, d'habitude je balaie* [les informations] *mais là je ne balaie pas du tout, tu as titillé mon intérêt* [il regarde sur Google et continue] ; *maintenant je peux dire que... »* (acteur dans la formation militante)

Toutefois si ce militant ne sait pas qu'au 30 juin 2021 se termine la conversion des heures du DIF en euros, il a eu une note de la confédération et a fait le transfert aussitôt sa réception il y a environ un an. *« Si je n'avais pas eu cette note, je serais complètement passé à travers. »*

Au détour des entretiens, nous avons croisé une majorité de personnes étonnées de l'existence des trois comptes, qui ressentaient du dépit ou de la colère de ne pas être informées au regard de l'impact de leur non-inscription. Ce qui est le cas de salariées dans le commerce de l'habillement dans un grand centre commercial de l'Île-de-France. Une salariée évoque être depuis 20 ans dans la même enseigne célèbre en France, et n'avoir en aucun cas été informée. Le réflexe d'une partie des personnes est d'aller de suite sur le site pour voir ce que c'est, vérifier l'information sur les dates limites, s'étonner du bandeau d'alerte concernant le vol des données, s'inscrire. Quand elles sont employées dans le secteur privé, le clic semble suffisant, celles du public s'étonnent de la phrase qui incite à contacter l'employeur. Là encore des gestes de colère surgissent, à cause du problème numérique et de l'incapacité à faire seules alors que les autres aux alentours savent le faire en un clic. Certaines pensent se souvenir d'avoir reçu, accroché à leur fiche de paie dans la fonction publique, une note, qu'elles n'auraient pas lue, car *« il y a toujours des notes accrochées »*,

les organisations hospitalières par exemple auraient rempli de cette manière leur devoir d'information. La campagne de mobilisation au sein de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne a eu lieu en mars 2020. Pour celles qui n'arrivent pas à faire seules, le site propose d'écrire pour demander de l'aide, mais il est noté aussi qu'au regard de l'échéance le mail sera traité en juillet 2021, soit 45 jours plus tard.

Une personne sans activité attend ses 67 ans pour avoir la retraite. Elle espère que dorénavant avec le CPA les périodes pendant lesquelles elle a travaillé de manière discontinue à garder des personnes âgées et/ou des enfants seront prises en compte. Elle déclare qu'elle ne gagnait alors que 500 euros par mois et qu'il lui a été signifié que cela ne serait pas pris en compte pour sa retraite. La sécurisation du parcours professionnel est selon elle une priorité car elle est inquiète de son devenir, sa retraite lui semblant mince, même si elle a aussi un parcours salarié en Italie qu'elle doit faire reconnaître. Sa voisine lui indique qu'il existerait des compléments de retraite par l'État, une compensation en cas de minimum retraite, sans trop lui expliquer davantage. Le CPA devient un instrument de politique publique, de décloisonnement du marché du travail par une portabilité étendue des droits, l'incitation à l'acquisition de compétences nouvelles par la fongibilité des droits sera une compensation des inégalités d'éducation ou de parcours professionnel par le canal de dotations individualisées. Encore faut-il y être accompagné.

Parfois l'acronyme CPF a été entendu, est reconnu mais les personnes n'en ont aucune représentation, ne savent pas que cela les concerne et à quoi cela correspond pour elles. Pour d'autres encore, le terme est connu, mais elles ne sont ni allées sur le site ni n'en voient l'intérêt pour elles, ne se projettent pas. Comme cette militante syndicale qui connaît le terme CPF et sait le nommer, mais n'a pas pour autant activé son compte, alors que la transformation des heures DIF en euros se termine 20 jours plus tard. Certains en connaissent l'existence et l'utilisent. Si ceux qui ont accès à l'information et qui l'utilisent en ont besoin, il semble que ceux qui en auraient le plus besoin le méconnaissent, ce qui induit des inégalités.

Un autre acteur de la formation, professeur des universités, implanté dans un territoire, concerné par la formation professionnelle tout au long de la vie, ses

transformations, témoigne :

> *« Avec le CPA je suis complètement perdu, je me suis intéressé à la transformation du DIF en CPF, avant la création du CPA. L'application CPF est saturée de publicité mensongère. Dans la fonction publique plus personne ne comprend rien, je ne trouve pas un lien pour les fonctionnaires "consulter le CPA ou le CPF".*
>
> *Le CPF a existé dans le privé, il existe aussi dans le public pour le fonctionnaire que je suis, professeur qui enseigne le droit et la formation, j'enseigne le CPF je ne comprends pas grand-chose. »*

Démonstration faite par l'interviewé *via* Zoom : il tape les mots « service public.fr le site de la formation pour tout citoyen » puis CPA.

> *« Il n'y pas de fiche pratique et si je vais en bas dans "tous les résultats", il n'y a pas d'autres entrées pour le CPA.*
>
> *Maintenant si je fais "comment consulter et utiliser le CPA", eh bien on arrive sur mon compte formation mais il n'y a pas de CPA ; je sais qu'il existe les trois comptes.*
>
> *L'idée c'est que l'individu collige tout au long de sa vie une série de droits comme à la retraite. Ce serait bien d'avoir un compte unique sur le principe pour voir les droits acquis, c'est tellement opaque, que cela le rendra moins opaque. Il existe des systèmes de droits attachés à la personne et donc plusieurs possibilités pour améliorer l'existant ou faire des réformes. Qu'est-ce qui serait davantage à améliorer ? Donc, avoir un CPF c'était des droits éclatés à la formation ou des droits des comptes attachés à la personne en mélangeant tout ça permettrait de limiter l'opacité et d'aller vers une clarification. C'est déjà me semble-t-il ce qui a été demandé par les organisations syndicales en 2010-2014 puis qui a été évoqué mais pas acté. Les gestionnaires ne voulaient pas mélanger les droits, les centrales syndicales elles le souhaitaient. La formation professionnelle voulait un CPF pour pouvoir utiliser les droits.*
>
> *Proposition d'améliorer le dispositif en place, l'interface avec le public c'est-à-dire améliorer le CPF, les applications, vérifier que ça fonctionne. Améliorer la communication pour le public. Donc à dispositif constant, améliorer les interfaces et la visibilité et notamment par rapport à la*

retraite et deuxièmement revoir l'aspect purement législatif et de négociation salariale des droits ; ça voudrait dire qu'il faudrait changer les droits par exemple pour le moment et permettre des droits qui sont acquis au regard de la pénibilité, au regard de l'engagement. Et donc on pourrait revoir par exemple et ajouter les pensions invalidité des accidents de travail et renégocier un ANI : comment faire que l'historique de vie professionnelle donne des droits ? Il faudrait aussi une interface avec les caisses de retraite et les consultations de droits à la retraite et là encore une clarification.

Ce qui serait bien en fait serait d'avoir un état des lieux des droits et des possibilités qui seraient accessibles au regard de ces trois… une interface avec les caisses de retraite. Il se pose une question liée avec le régime général des retraites : je suis militant syndical, militant associatif, etc. Est-ce que finalement ça me donne un compte en argent qui va me permettre de diminuer l'âge de départ à la retraite ou pas ?

Idée : ce serait finalement de créer une monnaie commune qui serait liée à l'expérience professionnelle. J'ai une vie professionnelle qui est marquée d'éléments qui me donnent des possibilités d'améliorer une évolution professionnelle au regard du travail fait, de la pénibilité du travail, de l'engagement citoyen. Est-ce que tout cela fait que je peux diminuer mon temps de travail ? Est-ce que cela fait que je peux avoir de l'argent, un raccourcissement de mon temps de travail ou de la formation ou autre chose ? L'idée donc ce serait le CEC par exemple, soit ça me donne une diminution du temps, soit ça donne de la formation mais il faudrait mettre tout sur la table et donc ça va interférer avec les négociations sur la sécurité au travail, les retraites, etc. et donc on rentre dans un nouveau paradigme.

Pour cela il s'agit d'harmoniser et de penser un nouveau CPA mais pour cela il faut une gouvernance forte et un nouvel ANI qui réunit les partenaires sociaux les régions, etc. »

Luttringer (2016) le qualifie de complexe, vide de sens et de contenu.

« Le CPA n'est encore qu'un "réceptacle" vide de sens et pour l'essentiel de contenu. Le fait d'y ranger le compte personnel de formation et

le compte pénibilité ne change rien à l'affaire. Ces comptes existent indépendamment du CPA qui ne les a pas institués et ne leur apporte à ce stade aucune plus-value. Il en va de même du nouveau compte engagement citoyen. »

Par contre, une animation informe de la date limite au 30 juin 2021 de transfert des heures DIF sur le compte.

« La moitié des actifs dit ne pas connaître l'application CPF » (Gruyelle, 2020). Alors que celui-ci vise un enjeu de visibilité et de fiabilité en temps réel pour la personne dans son parcours et son droit à la formation, pour plus d'autonomie et de capacité d'agir ; il est de manière paradoxale fort peu visible. Une enquête en ligne auprès de 1 000 actifs réalisée par l'institut BVA pour l'organisme de formation Visiplus academy du 2 au 8 janvier 2020, deux mois après le lancement de l'application CPF par le ministère du Travail (21 novembre 2019), montre que ce nouvel outil et l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle sont peu connus du public. 50 % des actifs interrogés déclarent ne pas connaître l'application CPF et seuls 2 % l'ont utilisée pour réserver une formation *via* l'application CPF (Gruyelle, 2020). Il existe donc un enjeu de visibilité paradoxale du CPA et du CPF.

En décembre 2020, les partenaires sociaux pointent le manque de visibilité sur l'utilisation du compte personnel de formation et ses effets lors du bilan du déploiement réalisé par la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Élisabeth Borne, et la Caisse des dépôts, en charge de sa gestion. En septembre 2021, le bilan d'Élisabeth Borne et des partenaires sociaux interroge les transitions professionnelles : quels sont les résultats des dispositifs pluriels d'accompagnement de la transformation des entreprises (PSE, PDV, RCC, Transco, Transco-RCC, ProA, FNE-Formation renforcé, CPF coconstruit) ? Quelles seraient les modalités d'accompagnement, d'amélioration ou de simpli-fication pour faire face à l'accélération des mutations ? Quelles spécificités pour quels bénéfices pour les salariés ? Quels leviers et articulations pour mieux les faire connaître et favoriser la coopération entre les différents acteurs ? (Dépêche AEF n° 660815). S'inscrire ou accompagner dans un processus dynamique nécessite d'avoir accès à l'information et à la prise de décision.

L'enjeu de visibilité vaut aussi pour les services RH quant aux parcours des salariés, leur droit à la formation permettant une cartographie individuelle et collective, à mettre en regard de la GPEC : quels emplois, quels métiers recruteront demain ? Quelles compétences sont attendues ? Quelles formations sont à privilégier ? Et pour cela, quels sont les droits et les ressources dont la personne dispose ? La visibilité renvoie aussi à un enjeu de promotion, de développement de carrière au sein de l'entreprise, en fonction de ses besoins et des objectifs visés. Les formations deviennent un levier d'accès pour le salarié à un autre poste dont l'entreprise aura besoin à l'avenir, renvoyant à un enjeu de visibilité des organismes de formation respectant les nouvelles exigences qualité portées par la loi du 5 septembre 2018. Plus de lisibilité et un renforcement de la fiabilité du dispositif permettraient de faciliter l'accès aux droits sociaux et de lutter contre le non-recours au droit.

2.3.4. Une accessibilité variable due à sa complexité, une sous-exploitation

Le 10 février 2017, soit près d'un mois après l'ouverture du dispositif, 130 000 comptes sont ouverts. Ils seront 4,2 millions fin 2017. Un responsable de formation interrogé évoque la complexité du CPA et le relie avec le peu de motivation et d'émancipation qu'à son sens il suscite. Il considère le CPA comme étant d'une grande complexité, non adaptée au regard de la population visée, une limite à son appréhension, à la motivation et à l'émancipation. La sémantique qu'il utilise est parlante, pour lui il s'agit d'un *« pushit législatif »*, d'une *« usine à gaz »*. Il poursuit : *« il faut connaître la loi pour savoir, revoir, organiser », « comment connaître les nuances », « savoir si c'est possible avec tel ou tel dispositif, c'est compliqué »*, et conclut : *« ils ont oublié à qui ils s'adressent », « les syndicats ont construit des règles de négociation avec les pouvoirs publics, pour les mettre dans les catégories »*. Ce responsable de formation d'une grande institution française estime que *« l'urgence est de simplifier, simplifier »*, et émet une proposition : *« Avoir un pass sans contact, une sorte de carte bleue »*, qui soit accessible à tout un chacun sur le territoire, pour *« le gars au fin fond de la pampa »*. C'est un plaidoyer en faveur de la

fluidité, *« parce que ce n'est pas simple, il faudrait rendre fluide, le fluidifier vigoureusement »*. Le lien est fait entre complexité et motivation ou plutôt a-motivation.

> *« Les financements ne donnent pas ou plus envie »*. Concernant l'émancipation, il évoque une *« formation fléchée qui dit ce qui est bon d'apprendre, sans tenir compte de l'intention de la personne, il constate une « confusion entre les données et décisions politiques macro et solutions micro, l'individu a besoin de choses tout de suite »*, et ajoute : *« on n'émancipe pas les personnes en compliquant les barrières administratives »*, ou *« les multiplications de comptes »*.
>
> *« La temporalité et l'accessibilité de la formation sont importantes, plus encore pour une population vulnérable ; anciennement j'ai fait de l'accompagnement en cellule de reclassement. Un homme ayant une dépendance alcoolique dans un lieu isolé sans permis de conduire en avait besoin* [de formation] *pour travailler. La demande d'aide de prise en charge pour le passer n'a pas abouti parce que "ça ne rentrait pas vraiment" dans le cadre du dispositif. Malheureux, celui-ci s'est suicidé. Cette expérience m'a marqué. »*

A contrario, un commercial de l'édition médicale et paramédicale du secteur privé, interrogé en mai 2021, a profité du confinement pour mettre à jour son CPF et se projeter vers une formation. Il déclare :

> *« C'est génial, j'ai 4 500 euros à dépenser. C'est super pratique, tu crées ton compte et tu vas faire tes formations. J'ai pu récupérer jusque les six années encore quasiment jusqu'en 2014, cela m'a redonné des sous. Je vais faire une formation sur l'audiovisuel pour faire des interviews. Je me suis inscrit en octobre 2020, j'ai pu récupérer mes points de retard, j'ai cherché sur le site régulièrement.*
>
> *Tu vas sur le site, tu envoies des mails et tu dépenses comme tu veux ton argent. J'ai demandé à l'entreprise, j'ai 24 heures de stage en trois jours, ils me les donnent sur mon temps de travail.* [...] *Je ne paie rien. Ce sont les 4 500 euros qui paient ma formation. Je l'ai mis* [le site] *en favori, j'y vais de temps en temps. Le problème, il y a eu du retard dans les formations, beaucoup de retard. La formation est bloquée avec la*

Covid, impossible en présentiel, je voulais la faire en juin mais ce n'est pas possible. L'homme que j'ai eu en ligne attend le feu vert de l'État pour valider/revalider les formations. »

Si le compte CPF est opérationnel pour certains, les comptes prévention et engagement citoyen le sont peu.

2.3.5. Peu d'opérationnalité des comptes engagement citoyen et pénibilité

Si le compte engagement citoyen est méconnu des personnes interrogées, il révèle et relève d'éléments qui sont d'utilité sociale. Des jeunes s'engagent pendant leur formation universitaire dans le bénévolat pour lutter contre la précarité. Ils prennent des initiatives pour agir envers les plus démunis, telles les maraudes à Lille organisées par des étudiantes l'hiver pour distribuer de la soupe chaude aux femmes SDF. S'ils sont sensibilisés à l'altérité, à la dignité humaine, pour autant, une fois entrés dans la vie active, ce bénévolat s'arrête souvent, par faute de temps et de reconnaissance. Ces actions bénévoles en faveur des populations vulnérables, notamment des migrants, valorisent les personnes, enrichissent les CV et des recrutements mais paradoxalement ne sont pas reconnues comme étant une activité au sens de travail. Les personnes ne connaissant pas l'existence de compte n'en font pas usage. Il en est de même pour les aidants. Le principe de soutien, d'aide, d'aidant naturel est pourtant acté et promu par la loi.

Une professionnelle paramédicale infirmière déclare s'être renseignée sur les droits qui lui permettraient durant un temps limité de prendre soin de son mari, victime d'un AVC massif. L'allocation est tellement dérisoire qu'elle ne peut quitter son activité professionnelle. Elle assure de front les deux activités, prenant un arrêt maladie quand elle est trop épuisée. Même si leur logement est proche de l'établissement de santé où elle travaille et où son mari est en rééducation. Logement qui d'ailleurs a dû être adapté à l'état de santé du mari. Cette personne déclare avoir été démunie au regard de toutes les transformations qui ont dû être opérées dans sa vie, avoir fait les démarches seules, sans accompagnement ou avec un accompagnement restreint. Cette

action d'aide portée à autrui revêt un caractère dynamique de secours, de suppléance et de soutien dans le but d'améliorer le mieux-être de la personne. C'est prêter son concours à quelqu'un pour lui faciliter l'accomplissement d'un acte, la réalisation de quelque chose. Pour ce concept, les écrits parlent d'aidant naturel, familial, informel, ou encore de proche aidant ou accompagnant, en opposition à l'aidant dit professionnel ou formel, qui est engagé par son métier dans cette activité.

Si le statut d'aidant tend à être reconnu, la notion d'activité en tant que telle ne l'est pas ; or selon Joublin (2010), *« aidant, le proche le sera lorsqu'il soutiendra de façon active celle ou celui qu'il accompagne »*. Donner lieu à une activité reconnue de l'aidant, la valoriser et l'accompagner lui-même s'impose dans le contexte actuel des progrès continus en santé, du vieillissement de la population générant une augmentation de la prévalence des maladies et dépendances à long terme. Le statut d'aidant pourrait concerner une population élargie, à tout âge, de l'enfance, des gardes d'enfants à la personne âgée, à la parentalité.

À l'université d'Artois, dans un master management dans le secteur social, la moitié des étudiants choisissent depuis cinq années consécutives dans l'UE Ingénierie de formation, le thème *« la formation des aidants »* après avoir fait un état des lieux de la population d'aidants sur le territoire et de l'offre de formation en regard. Ces aidants sont souvent isolés et laissés seuls face à la difficulté de leur existence, devant gérer des phénomènes de violence, d'exclusion, etc. ; ils sont démunis, peu informés, peu formés. Dans la déclinaison du budget de ces formations, tous s'accordent à choisir la gratuité pour les aidants, car ils ne trouvent pas de moyens prévus pour cela.

Ces exemples mettent en exergue les freins périphériques à l'emploi que sont les gardes d'enfants, le logement, le transport, les limites à la mobilité. La crise des Gilets jaunes les a donnés à voir, fait réapparaître comme fait social. Les temps de rupture dans l'emploi ne sont pas pensés comme étant possiblement des temps d'accompagnement d'autrui, d'accompagnement à l'entrée dans une nouvelle vie, ce qui pourrait être une opportunité d'élargissement avec le compte.

Le point de vue de la CFTC

« La CFTC porte un regard positif sur le compte-temps, le congé parental fractionnable jusqu'à 16 ans, la reconnaissance du statut d'aidant auprès d'enfants, frères, etc. »[7].

Puisque l'intérêt du CPA est lié à l'existence de plusieurs comptes et à leur conversion possible, *quid* des points de conversion et des points de pénibilité convertis aujourd'hui ? Comment sont-ils comptabilisés et demain… quelle opérationnalité réelle ?
Comment faire en sorte que la portabilité soit plus efficace ? En déployant davantage d'information et d'éducation, d'accompagnement.

2.3.6. Une problématique de gouvernance

Si les lois se succèdent, leur application est parfois laborieuse. La loi du 16 juillet 1971, dite « loi Delors », voit émerger le concept de formation professionnelle continue, et son obligation nationale, celle de « payer ». La formation constitue un investissement public à visée émancipatrice : permettre à chaque homme et à chaque femme de faire face aux changements, plus ou moins prévisibles qui se produisent dans la vie professionnelle, de maîtriser sa vie en élevant son niveau culturel, de contribuer à la lutte contre l'inégalité des chances, de faire évoluer le rapport enseigné-enseignant. L'action de formation se déroule sous forme de « stage » en dehors du lieu de travail. La loi de 2014 donne l'obligation de « former », la loi de 2018 donne l'obligation de gestion des parcours sur six ans. Elle ne remet pas en cause les lois précédentes mais leurs mises en œuvre stagnent. Ce que montre le bilan à six ans des entretiens professionnels et du dialogue social sur la gestion des emplois, des parcours professionnels et de la formation professionnelle. Elle porte des aménagements aux modalités d'appréciation des parcours professionnels. Si deux critères n'étaient pas

(7) Propos recueillis auprès d'une militante CFTC.

atteints, les entreprises étaient sanctionnées par un abondement obligatoire du CPF, maintenant les critères peuvent être modifiés par accord d'entreprise ou par accord de branche.

Les politiques et logiques à l'œuvre évoluent. En 2018, la gouvernance est entrée dans une logique d'opérateurs publics, et le dialogue social d'entreprise a prévalu sur le dialogue social de branche, essentiel dans la formation professionnelle. La loi de 2002 sur la VAE (validation des acquis de l'expérience) voit la reconnaissance de la dimension formatrice du travail et ses conséquences sur la certification, avec de nouvelles modalités pédagogiques telles que la FOAD (formation ouverte à distance) et l'Afest (action de formation en situation de travail) ; avec les pédagogies de l'alternance, les contrats de professionnalisation et d'apprentissage. Progressivement la mobilisation des fonds de la formation professionnelle s'est faite pour des demandeurs d'emploi afin de les préparer à l'emploi. Différents plans se sont succédé jusqu'au plan d'investissement dans les compétences. Le vocabulaire évolue, des transformations fondamentales et pédagogique apparaissent : le co-investissement à travers le DIF puis le CPF. L'entretien professionnel, dans l'entreprise, et le conseil en évolution professionnelle, à l'extérieur, ont été pensés par les partenaires sociaux pour accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi à mobiliser ces droits nouveaux de manière éclairée.

Cinquante ans après la loi Delors, l'objectif est constant dans le pacte social, assurer à la fois sécurisation des parcours et compétitivité des entreprises. L'accompagnement aux transitions de parcours n'a pas été assez acté et développé, bien que lors de l'entretien professionnel obligation soit donnée de présenter le CEP, d'apporter des précisions sur l'activation du CPF ou la possibilité de bénéficier d'abondements complémentaires. Certains souhaitent élargir le CEP en redonnant à l'entretien professionnel sa place, en inventant un CEP pour les entreprises. Il s'agit de tirer des leçons des expérimentations sur les transitions collectives en termes de capacité d'anticipation, de dialogue social et territorial et d'engagement. S'engager demande un environnement porteur et un système d'acteurs fondé sur la confiance pour mettre en débat, co-construire et co-agir, mettre en dynamique la capacité collective à analyser et prendre des décisions communes. Notamment en termes d'emplois et de

compétences pour renforcer l'efficience des politiques publiques et paritaires. Il s'agit de sortir de la segmentation des publics, des statuts et des dispositifs pour aller vers nouvelle société plus inclusive. La segmentation des régimes de protection sociale est un obstacle aux transitions professionnelles d'un secteur à un autre, d'un statut à un autre. Le CPA peut être élargi.

Pour un CPA élargi, levier de transition, décloisonner le système social s'impose. Avant d'ajouter de nouveaux droits, il faut définir précisément l'objectif du CPA, faire un bilan de l'existant de la portabilité des droits et préciser les logiques des divers acteurs. Interroger le sens, les valeurs sous-tendues, la finalité des actions conduites. Laisser du pouvoir d'agir aux personnes pour promouvoir des innovations économiques et sociales, un modèle de développement à réinventer collectivement. Dialoguer et établir un climat de confiance, s'écouter mutuellement, se questionner pour clarifier les positions, recevoir des critiques dans le but de construire ensemble, d'établir une vision objective de la situation. France Stratégie, par exemple, propose que le CPA participe à la réduction des inégalités alors que d'autres le refusent. Le CPA pourrait être restreint ou élargi.

La perspective du CPA intégrant une majorité de prestations sociales repose sur un enjeu d'uniformisation qui permettrait une réduction des coûts de l'ensemble des dépenses de fonctionnement des régimes de sécurité sociale géré par une caisse commune. La dimension politique de cette mesure renvoie à la gouvernance. Il faudrait une réorganisation des administrations et un système d'information performant qui permet de coordonner les acteurs. France Stratégie ne souhaite pas aller vers un nouveau système numérique mais plutôt agréger de nouvelles applications au CPA existant, ce qui demande une compatibilité et une interopérabilité des systèmes, complexes à gérer alors que la digitalisation du CPA fait déjà l'objet de critique. Le CPA pourrait faire l'objet d'une réforme, en accentuant la portabilité des principaux droits sociaux communs, une réforme fondamentale dans la protection sociale vers un système unifié fondé sur des droits personnels fongibles. C'est au prix de cette réforme de la protection sociale en France que les transitions professionnelles seront facilitées entre secteur public et privé, entre salariat et non-salariat pour sécuriser les parcours professionnels.

Le rapport d'information de la commission des Affaires sociales du Sénat note une dynamique croissante de la formation professionnelle sans anticipation suffisante des besoins de son financement, une nécessité de régulation du système pour en assurer la soutenabilité et la performance ainsi que le besoin de responsabiliser les acteurs de la gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Le conseil d'administration de France compétences est une instance de gouvernance quadripartite réunissant des représentants de l'État, des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel et des régions, et des personnalités qualifiées. Le rapport regrette que cette instance soit plus un espace d'information et d'échanges qu'un espace stratégique par manque de prise de décision, les décisions politiques étant prises en amont par l'État. Les partenaires sociaux et les conseils régionaux sont légitimes au sein de la gouvernance à être davantage associés à la réflexion et aux décisions stratégiques concernant le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Une préconisation est *« d'associer de manière plus systématique les principaux acteurs de la formation professionnelle, dont les partenaires sociaux, à la définition des objectifs et des orientations stratégiques pour les atteindre, sous la forme de réunions avec le ministre du Travail. Ces réunions pourraient aboutir, à partir de diagnostics partagés, à la définition d'une trajectoire pluriannuelle de retour à l'équilibre financier du système ».* Une seconde préconisation serait de renforcer la responsabilisation des acteurs, y compris l'État, qui serait favorisée par l'association du conseil d'administration de France compétences à la régulation financière du système, impossible aujourd'hui en vertu du cadre réglementaire. Car *« France compétences n'a pas de marge de manœuvre sur les postes de dépenses qui relèvent d'une logique de guichet, telles les dotations pour l'apprentissage et le CPF. »*

La gouvernance territoriale de l'apprentissage et de la formation professionnelle a diminué et s'est complexifiée depuis la réforme de 2018. Les comités régionaux de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (Crefop), instances quadripartites de coordination locale, ne sont pas en interaction avec France compétences alors que les régions, qui ont une compétence d'organisation et de financement, seraient des maillons forts

entre formation et entreprise dans un bassin d'emploi. Un recentrage sur les missions d'accompagnement des entreprises des Opco est prôné alors qu'ils se substituent aux branches comme interlocuteurs des pouvoirs publics.

Partie 3

La sécurisation des parcours professionnels, des interstices

La sécurisation des parcours professionnels, des interstices

3.1. Une facilitation des conversions et des transitions professionnelles

3.1.1. La majoration des droits et abondements pour publics vulnérables

Il existe un déficit majeur d'accès à la formation des salariés les moins qualifiés au sein des entreprises françaises, que le recours au CPF ne réduit pas, malgré l'augmentation de l'alimentation du CPF des personnes de qualification inférieure au niveau 3 (CAP) par la loi du 5 septembre 2018. Toutes les catégories de salariés ont recours au CPF, 63 % des bénéficiaires sont employés, ouvriers ou techniciens. La professionnalité résulterait d'une double articulation entre l'engagement de la personne et la responsabilité de l'entreprise.

L'enjeu réside donc à un double niveau : dans la capacité individuelle à mobiliser de manière autonome la formation *via* l'application CPF qui devient centrale, dans la possibilité offerte aux entreprises de venir abonder le CPF de leurs salariés, pour co-construire avec eux une démarche de formation. Les personnes les plus fragilisées sont les plus dépendantes des choix stratégiques de leur entreprise, la co-construction de leur trajectoire doit donc être plus particulièrement accompagnée. La gestion des transitions professionnelles peut s'envisager au sein des branches professionnelles. Plusieurs études du Cereq, basées sur l'enquête Défis, identifient quatre leviers pour faire entrer les

salariés peu qualifiés dans une dynamique de transition professionnelle : baliser les parcours en les adossant à l'activité de travail, accompagner les individus dans la construction de leur parcours, assurer la sécurisation des parcours par des mobilités qualifiantes, mettre en cohérence gestion des mobilités et système de certifications. Ceci peut être additionné à des aides relatives à des problématiques spécifiques.

3.1.2. Une aide augmentée face aux problématiques plurielles

En France, alors que les écarts de taux de chômage entre zones d'emplois très proches peuvent être importants, la mobilité professionnelle est faible comparée aux autres pays européens. La problématique du travail est amplifiée par celles de la mobilité géographique, combinée à celles du logement, de la garde d'enfants, du transport. L'aide à la transition professionnelle est augmentée sous forme d'abondements des entreprises ou de Pôle emploi pour rehausser le niveau de qualification du salarié. Est-il alors envisageable que d'autres problématiques puissent donner lieu à reconnaissance, générer des droits et lesquels ? Pourrait-on offrir la possibilité de points ou d'abondements supplémentaires pour les jeunes, les demandeurs d'emploi, les aidants, les handicapés, les seniors qui, devant faire preuve de mobilité au travail, rencontrent des obstacles. C'est en tout cas ce que croit et encourage fortement la CFTC qui promeut un CPA ambitieux, rassemblant l'ensemble des droits sociaux que sont le chômage, la retraite, la couverture santé de base ou complémentaire, la formation, les aides au logement, les prestations familiales, l'épargne salariale. Selon Philippe Louis, il s'agit d'adapter le modèle de protection sociale aux réalités actuelles et de reconnaître de nouveaux droits : garantie universelle des loyers, congé parental individualisé et fractionnable.
Ces droits seraient utilisés selon les circonstances pour sécuriser les parcours de vie et les parcours professionnels en formation, pour la retraite. Comment faire pour générer davantage de droits ? Quelles innovations ou quelles ouvertures sont possibles ? Une ouverture sur le revenu de base individuel et la dotation universelle ? Proposer, comme cela l'a déjà été fait, un dispositif de points gratuit, inversement proportionnel à la qualification. Le principe de la solidarité

serait davantage à l'œuvre. Le site de la CFTC Emploi et mobilité - CFTC propose d'harmoniser les dispositifs d'insertion et de soutien aux jeunes, d'aider les travailleurs en cas de changement de lieu de travail, d'étendre la prise en charge des frais par l'employeur pour le trajet domicile-travail. Il prône une allocation ouverte à tous les jeunes de 18 à 24 ans n'étant ni en formation ni en emploi mais en difficulté, un soutien au revenu, un accompagnement renforcé vers l'emploi, des lieux et des conditions de résidence ne freinant pas l'accès à l'emploi. Cette problématique est amplifiée davantage encore aujourd'hui avec la hausse du prix des carburants depuis le début de la guerre en Ukraine.
Il conviendrait de faciliter et d'accompagner les mobilités des travailleurs, d'aller vers une mobilité volontaire sécurisée (Cette, 2019). D'inscrire les mobilités géographique et professionnelle dans les accords de GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) comme mesures sur la base du volontariat. De définir des clauses sécurisant la mobilité pour le salarié et les entreprises. Un Pass mobilité renforcerait les garanties des salariés dans le cadre de la mobilité dans un parcours : prise en charge des frais liés à la mobilité, possibilités d'entrées - sorties en pointillés, un caractère de réversibilité en cas de motif familial impérieux. Un compte épargne mobilité octroierait des points à ceux qui bougent, récompensant les déplacements hors région. Les lieux de travail pouvant être très éloignés, une organisation ciblée plus territoriale est intéressante à envisager.

3.2. Une logique d'individualisation et de continuum des parcours professionnels et personnels

3.2.1. Le bilan de compétences, au carrefour des logiques

Depuis 1991, le bilan de compétences permet à chaque travailleur de porter un regard réflexif sur son parcours professionnel et ses compétences. L'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles permet de faire un état des lieux de ses aptitudes à occuper un poste souhaité, pour lequel il est motivé, et de *« définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation »*

(art. L. 900-2 du Code du travail). La logique de compétence associée au dispositif implique que des acquis accumulés au gré des expériences personnelles et professionnelles découlent de ce parcours et que l'individu doit être à même de les réinvestir, de manière circulaire, dans des projets professionnels.
Le bilan de compétences est un outil d'accompagnement des transitions professionnelles, un pont au carrefour des transitions et des parcours, faisant le lien entre expériences professionnelles antérieures et désirées pour le futur. Le professionnel peut en faire la demande, le finance ou le fait financer par des dispositifs de la formation professionnelle sur ou hors temps de travail, sans en rendre compte à l'employeur. Au-delà du volontariat, il peut être proposé par l'employeur, le salarié peut alors le refuser sans que ce soit une cause de licenciement. Cet *« outil de diagnostic professionnel gratuit et confidentiel pour les actifs »* est un outil d'individualisation des parcours professionnels et de formation et devient *« un amortisseur des maux du travail, qu'il s'agisse de flexibilisation de l'emploi ou de dégradation de l'environnement de travail »* (Gonnet, 2021).

3.2.2. Vers un bilan de compétences tout au long de la vie

15 % des salariés seulement et principalement des actifs en emploi stable y ont recours dans leur carrière (Demailly, 2016). Il y a là la possibilité de son utilisation à plus grande échelle, pour une personne et pour le collectif. Il est accessible et gagnerait à être développé à l'usage de la population active dans sa globalité, et davantage ciblé sur une population vulnérable dans l'emploi. Ce, plusieurs fois tout au long de la vie professionnelle car il est ouvert en droit tous les cinq ans, vers une orientation professionnelle continue. Au lieu d'être épisodique et ponctuel, il pourrait être un trait de continuité de parcours dans une logique de projet, au sens de se pro-jeter entre hier, aujourd'hui et demain (Boutinet, 2015). Gonnet (2021) montre la prédominance du projet professionnel au détriment du projet de formation lors de deux enquêtes réalisées entre 2014 et 2018 auprès de professionnels du bilan de compétences exerçant dans différents types de structures. La première enquête menée à partir d'entretiens auprès de 36 conseillers, la seconde en faisant remplir 271 questionnaires en ligne, auprès de 786 organismes de bilan de compétences.

Il s'agit de transformer le regard et la demande sociale vers un bilan de compétences pensé en continu, un continuum de bilans volontaires vers des projets de promotion ou de reconversion professionnelle. Aller vers un changement de culture, que ce bilan soit un déclencheur positif, un réel tremplin, promoteur de dynamisme, d'attitude positive et d'énergie, un appui aux transitions professionnelles tout au long de la vie pour une réelle orientation professionnelle des adultes. Un projet réaliste et réalisable pour chacun, emblématique car installant la personne au cœur d'une logique d'accompagnement (Perez *et al.,* 2008).

3.3. La personne au cœur d'une logique d'accompagnement

3.3.1. Une liberté de choix dans la fongibilité des droits et ses limites

Il s'agit d'accompagner la liberté de choix et de prise de décision dans la fongibilité des droits et ses limites ; un compte CPA regroupant des droits pluriels et d'origines hétérogènes, pouvant être convertis entre eux selon une unité de compte commune, définie en points, et de règles de conversion. La logique est celle de l'individualisation ; chacun a la responsabilité de capitaliser dans une certaine limite, de transformer des points de formation au profit de congés de longue durée, de transformer des points de couverture santé au profit d'une formation, de choisir de ne pas toucher à son capital retraite, etc. Serait-il nécessaire de poser des bases fondamentales éthiques concernant un socle de droits non transférable, socle protecteur dans les domaines de la santé et de la retraite qui permettrait de respecter un équilibre entre l'autonomie et l'obligation de prévoyance ? Quelle(s) limite(s) poser ? Rendre les droits fongibles passe par leur conversion en points. Jusqu'où donner à la personne la liberté d'arbitrer entre ses droits à la formation, à une pension de retraite notamment en fonction de ses besoins ? N'y aurait-il pas un écueil ? Il conviendrait de préciser ce qui est envisageable ou non au regard de l'aspect éthique et autres. Quel taux de conversion envisager pour des heures

de formation ou des trimestres de retraite ? Un accompagnement individuel holistique tout au long des parcours de vie et des parcours professionnels est davantage à promouvoir.

3.3.2. Un conseil en évolution professionnelle augmenté accessible à tous

Un conseil en évolution professionnelle, augmenté par l'ampleur de l'accompagnement et l'expertise des conseillers qui le prodiguent, accessible à tous. La compétence du CEP à l'accompagnement impacte celle du salarié à se positionner, faire des choix, se projeter dans un métier, une formation. La professionnalisation des CEP, notamment leur développement de la compétence spécifique *« accompagnement »* est un levier indispensable à la réussite des CPF. Agir avec compétence dans une(des) situation(s) professionnelle(s) d'accompagnement, dans un(des) contexte(s) différent(s) est possible si des conditions favorables sont présentes en regard de trois pôles : le savoir-agir, le vouloir-agir et le pouvoir-agir. Une situation professionnelle réelle est *« constituée d'un ensemble de missions, fonctions, activités techniques, relationnelles, organisationnelles, que* [le CEP] *assure en relation avec les autres personnes, les autres postes* [..] » ou *« avec l'organisation dans son ensemble »* (Le Boterf, 2003). L'auteur modélise ces trois pôles sous forme de triangle : le savoir-agir sera développé par la formation (avec l'acquisition de savoirs et de savoir-faire), l'entraînement (avec la mobilisation, la combinaison et la transposition des savoirs), les boucles d'apprentissage (grâce à la mise à distance, à la métacognition), les représentations opératoires (avec la sélection et la combinaison des ressources), les parcours professionnalisants (favorisant l'acquisition des savoirs et des savoir-faire). Le vouloir-agir sera favorisé par une image de soi positive, un contexte confiant, incitatif, reconnaissant, autorisant la prise de risque et l'engagement. Le pouvoir-agir est rendu possible par un contexte facilitateur, une organisation de formation ou de travail ouvrant sur un champ de compétences, autorisant des marges de liberté et d'initiative, la prise de responsabilité, des réseaux augmentant l'équipement en ressources, des conditions sociales (Le Boterf, 2010).

Partie 4

Vers un CPA plus ambitieux : support de tous les droits sociaux et des comptes

Vers un CPA plus ambitieux : support de tous les droits sociaux et des comptes

4.1. Vers un réel outil universel de pilotage

Prôner un réel outil universel de pilotage, c'est prôner des méthodes qui permettent d'aider à la décision, c'est aller vers un portail numérique commun à tous, une plateforme élargie à l'ensemble des droits sociaux avec un lien internet nominatif. Depuis le congrès de Vichy en 2015 et lors du 53e congrès confédéral en 2019 à Marseille, la CFTC poursuit l'orientation vers un nouveau modèle de droits attachés à la personne visant une dimension élargie sociale et humaine de la valeur du travail, considérant que la rémunération du travail et la qualité de vie au travail participent à la dignité de la personne. *« Pour la CFTC, le travail est une valeur en soi parce qu'il produit infiniment plus que sa seule valeur marchande au sens économique du terme. Il produit un résultat, une valeur avant tout sociale et sociétale »* (site CFTC, 2019[8]). Elle conçoit des évolutions possibles du CPA pour le rendre plus ambitieux, l'élargir à d'autres droits au-delà des trois aspects déjà intégrés et très centrés sur la formation pour qu'il devienne un véritable outil universel de portabilité des protections sociales tout au long du parcours de vie.

Le CPA permettrait ainsi, selon une militante de l'organisation, plus d'accès aux droits et plus de sécurité lors des transitions avec une accentuation de la portabilité, plus de liberté sur l'usage des temps tout au long de la vie en intégrant un compte-temps. Cette conception fait envisager une autre démarche

(8) Site CFTC, Syndicat CFTC, le syndicat constructif

d'encadrement des salaires réduisant les écarts entre les faibles et les forts, de revendications spécifiques sur les retraites ou la protection sociale ; la CFTC souhaite aller au-delà du CPA actuel en instaurant un régime social universel d'activité (RSUA). Christine Lecerf, chef de file confédérale sur le financement de la protection sociale, considère que ce RSUA serait *« l'aboutissement logique de l'universalisation des prestations », «* [...] *un accès pour tous les actifs à une protection intégrant chacun des risques sociaux avec ce principe qui nous est cher selon lequel toute activité génère du droit social. Mais pour être ouverts, ces droits nécessitent d'être financés au préalable* [...]. *La cotisation pesant sur les seuls salaires ne peut suffire et il semble logique que l'assiette du financement soit élargie à d'autres assiettes ».* Si la confédération accepte l'idée d'un élargissement des sources de financement, *via* l'impôt, elle souhaite conserver une pleine légitimité à gérer les organismes de protection sociale. Il s'agit donc pour la CFTC d'un débat portant sur le concept *« Réconcilier l'économie, l'écologie et le social »*, de co-élaborer un nouveau contrat social.

Il s'agit de revenir à un portail numérique qui précise clairement comment utiliser ses droits. Faire par exemple que moncompteactivité.gouv.fr ne soit plus caché par moncompteformation.gouv.fr. Ceci permettrait de renforcer l'existence du CPA, de lui redonner du sens et de la visibilité, de le rendre aisément accessible à l'utilisateur. Il s'agit de penser l'outil au regard de ses finalités, des principes et des valeurs sous-jacentes. Un portail point d'entrée unique, une plateforme universelle accessible à tous ne signifient pas que chaque personne ait suffisamment de savoirs et de savoir-faire cognitifs et technologiques pour l'utiliser et mobiliser ses droits avec efficience. Qu'elle sache discriminer pour sélectionner le bon élément et atteindre le but qu'elle s'est fixé, voire qu'elle ait su seule se fixer un but. Cela renvoie aux notions de projet (Boutinet, 2005), de capacité et de capabilité (Fernagu-Oudet, 2012), et d'un nécessaire accompagnement. L'illettrisme et l'illectronisme, l'illettrisme numérique génèrent des difficultés, voire une incapacité pour une personne d'utiliser des appareils numériques et des outils informatiques en raison d'un manque ou d'une absence de connaissances. À cet effet, 400 000 postes de médiateurs numériques sont créés pour lutter contre cela dans les administrations et les associations.

L'innovation renforcée par l'élargissement de la plateforme du CPA à tous les droits sociaux permettrait d'avoir une vision systémique de tous les droits, droits à santé, à prestations familiales, etc. Cela pourrait donner à voir une cartographie globale des droits et des prestations, avoir toutes les informations actualisées, dans une même temporalité et en un même lieu, consultables et disponibles à tout moment. Il s'agirait dans des unités de temps et de lieu de colliger les contenus aujourd'hui épars, ce qui faciliterait une vision globale de l'état situationnel de la personne, donnerait la possibilité de contrôler que la personne a bien accès à l'ensemble des droits qui lui sont offerts. Le CPA serait doté de moyens de pilotage spécifiques à partir de la plateforme, d'interfaces d'affichages d'informations communes sur tous les droits concernés, et sur la conversion de ces droits. Tout en améliorant la lisibilité des droits et prestations, cela permettrait de conjuguer l'ensemble des droits, d'avoir une analyse plus pointue permettant un accompagnement personnalisé, plus ajusté et pertinent au regard des besoins et des ressources d'une personne pour l'orienter au mieux vers des choix décisionnels et stratégiques. Il y aurait une fongibilité globale des droits, qui ne seraient plus disjoints, avec la possibilité de pondérer leur utilisation au regard de la personne, du contexte et de la temporalité. L'analogie pourrait être faite avec les ressources disponibles dans une banque en termes de liquidité, de placement, etc. ou de monnaie virtuelle.

L'outil pourrait proposer la conversion des droits destinés à différentes applications. Un simulateur de conversion pourrait être envisagé, à court, moyen et long terme pour formuler des hypothèses et là encore orienter les décisions. Il serait possible aussi de recevoir des alertes pour mettre en œuvre une conversion ou organiser un rendez-vous spécifique avec le CEP référent, qui aurait accès lui aussi à la plateforme et aux mêmes indicateurs (uniquement pour le groupe de personnes qu'il aurait la responsabilité d'accompagner et en prenant en compte les recommandations RGPD). Aller vers un réel outil universel de pilotage permet d'offrir à chaque personne des indicateurs sur l'existence de ses droits et de leur suivi, des choix individuels de conversions possibles de ces droits et ce tout au long de la vie. Dans une optique d'accompagnement, et non de contrôle, des indicateurs pourraient être pressentis, liés aux dispositions ou capacités de la personne à se servir

de l'outil CPA ; des indicateurs liés aux choix d'orientation professionnelle, à la formulation de souhaits ; des indicateurs de gestion (nombre de rencontres avec le CEP, de formations proposées, demandées, acceptées, suivies) en ce sens qu'ils tracent et renseignent l'engagement, le cheminement vers la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice de la personne. Les entretiens avec le CEP pourraient donner lieu à un compte-rendu, comme pour l'entretien professionnel avec le responsable hiérarchique. Cet outil, en colligeant les droits qui seraient augmentés, renseignerait davantage sur la problématique globale de la personne, permettant d'en avoir une connaissance plus précise et de comprendre notamment si celle-ci nécessite un accompagnement spécifique ou renforcé. Le CPA serait évolutif tout au long de la vie, la plateforme collaborative gratuite proposant des services d'accompagnement dans les domaines du social, de la santé, du logement, des transports et de la formation. Ces propositions issues de l'analyse des données théoriques et empiriques doivent être mises en débat afin d'asseoir leur caractère d'universalité.

4.1.1. Repenser la définition d'activité et promouvoir une gouvernance forte

Dans la culture française, le travail est l'essence de l'homme, le lieu central du lien social. Méda (2001) évoque l'illusion du travail comme vocation exclusive de l'homme. Pour autant, si les hommes ont transformé leurs conditions de vie par des activités, celles-ci ne relèvent pas d'une seule catégorie. Si le travail peut être de l'ordre de la construction ou d'une illusion, s'il est un bien fondamental auquel tout individu doit avoir accès, il n'est pas la seule manière d'expression et de mise en valeur de l'homme et du monde. La thèse de l'auteur prône alors *« la substitution d'une philosophie de l'activité à une philosophie du travail ou de la centralité du travail »* comme *« voie prometteuse pour obtenir un plein emploi de qualité »* capable de fonder, pour les hommes et les femmes, une véritable *« conciliation des différentes activités qui leur incombent, au-delà d'une division sexuelle des rôles devenue anachronique »*. Si en France, la tendance est de considérer l'activité de travail prépondérante sur l'activité

personnelle, une personne ne se réduit à cette seule activité. Ce d'autant plus si la personne n'en a pas, ou plus. Cette dimension de prégnance forte du concept d'activité peut n'être ni consciente ni conscientisée. Il faut pour cela porter un regard aiguisé par exemple sur les titres des allocations et leurs périmètres. Cela permet aussi de comprendre que la notion de revenu minimum d'insertion (RMI) était plus ou moins acceptable pour certains.
Le site de la CFTC[9] éclaire sur ce point. Un titre d'article vise l'objectif *« Assurer un revenu minimum aux plus fragiles »*, avec comme sous-titre *« Protéger les personnes dans l'incapacité de travailler »*. Les minima sociaux en vigueur sont liés à la notion d'activité, en tant que prestations sociales versées sans contrepartie de cotisation sous conditions de ressources. L'allocation de solidarité aux personnes âgées octroie un revenu minimum aux plus modestes n'ayant pas suffisamment cotisé aux régimes de retraite [donc présentant une insuffisance d'heures d'activité de travail] pour pouvoir bénéficier d'un revenu d'existence. L'allocation supplémentaire d'invalidité complète la pension d'invalidité du régime de sécurité sociale au titre d'une incapacité permanente [à assurer le nombre attendu d'heures d'activité de travail] et assure un niveau de revenu égal au minimum vieillesse. L'allocation aux adultes handicapés demande au titulaire de justifier d'un taux d'incapacité d'au moins 50 %, reconnaît l'impossibilité de travailler en raison de son handicap. Un régime de solidarité distinct de celui de l'assurance chômage existe pour des personnes arrivées en fin de droits et les exclus de la protection sociale. Le RMI attendait un processus d'insertion dans l'activité du bénéficiaire, alors que le revenu de solidarité active (RSA) le remplaçant est défini précisément comme complément de revenu d'activité pour les travailleurs pauvres. Le RSA jeunes versé aux personnes de moins de 25 ans l'est sous réserve de justifier de deux ans d'activité en équivalent temps plein, au cours des trois dernières années. La prime d'activité [son nom là encore est explicite] depuis janvier 2016 remplace le RSA activité et la prime pour l'emploi. C'est un complément de revenu d'activité s'adressant aux travailleurs aux revenus modestes.

(9) CFTC (2019). Assurer un revenu minimum aux plus fragiles. Assurer un revenu minimum aux plus fragiles (cftc.fr)

La CFTC[10] plaide pour un revenu de dignité, une allocation universelle, un revenu contributif, en les justifiant au regard de valeurs humaines, éthiques et citoyennes.

> *« Revenu de dignité, qui au travers du Smic mais aussi d'autres dispositifs, permettrait de garantir à chacun de vivre dignement. Vivre dignement pour nous c'est pouvoir se nourrir sainement, se loger décemment, s'habiller correctement, et avoir une vie sociale, c'est-à-dire accéder à la culture, avoir des loisirs, partir en vacances seul ou avec ses enfants ».*
>
> *« Au-delà du revenu de dignité, le débat porte aujourd'hui sur l'allocation universelle ou le revenu de base. La CFTC va plus loin et affirme une notion supplémentaire : le revenu contributif. Celui-ci permettrait aux travailleurs de percevoir un revenu pour les emplois qu'ils occupent mais aussi pour toute activité qu'ils effectuent au sein de leurs familles, d'associations et d'autres activités individuelles ou collectives à haute utilité sociale (formation, engagements citoyens…) ».*

La vision future, qu'elle soit politique, économique ou sociale, ne devrait plus séparer les activités de travail et les activités personnelles, les activités de marché des activités de bénévolat gratuites. Si le travail aliène à l'instar de ce qu'affirmait Marx, si le but visé est la liberté, l'activité devrait être envisagée de manière inclusive. Si le salaire est un canal de richesses, garant d'un ordre social plus juste, fondé sur le travail et les capacités, il revient à l'État de garantir la croissance et le plein-emploi pour permettre à chacun un accès aux richesses produites. À cette fin, la gouvernance doit être forte pour que soient orientés et coordonnés les efforts centrés sur la personne, individualisés. Ce changement de paradigme ne laisserait plus à la personne la responsabilité de s'orienter dans les méandres administratifs d'un système complexe. Une réforme ambitieuse tant sur le fond que sur la forme est nécessaire pour transformer l'organisation, les mentalités et les comportements, et pour cela les représentations.

(10) CFTC (2016). Vers un revenu minimum décent ? Du revenu de dignité au revenu contributif - Syndicat CFTC.

4.1.2. Accentuer la portabilité des protections sociales dans le parcours de vie

Accentuer la portabilité des protections sociales dans le parcours de vie nécessite un changement de représentation ainsi qu'une transformation de la protection sociale devenue inadaptée à la société contemporaine. Il s'agirait d'aller vers une transition, vers une sécurité sociale *« beveridgienne »* finançant les risques sociétaux, la maladie ou le chômage par les cotisations sociales et l'impôt au nom de la solidarité nationale. Cela renvoie à William Beveridge qui, en 1942, a proposé de remplacer un régime britannique d'assurance maladie obligatoire considéré comme complexe (à cause de nombreuses caisses mal coordonnées) et limité (avec plafond d'affiliation) par un système étatique reposant sur l'impôt et couvrant toute la population en lui donnant des droits égaux. Ce modèle de protection sociale géré par l'État est une assurance universelle, qui garantit une protection égalitaire de base pour lutter contre la pauvreté. Il répond à un principe de solidarité pour lutter contre les vulnérabilités. D'où la nécessité d'une gouvernance forte de l'État pour le déployer. Cette proposition semble judicieuse aux enquêtés, ce d'autant que le plein-emploi pourrait s'accompagner de l'augmentation de la pauvreté. La croissance économique seule ne résorbera pas la précarité. Serait souhaitable alors un accès aux droits effectifs des personnes en difficulté, un choc de confiance, une loi de programmation, un accompagnement.

4.2. Vers une pluralité de droits et de comptes : propositions d'inclusions

4.2.1. Un compte social personnel universel

Un compte social personnel universel permettrait de sécuriser le parcours professionnel de l'école à la retraite (Améli, 2012). Davy (2012) propose la création d'un compte social universel (CSU), sécurisé et individualisé pour accompagner chaque personne tout au long de sa vie. L'ensemble des droits

acquis par le salarié tout au long de son parcours y seraient indiqués, que cela concerne sa sécurité sociale, sa retraite, sa formation professionnelle, son épargne salariale ou son compte épargne-temps, etc.

Penser une nouvelle orientation sociale s'impose et s'appuyer sur le CPA permettrait de la rendre opérationnelle. L'éthique du care, qui considère les interactions de celui-ci comme bases sociétales, pourrait proposer et constituer un cadre de pensée approprié pour analyser et orienter la réforme de la protection sociale française vers un système de dispensation de soin et d'attention à chacun, permettant ainsi de répondre aux défis contemporains. Le CPA serait un outil universel permettant à chacun de donner et de recevoir du care à travers la sécurité sociale, renvoyant à l'égalité fondamentale, base de l'éthique. Il serait un outil pratique capable d'instaurer une nouvelle orientation sociale, de répondre à l'enjeu de transition d'une protection sociale devenue inadéquate à une sécurité sociale du care (Delaurens, 2017).

Alors que le CPA fait valoir la fongibilité des droits, les droits convertis en points, acquis ou donnés à l'ouverture du compte pourraient être utilisés pour des prestations différentes. Alors que le système social est cloisonné, que chaque caisse gère un ou plusieurs risques spécifiques, une sécurité sociale ouverte serait envisageable, permettant à chacun de choisir les droits dont il a le plus besoin au vu de ses risques propres qu'il croit encourir. Bien que le besoin de care soit universel, il diffère d'une personne à l'autre, d'où l'intérêt d'instaurer des prestations différenciées. Il s'agirait d'aller vers une assurance familiale universelle. La protection universelle maladie existe, remplaçant la couverture maladie universelle, permettant l'accès au soin, le remboursement des soins, prestations et médicaments à toute personne résidant en France, non couverte par un autre régime obligatoire d'assurance maladie. Le site Améli précise : « *Toute personne qui travaille ou réside en France de manière stable et régulière a droit à la prise en charge de ses frais de santé à titre personnel et de manière continue tout au long de sa vie : tel est le principe de la protection universelle maladie* ». Entrée en vigueur au 1er janvier 2016, un de ses principes fondamentaux consiste en la simplification et la continuité des droits pour les assurés afin d'éviter les ruptures. Elle autorise à rester dans le même régime d'assurance maladie, même en cas de perte d'activité ou de changement de

situation personnelle. Les périodes de rupture de droits qui pourraient avoir lieu sont évitées. Est supprimé progressivement le statut d'ayant droit pour une personne majeure. La protection universelle maladie prévoit que toute personne majeure sans activité professionnelle a droit à la prise en charge de ses frais de santé personnels quand elle réside en France de manière durable, sans avoir pour nécessité d'être rattachée à un ayant droit. Tout changement de situation personnelle n'impacte plus les droits de l'assuré, ce qui le rend plus autonome. Ce le serait plus encore avec l'éligibilité de nouveaux comptes.

4.2.2. L'éligibilité des nouveaux comptes

L'éligibilité de nouveaux droits pourrait être mise en lien avec celle de nouveaux comptes du même registre. Le droit à la santé et au handicap, un compte santé ; le droit à la protection familiale et à la parentalité, un compte parental ; le droit à la mobilité, un compte épargne mobilité ; le droit au logement, un compte logement ; le droit à la flexibilité du temps de travail, un compte épargne-temps universel, les droits à la retraite, un compte retraite universel. Du reste le caractère social et/ou universel de chacun pourrait être ajouté. D'autres encore pourraient être mis en débat.
Au cours des travaux menés sur le CPA, France Stratégie a sollicité des experts d'horizons divers (partenaires sociaux, personnalités qualifiées) visant à nourrir le débat. Il ressort de ce débat que tout travail doit créer du droit social. Quelles sont alors les mutations à prendre en compte en ce qui concerne le modèle de protection sociale ? Le système de sécurité sociale s'est structuré au sortir de la guerre avec pour ambition de couvrir l'ensemble de la population contre l'ensemble des facteurs d'insécurité (ordonnance du 4 octobre 1945) avec un *« plan complet de sécurité sociale visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence dans tous les cas où ils seraient incapables de se les procurer par le travail »*. S'il y a eu une extension de la protection des personnes couvertes contre les risques sociaux (universalité des prestations familiales, couverture maladie universelle…), ce système de sécurité sociale reste basé sur la même norme de l'emploi et de modèles familiaux, soit un travail salarié chez le même employeur durant toute la vie active. Il s'agit maintenant de prendre

en compte les nouvelles trajectoires professionnelles avec les périodes de ruptures, de transitions, d'incertitude, de précarité.
Le contexte démographique, sociologique, sociétal s'est transformé, les modèles familiaux et le travail des femmes ont évolué, l'espérance de vie et le vieillissement de la population a augmenté. Ces nouvelles caractéristiques génèrent des besoins et des risques nouveaux. La prise en charge des jeunes enfants, de la dépendance des aînés, l'accès et le maintien au logement sont des préoccupations majeures auxquelles la protection sociale devrait répondre, tout en prenant en compte la contrainte financière du système. Des réformes ont consolidé financièrement les régimes de protection sociale par des modifications paramétriques (retraites de base, complémentaires, actions sur l'âge de départ ou la durée d'assurance, les prestations familiales avec actions sur les conditions de ressources). Aujourd'hui la logique doit être repensée pour une nouvelle protection sociale.
Au fil de la lecture de ce document sont apparues des propositions d'acteurs, et la CFTC conforte sa proposition, celle de faire du CPA un outil pour assurer la fluidité du parcours professionnel et la continuité des droits.

Le point de vue de la CFTC

Sont souhaités pour toute personne active ou non : un système de protection sociale le plus complet possible pour lutter contre les parcours professionnels et personnels à risques ; un droit à la protection sociale, droit commun de l'activité professionnelle ; des droits sociaux sans rupture quel que soit le statut (salarié, en congé parental, bénévole) ou changement de statut entre position de salarié et d'indépendant[11].

La CFTC considère que la négociation interprofessionnelle a déjà œuvré sur la portabilité des droits en matière de santé (garantie complémentaire maladie et maternité), d'invalidité décès, de droits rechargeables à l'assurance chômage.

(11) Synthèse à partir des propos recueillis sur le site CFTC.

Pour autant, il s'agit de rassembler l'ensemble des droits sociaux attachés à l'expérience d'une activité pour faciliter les transitions professionnelles et permettre une continuité dans l'acquisition des droits et une *« parfaite couverture contre les risques sociaux identifiés »*. La protection sociale en France est une ambition démocratique, selon Alain Supiot, Il conviendrait d'accentuer l'innovation pour donner une vision globale des droits à santé, à prestations familiales, etc. Selon certains enquêtés, il semble possible pour la CFTC d'aller vers une proposition de *« privatisation de protection sociale »*. En 2006, Lane la définissait comme la capacité juridique d'une personne de passer contrat avec l'assureur maladie et l'assureur retraite de son choix pour une durée future. Il revient à l'assuré la décision de définir la part de cotisations qu'il est prêt à verser à un assureur. Pellet (2020) propose comme formes de privatisation des modalités de financement de la protection sociale : la taxe de solidarité additionnelle aux cotisations d'assurance afférentes aux garanties de protection complémentaire santé dans le financement de la complémentaire santé solidaire, ou le développement de couvertures privées complémentaires de santé et de prévoyance dans les entreprises.

Le point de vue de la CFTC

Auraient par exemple vocation à rejoindre ce compte[12] :
- **La complémentarité santé et la garantie invalidité décès** dont la portabilité est déjà acquise mais qui reste à parfaire (conservation d'une couverture complémentaire santé limitée à 12 mois maximum en cas de chômage et ouverture de droits aux chômeurs indemnisés uniquement).
- **Une garantie universelle des loyers** envisagée comme un dispositif de sécurisation financière pour l'accès et le maintien au logement à tout moment du parcours professionnel (conformément à l'axe 3-7 du rapport programme du 51e congrès confédéral). La CFTC voit dans la coïncidence entre la construction d'un nouveau dispositif de sécurisation du logement

(12) Extrait du site CFTC.

privé (objectif de la convention État-UESL 2015) et celle du CPA une occasion de construire une véritable sécurité sociale logement.

- Un droit à congé parental individualisé et fractionnable jusqu'à la majorité de l'enfant et rémunéré non plus au forfait mais en pourcentage de l'ancien salaire. Ouvert à chaque parent dès la naissance d'un enfant (quel que soit son rang), il permettrait de bénéficier d'un capital temps, fractionnable jusqu'à la majorité de l'enfant. La liberté de choix pour les parents deviendrait ainsi réelle et chacun pourrait interrompre son activité le temps nécessaire sans perdre ses avantages liés à l'ancienneté ni ses droits à retraite.

Dans une logique de mise en œuvre, ce compte pourrait voir converger d'autres droits sociaux tels que **la dépendance, la retraite et la maladie** lorsque les différents régimes auront fini d'achever leur convergence ?

- La **« perte d'autonomie »** correspond à une réalité vécue fluctuante. Les situations individuelles sont en effet évolutives. La « perte d'autonomie » est par ailleurs fonction de l'environnement matériel et social de la personne. Pour inciter à la **couverture de ce risque**, il pourrait être proposé d'intégrer au CPA la dimension « dépendance ». Cette dernière pourrait être financée par des versements volontaires de ses souscripteurs et transmissibles sans droits de succession à ses ayants droit lorsque le risque n'est pas survenu.

Cette même logique pourrait être soutenue **en matière de retraites**. Le travailleur doit pouvoir avoir une vision globale de sa retraite en englobant les régimes par répartition mais également l'ensemble des dispositifs individuels (PERP, Madelin, Préfon), collectifs et d'épargne salariale. Chaque assuré disposerait ainsi dans son compte d'activité élargi de la possibilité de faire le point annuellement sur sa retraite par une estimation de rente, et d'avoir une vision de ses cotisations et de celles de son employeur.

Enfin, **l'accès à l'assurance maladie** doit être sécurisé tout au long de la vie. Au-delà de la complémentaire santé, **l'intégration de la couverture maladie dite de base** dans le compte personnel d'activité éviterait les ruptures temporaires d'accès aux soins induites par la sortie d'études, les phases de chômage ou un déménagement.

Ce renforcement de l'accès aux droits sociaux tout au long du parcours de vie ne saurait suffire à lui seul. Il suppose, dans une logique ce prévention des risques sociaux, un **redéploiement massif des politiques publiques (petite enfance, soins, aide à la personne, logement, transports collectifs…).**
Il suppose également pour la construction de trajectoires ascendantes et pour éviter le creusement des inégalités un **service d'accompagnement global à l'activité performant.**
Cette ambition implique enfin **une responsabilisation des entreprises.** Celles-ci ne seraient plus considérées comme la source unique de financement de notre protection sociale mais demeureraient néanmoins un acteur essentiel dans le déploiement du futur modèle par le biais **de plans retraite, formation, prévention,** etc. Des plans en partie financés par divers abondements relatifs à l'anticipation et la couverture de risques sociaux découlant des incertitudes économiques de l'entreprise.

4.2.3. Un revenu universel d'existence, arguments en faveur et en défaveur

L'allocation universelle, revenu inconditionnellement attribué à tout citoyen, fleurit dans les années 1980 en lien avec la réforme européenne de l'État-Providence de Castel (Van Parijs, 2004) aux Pays-Bas, en Irlande en 2002 comme solution au problème du chômage, d'exclusion et de fracture sociale. Des initiatives suisse et finlandaise, ou encore estonienne ont eu cours. Selon De Benoist (2011), le principe est simple, un versement à chaque citoyen, de sa naissance à sa mort, d'un revenu minimum inconditionnel, inaliénable, égal pour chacun, et cumulable avec n'importe quel autre revenu ou activité sans autre dégressivité que celle du système fiscal en vigueur. L'idée de revenu universel semble être une option qui ressort en temps d'élection. Déjà d'actualité lors de la dernière campagne présidentielle comme une perspective désirable et crédible, elle revient dans les propos de campagne de l'élection présidentielle de juin 2022. Le Cese (Conseil économique social et environnemental) avait

préconisé un revenu minimum social garanti (RMSG) en 2017 (Sissoko, 2017). Seraient concernés : les jeunes dès l'âge de 18 ans, sans emploi, sans soutien parental, n'étant pas en formation. Cette aide versée pendant un an ne serait pas déduite de celle perçue par les parents. Cette mesure est corrélée à un accompagnement menant vers l'emploi et à une pédagogie.

Sabaté (2018) en évoque l'évolution du vocabulaire de l'ordre du fantasme ou de l'utopie : allant de *« fantasme d'excentriques »* (Vanderborght et Van Parijs, 2005) à un *« nouveau pilier de notre système de protection sociale »* (Hyafil, 2016). Cette proposition revêt-elle une dimension de désirabilité, d'acceptabilité, de justification, de crédibilité, de soutenabilité budgétaire, de faisabilité opérationnelle de politique publique ? Est-elle réaliste et réalisable, finançable ? Et sous réserve de quel montant total ? Qui le toucherait et le montant serait-il variable selon l'âge ou la situation ? Quel périmètre lui serait attribué : une simple ligne sur la feuille d'impôt ou l'échelle d'une réforme sociofiscale ? S'agirait-il d'une réorganisation des prestations sociales, le substituant aux prestations existantes déjà versées (RSA, garantie jeunes ou prime d'activité, prestations sociales) avec un complément lié aux allocations contributives, chômage, pensions de retraite, assistance (allocation aux adultes handicapés, minimum vieillesse, APA pour les personnes âgées, etc.) avec disparition du quotient conjugal ? Alors que dans le RSA sont déduits les allocations logement, les dons, ce ne serait pas le cas dans le revenu socle. Les droits seraient ouverts automatiquement avec une dématérialisation et une temporalité rapide tel un acte de solidarité s'exerçant en permanence, et non *a posteriori* sur demande, renvoyant à la notion d'appartenance à la société.

Sabaté (2018) questionne l'acceptabilité sociale de la réforme fiscale corrélée en termes économiques (efficacité de l'impôt, impact redistributif, évolution des comportements productifs, etc.) et politiques (consentement à l'impôt, réduction des inégalités, partage du temps de travail). Si le revenu universel est un revenu de base émancipateur, universel et inconditionnel permettant de s'adapter aux mutations de l'emploi, l'établir ne peut s'envisager sans réflexion philosophique soutenue. Ce que souligne la CFTC pour évoquer les raisons de sa création et mettre en regard les conditions pour qu'il produise les effets attendus, en termes d'autonomie individuelle et de justice sociale.

Sans conception au rabais de la justice sociale (Piketty, 2016). Un débat sur les concepts de solidarité, de justice, sur les valeurs s'impose, de même que sur la conception de la Sécurité sociale.

Si les Français sont attachés à leur système de protection sociale, leur opinion varie selon leur situation sociale au vu de l'étude du baromètre d'opinion de la Drees (Lardeux et Pirus, 2022). Cette enquête réalisée auprès de 4 002 personnes d'octobre 2020 à janvier 2021, en période d'épidémie, montre huit personnes sur dix préoccupées par leur santé. Bien que celle-ci se soit détériorée au cours des dernières années pour 56 %, qu'elles soient inquiètes à 47 % à l'idée de ne pas pouvoir être bien soignées si elles devaient faire face à un gros problème de santé, 76 % se considèrent toutefois en bonne santé. Les points de vue sont paradoxaux sur le financement de la santé. 64 % estiment plus important de maintenir au niveau actuel les prestations sociales et les remboursements d'assurance maladie que de prendre des mesures pour réduire le déficit de la Sécurité sociale. Déficit qui serait dû pour 79 % d'entre eux aux dépenses de santé trop élevées à cause d'une mauvaise gestion du système. 61 % jugent le système trop onéreux pour la société, les opinions dépendent de la situation sociale : les plus modestes financièrement, les chômeurs ou inactifs (non retraités), les jeunes et les familles monoparentales sont plus souvent favorables à une couverture chômage ou une couverture maladie universelle, privilégiant davantage un maintien au niveau actuel des prestations et des remboursements plutôt qu'une réduction du déficit de la Sécurité sociale. Les cadres et les professions libérales, les indépendants ont une vision plus libérale du système économique et social, estimant que la couverture des risques sociaux devrait être réservée aux cotisants.

Parmi les objections à l'idée de revenu de citoyenneté, l'objection morale se base sur une conception chrétienne de la valeur du travail pour l'homme, qui par nature doit travailler (De Benoist, 2011). Doivent être respectés une éthique du travail, une dignité du travail, un droit au travail. L'opposition est de principe à une proposition de revenu inconditionnellement garanti à tous, même à ceux qui ne veulent pas travailler. Le travail est nécessaire pour produire de la richesse alors que le revenu universel pourrait inciter à l'assistanat, à devenir ou à rester un aliéné en situation de dépendance sociale, inciter à la paresse, à

rémunérer une oisiveté coûteuse pour les contribuables finançant les politiques d'aide sociale de l'État. Le discours politique libéral montre l'assistanat comme un manque de liberté et de responsabilité individuelles. L'assistanat devrait pour certains être associé à des contraintes et des engagements. Laurent Wauquiez proposait l'instauration de cinq heures de travail bénévole pour les allocataires du RSA, évoquant l'assistanat tel *« un cancer de la société française »* (Laurent, 2021) ; Emmanuel Macron conditionnerait son versement contre 15 à 20 heures d'activité par semaine (Lemarié, 2023). Les perceptions diffèrent entre les politiques prônant l'accompagnement des bénéficiaires vers un vrai contrat de travail et les syndicats dénonçant un travail au rabais. Il convient alors de reconsidérer le travail, de le définir, de ne pas le réduire au travail salarié, les activités de bénévolat dans le CPA étant prises en considération. Des objections économiques sont émises au regard de ce qui est possible financièrement selon le budget de l'État, ou sa faisabilité.

Il s'agit d'apprendre des expérimentations de revenu universel lancées en Allemagne (*Le Monde*, 2021), en Europe, et au Brésil (Teixeira Esteves, 2019). Concevoir un dispositif ne suffit pas à le mettre en œuvre, comme l'illustre l'exemple du revenu universel de base au Brésil légiféré depuis 2004 mais non effectif. Celui-ci repose sur trois principes de justice sociale, de liberté humaine et de dignité universelle, ayant pour objectifs de réduire la vulnérabilité des personnes les plus défavorisées et les inégalités de répartition des revenus, d'augmenter la liberté individuelle. Il est défini au regard des valeurs fondamentales de la République brésilienne, de la construction d'une société libre, juste et solidaire, pour réduire la pauvreté, la marginalisation, les inégalités sociales et régionales. Il vise les droits fondamentaux concernant l'éducation, la santé, le logement, le travail, les loisirs, la sécurité et la protection de la maternité et de l'enfance. Avec des principes généraux de protection des travailleurs contre la perte de leur capacité de travail et de garantie des droits sociaux fondamentaux des personnes handicapées. Notons l'introduction des loisirs, faisant évoquer la notion de culture et de capital culturel, également sources d'inégalité aujourd'hui.

La Commission européenne, au sommet social de Porto, acte un plan d'action pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux et une

recommandation pour un soutien actif et efficace à l'emploi à la suite de la crise de la Covid-19. Cette relance de l'Europe sociale selon Nicolas Schmit[13], commissaire européen à l'Emploi et aux Droits sociaux, vise l'engagement de politiques sociales, économiques et industrielles (Turpin, 2021). Trois objectifs sont posés pour 2030 :

- au moins 78 % des personnes âgées de 20 à 64 ans devraient avoir un emploi ;
- au moins 60 % des adultes devraient participer à des activités annuelles de formation ;
- une diminution de 15 millions de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale dont au moins cinq millions d'enfants.

La recommandation a pour finalité de favoriser la création d'emplois, d'accompagner les transitions vers les secteurs porteurs. Les États membres soutiennent trois éléments :

- des incitations à l'embauche, un soutien à l'entrepreneuriat ;
- des possibilités de perfectionnement professionnel et de reconversion ;
- un soutien renforcé des services de l'emploi.

Des moyens financiers sont évoqués pour financer des projets sociaux pour l'emploi ou la formation : *« Next Génération EU »*, les fonds de relance et résilience, React-EU ou encore des prêts. La formation continue est favorisée pour accompagner la transformation écologique et numérique. Des avancées sur un CPF, sur l'économie sociale et solidaire sont envisagées, un CPF européen, santé et sécurité au travail est visé. À l'issue de la conférence, les institutions de l'UE, les partenaires sociaux européens et les représentants de la société civile ont signé l'engagement social de Porto pour définir le programme européen de politique sociale pour les dix ans et mettre en œuvre un socle européen des droits sociaux.

Les Assises du travail évoquent dans la recommandation n° 8 un compte épargne-temps universel simple, lisible, accessible aux travailleurs et aux employeurs, permettant d'épargner un nombre limité de jours de congé non pris pour en bénéficier ultérieurement tout en préservant le droit au repos des

(13) Nicolas Schmit est commissaire européen à l'Emploi et aux Droits sociaux. Intervention devant la commission des Affaires européennes du Sénat sur les thèmes du socle européen des droits sociaux et de la convergence sociale européenne le jeudi 27 mai 2021.

travailleurs, quel que soit le parcours professionnel, en organisant la portabilité de ces droits avec les autres droits sociaux portables du CPA (Thiery et Sénard, 2023). Un portage extérieur est souhaité pour que le poids financier ne pèse pas sur les entreprises, une monétarisation limitée aux cas d'urgence ainsi qu'une campagne d'information aux bénéficiaires visant la limitation du non-recours. Sont à traiter : les modalités d'intégration des comptes épargne-temps (CET) actuels, leurs singularisations pour les personnes à temps partiel ou en fin de carrière, les seuils et plafonds de versement, leur faisabilité. Sous couvert du respect de ces principes, les modalités pratiques en sont laissées aux partenaires sociaux. Gageons qu'ils sauront être force de proposition pour l'avancée de ce dossier.

Conclusion

Conclusion

Le compte personnel d'activité (CPA) est un outil universel pensé pour faciliter l'accès à la formation et à la professionnalisation, à l'accompagnement à l'insertion, à la mobilité, et à la transition de parcours professionnels, pour tendre vers une sécurisation des parcours et ainsi réduire les inégalités, les vulnérabilités. Il est innovant à plus d'un titre et se veut évolutif. La portabilité et la fongibilité des droits, leur convertibilité, sont un point essentiel qu'il s'agit de développer pour mailler davantage la couverture sociale et limiter les interstices existants dans la protection des personnes, et réduire le non-recours aux droits. Donner une vision globale à la personne de sa situation facilitera et sécurisera l'exercice de ses droits. Plus encore si le CPA absorbe davantage de droits sociaux pour aller vers un compte support de tous les droits sociaux et de toute activité, c'est-à-dire réunir sous un même compte l'ensemble des droits sociaux utiles à chacun pour sécuriser son parcours professionnel. Élargir le CPA peut davantage encore transformer le système de protection sociale, développer la solidarité, réduire voire compenser les inégalités avec des dotations individualisées pour les personnes plus fragiles. Et sécuriser le parcours professionnel en donnant à la personne la maîtrise de ce parcours tout en étant accompagnée pour optimiser l'utilisation de l'outil. Le développer permettrait de prendre en charge la personne de manière holistique. La CFTC est force de proposition sur cet axe d'amélioration.

Le bilan de ses atouts et de ses limites montre des marges de progression possible pour en améliorer l'existant. Sa perspective d'évolution repose

notamment sur son élargissement à l'ensemble des droits sociaux personnels utiles pour sécuriser les parcours professionnels et les parcours de vie. Parmi les droits et les prestations du CPA, la notion d'universalité est présente : une assurance familiale universelle, une protection universelle maladie, une universalité des prestations familiales. De nouveaux droits seraient à ajouter pour répondre aux problématiques de la mobilité, de l'accès et du maintien au logement, du transport, de la dépendance des aînés, de la parentalité. Des droits ou des aides telles l'aide aux aidants, l'aide à la garde d'enfants (notamment pour les jeunes enfants), l'aide à la mobilité, au logement, au transport, à la création d'entreprise favoriseraient l'emploi, l'insertion dans l'emploi ou le retour à l'emploi. Des réformes fiscales ou autres pourraient être entreprises, notamment celle du logement des propriétaires pour ne pas faire porter le poids de cette mobilité sur les travailleurs. Les droits issus de plusieurs comptes viendraient renforcer le poids du CPA, seraient des droits portables et fongibles tels que pour les droits à formation, le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité, le compte épargne-temps, le compte épargne salariale, l'allocation chômage, les droits au repos (les RTT, les droits à congé). Une extension du compte épargne-temps en entreprise est envisageable pour permettre à la personne salariée de gérer son parcours de vie. Alors que d'autres droits élargiraient le CPA sans être fongibles pour préserver la personne. Ce sont des droits sociaux personnels liés aux risques, tels que la maladie, la retraite, les accidents du travail. La fongibilité des droits a une limite, elle ne doit pas mettre en danger l'avenir professionnel de la personne. Cette dernière a une autonomie dans un cadre précis, une liberté de choix. Il s'agit d'être attentif à la dimension de temporalité, afin de ne pas se priver de droit plus tard. Par exemple, rester vigilant sur le fait que les droits de formation restent une opportunité, non une obligation ni une fin en soi. La personne ne peut pas être contrainte d'activer ses droits à formation en échange d'une contre-partie. Par exemple les droits au chômage et à la retraite ne peuvent devenir des droits de formation. Qu'il existe un compte retraite universel est un souhait majoritaire chez les enquêtés compte tenu de la complexité des systèmes de retraites et des démarches à faire ou encore de la disparité et des inégalités engendrées.

L'accompagnement individuel de la personne est un outil de sécurisation de parcours professionnels dans les phases de rupture, de transition, dans la gestion des interstices. La logique est de placer la personne-sujet-actrice au cœur d'une logique d'accompagnement pluriel, comme barycentre des dispositifs existants — ou à créer — d'accompagnement vers l'emploi et l'offre de formation professionnelle continue. Une plateforme améliorée avec des services orientés utilisateur (FAQ, conseillers virtuels, tutoriels, forums d'échanges, chatbot) permettrait de déployer le métier de conseil en évolution professionnelle à grande échelle pour un accompagnement individualisé efficient, plus approfondi pour les personnes en ayant le plus besoin.

Le CPA doit s'inscrire dans une vision éthique et juste de la société, s'ancrer dans des dialogues et des débats entre acteurs concernés, et dans une gouvernance forte.

Bibliographie

Bibliographie

Alves, S. et Lerner, L. (2021). « Engagement et volition en e-learning : quelle place pour l'environnement social ? », *Recherches en sciences de gestion,* 2021/3 (144). https://www.cairn.info/revue-recherches-en-sciences-de-gestion-2021-3-page-193.htm

Amossé, T., Gollac, M. (2008). « Intensité du travail et mobilité professionnelle », *Travail et Emploi*, n° 113, 59-73.

Amossé, T. *et al.* (2019). « Passer en revue quarante ans de *Travail et Emploi* », *Travail et Emploi*, n° 158, 7-42.

Bender, A.-F. *et al.* (2003). *Carrières nomades. Les enseignements d'une comparaison internationale.* Vuibert.

Benghalem, H. (2016). « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », *Éclairages, Études et Analyses* (14). https://www.unedic.org/sites/default/files/2017-02/unedic-etude_reembauche-janvier_2016_2.pdf

Bercy Infos (2017). « Compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) : quelles obligations pour les employeurs ? », *Bercy Infos Entreprises.* https://www.economie.gouv.fr/entreprises/compte-personnel-prevention-penibilite-cppp

Bidet, A. (2011). *L'engagement dans le travail.* PUF, collection « Le lien social ».

Blasco, S. et Givord, P. (2010). « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? », *Économie et statistique*, (431 - 432). https://www.insee.fr/fr/statistiques/1377298?sommaire=1377306

Boisson-Cohen, M. *et al.* (2015). *Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret.* France Stratégie. Rapport de la commission Compte personnel d'activité. https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_cpa_final_2.pdf

Bonamy, J. *et al.* (2002). « Apprivoiser l'innovation. Une approche de l'innovation : pourquoi ? » *in* Charlier, B. & D. Peraya, D. (2002). *Technologie et innovation en pédagogie. Dispositifs innovants de formation pour l'enseignement supérieur.* Bruxelles : De Boeck.

Bornstein, A. et Perdrizet, W., (2019). « Le développement des contrats de très courte durée en France », *Trésor-Éco,* n° 238. https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/cbe9f6b8-e31c-40dd-b2ff-54acbdfc97ae/files/709edcc5-7679-42ab-aabf-ce3df4a20a5b

Boulland, C. (2017). « Compte personnel d'activité : les syndicats pressentent un frein lié au flou de son financement », *La gazette des communes.* La gazette.fr

Boussard, V. (2021). «*Je » de société*. Armand Colin, coll. « Sociologia ».

Boutinet, J.-P. *et al.* (2007). *Penser l'accompagnement adulte. Ruptures, transition, rebonds.* Puf.

Briard, K. (2020). « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », 161. 31-60. https://journals.openedition.org/travailemploi/9796#tocto1n1

Caccivio, A. (2020). « Le service civique est un tremplin vers l'emploi pour les diplômés mais n'a que peu d'impact pour les plus fragiles ». *AEF info.* Dépêche (619015).

Castera, D. et Gougain, N. (2019). « Les jeunes et l'avenir du travail », *Journal officiel de la République française,* Avis du Conseil économique, social et environnemental. https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2019/2019_09_jeunes_avenir_travail.pdf

Cereq. « Défis. Mieux connaître la formation professionnelle et les parcours des salariés », *Cereq.* https://www.cereq.fr/sites/default/files/201907/LA%20PLAQUETTE%20DEFIS%282%29.pdf

Cette, G. (2019). « Il est possible de faciliter et accompagner les mobilités des travailleurs ». https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/01/11/gilbert-cette-il-est-possible-de-faciliter-et-accompagner-les-mobilites-des-travailleurs_

CFTC-PARIS : « Du DIF au CPA ». https://www.cftc-paris.fr/du-dif-au-cpa

Chardin, T. et Hérault, I. (2022). « Accompagner la parentalité en entreprise : l'atout indispensable d'une politique RH engageante, inclusive et attractive », *Webinar Parlons RH #60*, https://app.livestorm.co/parlons-rh-1/accompagner-la-parentalite-en-entreprise-latout-indispensable-dune-politique-rh-engageante-inclusive-et-attractive/live?s=dd8ebc66-dc4a-40f5-850e-32ec3992cf34#/

Chay, M. et Clevenot, L. (2019). Journal officiel de la République française, *Travail, emploi et mobilité.* Section du travail et de l'emploi. Conseil économique, social et environnemental. https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2019/2019_27_travail_emploi_mobilites.pdf

Code du travail. Compte personnel d'activité (articles L. 5151-1 à L. 5151-12), Section 1 : Dispositions générales, article L. 5151-1. *Légifrance.* https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033010090/2021-01-01

Code du travail. Compte personnel d'activité (Articles L. 5151-1 à L. 5151-12), Section 2 : Compte d'engagement citoyen (Articles L. 5151-7 à L. 5151-12). *Légifrance.* https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037385582/2021-01-01

Conseil d'orientation pour l'emploi (2014). « L'évolution des formes d'emploi ». *France Stratégie.* https://www.strategie.gouv.fr/publications/levolution-formes-demploi

Cros, F. (1997). « L'innovation en éducation et formation ». *Revue française de pédagogie.* (118). http://ife.ens-lyon.fr/publications/edition-electronique/revue-francaise-de-pedagogie/INRP_RF118_10.pdf

Cros, F. (2009). « Innovation et formation ». *In* Barbier, J.-M. *et al. Encyclopédie de la formation.* pp. 580-611.

D'Agostini, A. *et al.* (2020). « Plusieurs employeurs au cours d'une année ou l'emploi "éclaté" : situation transitoire, complément d'activité ou précarité durable ». *Insee Références.* https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501166?sommaire=4504425

Dares (2022). « La durée collective hebdomadaire de travail ». https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/la-duree-collective-hebdomadaire-de-travail

Davy, F (2012). « Sécuriser les parcours professionnels par la création d'un compte social universel ». *Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion.* https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapport-securiser-les-parcours-professionnels-par-la-creation-d-un-compte

De Ketele, J.-M. (2002). « L'évaluation de et dans l'innovation ». Collectif, *Évaluer les pratiques innovantes* (35-42). Paris : CNDP.

Debruyne, P. (2021). « Comment accompagner les transitions professionnelles ? » *UODC* http://www.uodc.fr/les-amphis-debats/detail/comment-accompagner-les-transitions-professionnelles-2294

Delaurens, D. (2017). « Le CPA et l'éthique du care ». *Esprit,* (438). https://esprit.presse.fr/article/diane-delaurens/le-cpa-et-l-ethique-du-care-39655

Demailly, D. (2016). « Formation professionnelle : Quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ? », *Dares.* https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/formation-professionnelle

Desjeux, D. (2004). *Les sciences sociales.* Paris : PUF.

Dherbécourt, C. *et al.* (2021). « Repenser l'héritage ». *Conseil d'analyse économique,* (69). https://www.cae-eco.fr/staticfiles/pdf/cae-note069.pdf

Dhers, O. (2022). « La formation professionnelle, angle mort du discours d'Emmanuel Macron devant le Parlement européen ». *Dépêche AEF info* (666185). https://www.aefinfo.fr/depeche/666185-la-formation-professionnelle-angle-mort-du-discours-d-emmanuel-macron-devant-le-parlement-europeen

Dhers, O. (2022). « Plein emploi, retraites, financement de la formation : les trois défis d'Olivier Dussopt au ministère du Travail », *AEF info,* Dépêche (673273). https://www.aefinfo.fr/depeche/673273-plein-emploi-retraites-financement-de-la-formation-les-trois-defis-d-olivier-dussopt-au-ministere-du-travail

Di Paola, V. *et al.* (2017). « Employeurs et demandeurs d'emploi en activité : quelles relations, quels besoins et quelles pratiques ? : Rapport final », *HAL Science ouverte.* https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01410407

Divay, S. (2000). « L'aide à la recherche d'emploi : une activité en voie de professionnalisation ? », *Travail et Emploi* (81).

Drieets Île-de-France (2021). « Déconfinement : réduction progressive de l'activité partielle », Déconfinement : réduction progressive de l'activité partielle - Drieets Île-de-France

Drucker, P. (1994). *Post Capitalist society.* Harper Business.

Dulin, A. (2015). « CPA » - Contribution d'Antoine Dulin, France Stratégie. https://www.strategie.gouv.fr/actualites/cpa-contribution-dantoine-dulin

Dupuy, C. et Sarfati, F. (2022). *Gouverner par l'emploi. Une histoire de l'école 42.* PUF. Hors collection.

Eckert, H et Mora, V. (2008). « Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes », *Travail et Emploi* (113).

Fernagu Oudet, S. (2012). « Favoriser un environnement "capacitant" dans les organisations » *in* Bourgeois, E. et Durand, M., *Former par le travail,* PUF.

Foucher, A. (2022). *Le monde de l'après Covid. La fin de l'ère néolibérale.* Gallimard.

France Stratégie (2016) 2017-2027. « Repenser la protection des actifs ». 17-27-Série_2_Protection_actifs_13.12 (strategie.gouv.fr)

François, B. *et al.* (2014). « En début de carrière, les mobilités permettent d'améliorer la qualité de l'emploi ». *Insee Analyses Rhône-Alpes,* (12). https://www.insee.fr/fr/statistiques/1285660

Freyssinet, J. (2009). «Flexibilité et sécurité : quelles stratégies d'acteurs ?», *Travail et Emploi* (118).

Gazier, B. (2008). « Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative », *Travail et Emploi,* n° 113, 117-128.

Gelinas, A. et Fortin, R. (1996). « La gestion du perfectionnement des enseignants : formation-recherche auprès des directeurs d'établissements scolaires au Québec ». In Bonami, M. & Garant, M. (1996), *Systèmes scolaires et pilotage de l'innovation. Émergence et implantation du changement* (115-145). Bruxelles : De Boeck.

Gérard, L. (2021). « Yvan Ricordeau (CFDT) plaide pour une reprise en profondeur du sujet de l'accompagnement », *Centre Inffo,* https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation-actualite-formation-professionnelle-apprentissage/articles-2021/yvan-ricordeau-cfdt-plaide-pour-une-reprise-en-profondeur-du-sujet-de-laccompagnement.

Gérard, L. (2021). « Banaliser le recours à la formation sans le rendre banal » (Carine Seiler). *Centre inffo.* https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation-actualite-formation-professionnelle-apprentissage/articles-2021/banaliser-le-recours-a-la-formation-sans-le-rendre-banal-carine-seiler

Gollain, F. (2000). « Sur la centralité du travail ». *Dans :* Gollain, F., *Une critique du travail : Entre écologie et socialisme. Suivi d'un entretien avec André Gorz* (pp. 145-162). Paris : La Découverte.

Gonnet, A. (2021). « Un bilan de compétences, pour quoi faire ? De l'accompagnement des transitions professionnelles à la gestion des maux du travail ». *Connaissance de l'emploi* (171). https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-03243110/document

Gontier, G. *et al.* (1981). « Quelques éléments sur la réinsertion professionnelle des femmes de plus de trente ans », *Travail et Emploi* (9).

Grégoire, M. (2021). « Aucune étude n'a jamais établi de lien de causalité entre assurance-chômage et explosion des contrats courts ». *Le Monde.* https://www.lemonde.fr/idees/article/2021/05/25/aucune-etude-n-a-jamais-etabli-de-lien-de-causalite-entre-assurance-chomage-et-explosion-des-contrats-courts_6081357_3232.html

Grillot, A. (2010). « Date d'entrée en vigueur du DIF précisée par la Cour de cassation ». https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/date-d-entree-en-vigueur-du-dif

Grimault, S. (2008). « Sécurisation des parcours professionnels et flexicurité : analyse comparative des positions syndicales », *Travail et Emploi* (113).

Grisez, J. (1982). « L'insertion professionnelle des stagiaires AFPA. Un aspect de l'évolution du rapport formation-emploi », *Travail et Emploi*, n° 14, pp. 41-53.

Gruyelle, A. (2022). « Le gouvernement répond aux inquiétudes des parlementaires sur la formation des agents des CMA », *AEF info. Dépêche* (672098). https://www.aefinfo.fr/depeche/672098

Gruyelle, A. (2022). « Qualiopi et apprentissage (2/2) : les marges de progression d'une démarche néanmoins plébiscitée par les réseaux de CFA ». *AEF info, Dépêche* (666864). https://www.aefinfo.fr/depeche/666864

Gruyelle, A. (2020). « La moitié des actifs dit ne pas connaître l'application CPF » (baromètre Visiplus academy / BVA). *AEF info, Dépêche* (620707). https://www.aefinfo.fr/depeche/620707

Guillevic, A. (2022). « Qu'est-ce qu'un solde CPF ? », *Les Échos Solutions.* Qu'est-ce qu'un solde CPF? (lesechos.fr)

Hyafil, J.-E. (2016). *Le Revenu de base. Un outil pour construire le XXIe siècle. Le Souffle d'or.* Coll. « Économie ».

INRS. Dossier Pénibilité au travail. www.inrs.fr/demarche/penibilite

Jauneau, Y. et Vidalenc, J. (2019). « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première,* (1736). https://www.insee.fr/fr/statistiques/3712196

JDN La rédaction (2021). « Compte personnel d'activité (CPA) : définition et inscription 2022 », *JDN.* https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1171338-compte-personnel-d-activite-cpa/

Joublin, H. (2010). « Le proche de la personne malade dans l'univers des soins ». *CAIRN.INFO.* https://www.cairn.info/traite-de-bioethique-2--9782749213064-page-270.htm

Jourdan, S. (2012). « Le revenu de base. Utopie d'hier, révolution d'aujourd'hui, réalité de demain ? », *MFRB. Mouvement français pour un revenu de base.* https://www.revenudebase.info/actualites/revenu-base-utopie-revolution-realite/

Lamar, D (2022). « La création de France Travail devrait être engagée dès cet été », *Tout pour l'emploi.* http://toutpourlemploi.fr/2022/06/projet-loi-france-travail-2022/

Lane, G. (2006). « La privation de la sécurité sociale, liberté économique et progrès social », 114, 2-16.

Lardeux, R. et Pirus, C. (2022). « Un attachement accru des Français au modèle social fin 2020, durant la crise sanitaire », *Drees,* Études et Résultats (1228). https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2022-05/er1228.pdf

Laurent, S. (2021). « Cinq idées reçues sur "l'assistanat" », *Le Monde.* https://www.lemonde.fr/politique/article/2011/05/10/cinq-idees-recues-sur-l-assistanat_1519492_823448.html

Le Boterf, G. (2010). *Professionnaliser.* Paris : Eyrolles.

Lemarié, A. (2023). « Emmanuel Macron : sa proposition de conditionner le RSA à une activité provoque la polémique », *Le Monde.* https://www.lemonde.fr/election-presidentielle 2022/article/2022/03/23/conditionner-le-rsa-a-une-activite-la-proposition-du-president-candidat-macron-provoque-la-polemique_6118683_6059010.html

Lemoine, S. (2022). « Investiture d'Emmanuel Macron : les leaders syndicaux tous quasiment absents de la cérémonie ». *franceinfo.* https://www.francetvinfo.fr/politique/emmanuel-macron/investiture-d-emmanuel-macron-les-leaders-syndicaux-tous-quasiment-absents-de-la-ceremonie_5127562.html

Lepeytre, J. (2019). « CFTC : la motion d'orientation "est une invitation à persévérer" pour aller vers un nouveau contrat social », *AEF info, Dépêche* (616002). https://www.aefinfo.fr/depeche/616002

Le Roué, P. « Le paritarisme : outil de construction socale, il pourrait entrer dans une ère nouvelle », *CFTC. URD Normandie.* https://www.cftcnormandie.com/Le-paritarisme-outil-de-construction-sociale-il-pourrait-entrer-dans-une-ere-nouvelle_a23.html

Limon, E. (2021). « Qui sont les signataires des contrats courts », *Dares Analyses* (25). https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/ee86400228cb2806b25acf245f876307/Dares%20Analyses_signataires_contrats%20courts%20.pdf

Luttringer, J.-M. (2016). « Décryptage de la loi travail : la difficile naissance du CPA », *JML.* http://www.jml-conseil.fr/wafiles/111_20LE_20CPA_20decrypatage_20de_20la_20loi_20travail.pdf

Marie, E., Jaouen, V. (2015). « Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage », *Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales.* https://www.igas.gouv.fr/spip.php?article548

Martinot, B. et Sauvat, E. (2017). « Un capital emploi formation pour tous. Contribution pour une véritable sécurisation des parcours professionnels », *Institut Montaigne.* https://m-eti.fr/wp-content/uploads/2019/06/Etude_Un-capital-emploi-formation-pour-tous-.pdf

Marty, C. (2016). « CPA : une "naissance difficile" et des ambitions que les acteurs devront porter. Une analyse de Jean-Marie Luttringer », *AEF info, Dépêche,* (546029). https://www.aefinfo.fr/depeche/546029.

Marty, C. (2020). « Projets de transitions professionnelles : France compétences reporte plusieurs échéances », *AEF info, Dépêche* (627082). https://www.aefinfo.fr/depeche/627082.

Marty, C. (2022a). « Reconversions professionnelles : le réseau des associations Transitions Pro lance une "campagne de notoriété" ». *AEF info, Dépêche* (666564). https://www.aefinfo.fr/depeche/666564.

Marty, C. (2022 c). « Les questions en suspens pour le système de formation professionnelle à l'aube du nouveau quinquennat », *AEF info, Dépêche,* (670484). https://www.aefinfo.fr/depeche/670484.

Marty, C. (2022 b). « Une "réussite" et des doutes à lever… Le CPF à la croisée des chemins », *AEF info, Dépêche* (670796). https://www.aefinfo.fr/depeche/670796.

Marty, C. (2022). « France compétences publie un "vade-mecum du RNCP" pour faciliter l'enregistrement des certifications ». *AEF info, Dépêche* (675585). https://www.aefinfo.fr/depeche/675585

Massieu, S. (2022). « Le plein-emploi pourrait très bien s'accompagner de l'augmentation de la pauvreté » (Pascal Brice, FAS). *AEF info, Dépêche,* (675125). https://www.aefinfo.fr/depeche/675125.

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique (2017). Compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) : quelles obligations pour les employeurs ? https://www.economie.gouv.fr/entreprises/compte-personnel-prevention-penibilite-cppp

Ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion (2021). *Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI). travail-emploi.gouv.fr.* https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee-cdi

Ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion (2022). Le contrat à durée déterminée (CDD). travail-emploi.gouv.fr. https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd

Mon compte formation (2022). « Compte personnel de formation : activités de régulation et sécurisation du service ». *Mon compte formation.* https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/compte-personnel-de-formation-activites-de-regulation-et-securisation-du-service

Mon compte formation (2022). « Les chiffres clés de Mon Compte Formation ». *Mon compte formation.* https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/les-chiffres-cles-de-mon-compte-formation-0

Moreau, M.-A. (1992). « La mobilité des salariés dans les groupes de dimension communautaire : quelques réflexions à partir d'une analyse comparée », *Travail et Emploi* (53).

Morin, M. -L. (2003). « Compétences, mobilité et formation professionnelle, repères juridiques pour une réforme », *Travail et Emploi* (95).

Mouret, J. (2021). « Qu'est-ce qu'un contrat court ? » *Pixid.* https://www.pixid.fr/blog/definition-contrat-court-panorama-differents-types/

Negroni, C. (2005). « La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique », *Cahiers internationaux de sociologie,* (119). https://www.cairn.info/revue-cahiers-internationaux-de-sociologie-2005-2-page-311.htm?ref=doi1

NVO (2017). « 29 ans : âge moyen pour obtenir son premier CDI », *NVO.* https://nvo.fr/chiffre/29-ans-cest-lage-moyen-pour-obtenir-son-premier-cdi/#:~:text=En%20France%2C%20l%27%C3%A2ge%20moyen%20pour%20l%E2%80%99obtention%20du%20premier,5%20ans.%20Camille%20Peugny%2C%20sociologue%20%C3%A0%20Paris%20VIII

Orman, E. (2022). « Le climat de l'emploi demeure favorable malgré un contexte d'incertitude croissante, selon l'Insee », *AEF info, Dépêche* (n° 672540). https://www.aefinfo.fr/depeche/672540

Patillon, T.-V. (2014). « Créativité, adaptabilité et compétences à s'orienter tout au long de la vie ». *Thèse.fr.* http://www.theses.fr/2014CNAM0985

Paul, M. (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique.* L'Harmattan.

Pellet, R. (2020). « Étatisation, privatisation et fiscalisation de la protection sociale. Bilan pour contribuer à une refondation radicale (seconde partie) », 9, 750, *Droit social.*

Perez C, *et al.* (2008). « Les services d'information, de conseil et d'orientation professionnelle des adultes. Un appui aux transitions professionnelles ? ». *Cereq,* Relief (27). https://www.cereq.fr/les-services-dinformation-de-conseil-et-dorientation-professionnelle-des-adultes-un-appui-aux

Piketty, T. (2016). « Revenu de base ou salaire juste », *Le Monde.fr.* https://www.lemonde.fr/blog/piketty/2016/12/13/revenu-de-base-ou-salaire-juste/

Podevin, G. (1990). « Mobilité interne, promotions et renouvellement de la main-d'œuvre », *Travail et Emploi* (46).

Puissat, F. *et al.* (2022). « France compétences face à une crise de croissance », *Sénat.* http://www.senat.fr/notice-rapport/2021/r21-741-notice.html

Quirion, P. (1996). « Les justifications en faveur de l'allocation universelle : une présentation critique ». *In: Revue française d'économie,* 11 (2). http://www.persee.fr/doc/rfeco_0769-0479_1996_num_11_2_1003

Raffin, C. et Yildiz, H. (2019). « Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés ». *Insee Référence. France, Portrait Social.* https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238439?sommaire=4238781

Rémy, V. (2019). « Comment les employeurs mobilisent-ils les contrats très courts ? ». *Dares Analyses* (019). https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/comment-les-employeurs-mobilisent-ils-les-contrats-tres-courts

Rémy, V. et Simonnet, V. (2021). « Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés », *Dares Analyses* (n° 18). https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/7cf239952fd13a6dc60ac4c7f050990b/Dares%20Analyses_contrats%20courts_%20pratiques_points%20de%20vue_%20employeurs_salari%C3%A9s.pdf

Rogers, C. (1968). *Le développement de la personne.* Dunod.

Roquet, P. (2009). « L'émergence de l'accompagnement », *Recherche et formation,* 2009/3 (62). https://journals.openedition.org/recherche formation/398

Sabaté, M.-A. (2018). « Revenu universel : dépasser le théorème d'impossibilité », *Esprit*, 2018 (3).

Scherer, D. (2022). « La crise a déclenché une envie de changement chez de nombreux salariés » (Valérie Rabaey, Transitions Pro Bretagne), *AEF info, Dépêche* (666759). https://www.aefinfo.fr/depeche/666759

Schön, D. (1994). *Le praticien réflexif, à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel.* Logiques (Éditions).

Sigaud, T. (2019). « La grande mobilité géographique domicile-travail : l'inscription spatiale des inégalités entre travailleurs », *Travail et Emploi.* 160.75-102

Sissoko, A. (2017). « Le Cese tente de relancer le revenu minimum social garanti », *Liaisons sociales Magazine.* https://www.info-socialrh.fr/condition-travail/le-cese-tente-de-relancer-le-revenu-minimum-social-garanti-496103.php

Stiglitz, J.-E. et Greenwald, B.- C. (2017). *La nouvelle société de la connaissance.* Les Liens qui libèrent.

Supiot, A. (2018). « L'essor des droits attachés à la personne », *Radiofrance : Les cours du Collège de France.* https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/les-cours-du-college-de-france/l-essor-des-droits-attaches-a-la-personne-9998048

Teixeira Esteves, J. (2019). « Heurs et malheurs du revenu universel de base ». *Chronique internationale de l'IRES,* 3 (3). https://doi-org.ezpaarse.univ-paris1.fr/10.3917/chii.167.0027

Thiery, S. et Sénard, J. -D. (2023). Rapport des garants des Assises du travail au ministre du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion. Conseil national de la refondation. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/assises_du_travail_-_rapport_des_garants.pdf

Thiébaud, E. (2017). « Le Cese propose des pistes pour une "généralisation réussie du service civique" », *Dépêche AEF info* (562281). https://www.aefinfo.fr/depeche/562281

Tirole, J. (2015). « Le système français est une machine à créer du chômage et de l'exclusion ». *Le 7-9. France Inter.* http://www.franceinter.fr/emission-le-79-jean-tirole-le-systeme-francais-est-une-machine-a-creer-du-chomage-et-de-lexclusion

Turpin, A. (2022). « Union européenne : Nous sommes engagés pour une présidence socialement ambitieuse » (Élisabeth Borne), *Dépêche AEF info* (666 725). https://www.aefinfo.fr/depeche/666725

Vanderborght, Y. et Van Parijs, P. (2005). *L'Allocation universelle.* La Découverte.

Van Parijs, P. (2004). « De la trappe au socle : l'allocation universelle contre le chômage ». *Dans* Supiot, A. (Dir.), *Tisser le lien social* (239-252). Éditions de la Maison des sciences de l'homme.

Wittorski, R. (2008). « La professionnalisation », *Savoirs,* 2008/2 (17). https://www.cairn.info/revue-savoirs-2008-2-page-9.htm

Zimmerman, B. (2011). *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels.* Économica, coll. « Études sociologiques ».

Textes législatifs

Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente. Repéré à : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000687666/

Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, dite « de programmation pour la cohésion sociale ». Repéré à : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000806166/

Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000021312490/

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Repéré à : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000028683576/

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. JORF n° 0181 du 7 août 2015. Repéré https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030978561&categorieLien=id

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles.

JORF n° 0141 du 21 juin 2018. Repéré à https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/6/20/JUSC1732261L/jo/texte

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. JORF n°0205 du 6 septembre 2018. Repéré à https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/9/5/MTRX1808061L/jo/texte

Décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue. Repéré à https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000030820633/

Annexe : Tableau chronologique des différentes étapes d'élaboration du CPA

Annexe : Tableau chronologique des différentes étapes d'élaboration du CPA

Dates	Étapes clés
Juillet 1970	• ANI du 9 juillet 1970 menant à la loi du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, dite « loi Delors » • Création d'un droit pour les salariés à prendre un congé pour suivre un CIF (congé individuel de formation) • Instauration d'une obligation pour les entreprises de dix salariés et plus de participer au financement des actions de formation par le biais d'une contribution obligatoire
1983	• Création des Fongecif, organismes paritaires agréés, composés de représentants des organisations d'employeurs et de salariés • Missions d'information et conseil des salariés, financement des projets professionnels, conseil en évolution professionnelle (CEP), accompagnement personnalisé de projet professionnel • Gestion du projet de transition professionnelle, du congé de bilan de compétences, des congés de VAE (validation des acquis de l'expérience)
20 septembre 2003	• Accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle tout au long de la vie, créant le droit individuel à la formation (DIF) • Rapport de France Stratégie, propositions de plusieurs scénarios
Décembre 2003	• Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle • Points clés : information et orientation tout au long de la vie professionnelle, formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Mai 2004	Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social Créations : • droit individuel à la formation (DIF) • allocation formation (formation hors temps de travail) • contrat de professionnalisation • période de professionnalisation, accompagnée d'un soutien à la fonction tutorale Modifications : • ventilation du plan de formation en trois catégories • obligation de l'entreprise à veiller au développement des compétences des salariés • hausse des taux de contribution obligatoires des entreprises
Janvier 2009	• ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels
Novembre 2009	• Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie • Droit à l'orientation • Renforcement du droit individuel à la formation (DIF) par la création du DIF portable d'une entreprise à l'autre
Mars 2014	• Création du compte personnel de formation (CPF) « universel », en remplacement du DIF, du conseil en évolution professionnelle (CEP), à la suite de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
1er janvier 2015	• **Entrée en vigueur du compte personnel de formation (CPF) en remplacement du droit individuel à la formation (DIF)** • La Caisse des dépôts et consignations en assure la gestion
Août 2015	• La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit que « *chacun dispose au 1er janvier 2017 d'un compte personnel d'activité qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel* »
Octobre 2015	• Remise du rapport au Premier ministre Manuel Valls : « Le CPA, de l'utopie au concret », ambitions, périmètre et configurations possibles du futur CPA

Août 2016	• Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail » • Création du compte personnel d'activité (CPA), élément de sécurisation, de protection, d'individualisation des droits et d'accès à la formation professionnelle continue • Le CPA est constitué de trois comptes : le compte personnel de formation (CPF), le compte professionnel de prévention (C2P), le compte d'engagement citoyen (CEC) **• Création du compte d'engagement citoyen (CEC)** • Nouveau dispositif de l'État mis en place par la loi Travail, destiné à reconnaître et valoriser l'engagement bénévole de responsables associatifs très investis. Il permet, sous réserve de conditions d'éligibilité, de bénéficier de droits à formation supplémentaires crédités sur le CPF • Renforcement du CEP et de l'obligation d'information des organismes de formation
6 décembre 2016	• Adoption du projet d'ordonnance sur le CPA dans la fonction publique • Dématérialisation des bulletins de paie consultables numériquement sur la plateforme du CPA • Accès au CPF pour les titulaires et contractuels, en CDD ou CDI de la fonction publique (territoriale, hospitalière, Éducation nationale)
12 janvier 2017	• **Entrée en vigueur du CPA** • **Ouverture des inscriptions au CPA** pour tous les salariés du secteur privé d'au moins 16 ans et les apprentis à partir de 15 ans • Les droits acquis au titre du CPF et du compte de pénibilité sont rattachés à la personne et non plus à son contrat de travail. • Éligibilité du bilan de compétences directement au compte personnel de formation (CPF) • **Compte virtuel, géré par la Caisse des dépôts et consignations** (CDC) regroupant les droits liés à leur activité professionnelle quel que soit leur statut (salarié, fonctionnaire, travailleur indépendant, profession libérale) • **Opérationnalité du portail internet du CPA** permettant de visualiser les 3 comptes de ce dispositif, de disposer de services personnalisés
Depuis 2018	• Ouverture du CPF à tous les travailleurs, quel que soit leur statut : artistes, auteurs, auto ou micro-entrepreneurs, indépendants, freelances ou qu'ils exercent leur activité en libéral

Janvier 2019	• **Création de France compétences,** loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, avec pour mission d'assurer le financement, la responsabilité d'enregistrer, mettre à jour et en lisibilité les certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) • **CPF crédité en euros et non plus en heures.** Soit 500 €/an (jusqu'à un plafond de 5 000 €), 800 €/an pour les salariés peu ou pas qualifiés (jusqu'à un plafond de 8 000 €)
Depuis 2019	• Accessibilité du CPF à tout statut : artistes, auteurs, auto ou micro-entrepreneurs, indépendants, freelances, limité à 5 000 € pour une année d'activité pleine, calcul au prorata si activité partielle
21 août 2019	• **Création du conseil en évolution professionnelle,** loi du 21 août 2019 - art. 1
Novembre 2019	• **Lancement par la Caisse des dépôts du site internet et application mobile** du CPF, Mon compte formation
Janvier 2020	• **Pour les agents de la fonction publique** • CPF crédité en heures, cumul de 25 heures de CPF par an, plafonnées à 150 heures, droits en heures convertis à raison de 15 euros par heure dans la limite de 5 000 euros • **Pour les salariés du secteur privé** • CPF crédité en euros, montant versé de 500 € par an pour toute personne salariée ayant exercé au moins la moitié de la durée légale sur l'année (soit 1 607 heures), le tout plafonné à 5 000 € sur 10 ans, et au prorata du temps travaillé en-dessous • Pour les salariés du secteur privé non qualifiés ne possédant pas un diplôme de niveau 3 (CAP, BEP, titre professionnel ou certification reconnue de niveau 3), le montant annuel s'élève à 800 €, dans la limite de 8 000 € • Des majorations de montant s'élèvent à 800 € par an travaillé dans la limite de 8 000 € pour plusieurs publics : travailleurs avec une reconnaissance de handicap, personnes en incapacité permanente à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou possédant la carte mobilité inclusion, personnes percevant l'AAH • Pour les agents les moins qualifiés occupant des postes de catégorie C ou équivalent et ne possédant pas de diplôme de niveau 3 (CAP, BEP), les droits au CPF montent à 50 heures par an dans la limite de 400 heures
30 juin 2021, reporté au 5 juillet 2021	• **Date limite de report du transfert des heures de DIF en euros**
Avril 2022	• Qualiopi, certification qualité des organismes de développement des compétences obligatoires pour accéder aux financements publics

Achevé d'imprimer
3e trimestre 2024
Imprimerie Artésienne
62800 Liévin
Tél. : 03 21 72 78 90

Anne Muller
est maître de conférences en sciences de l'éducation, université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Institut des sciences sociales du travail.

Vers un compte personnel d'activité élargi : outil de sécurisation des transitions professionnelles augmentées

En France, les mutations économiques et numériques insécurisent les trajectoires professionnelles par davantage d'alternance entre périodes d'éloignement et de retour à l'emploi, ce qui entraîne ruptures et pertes de droits, précarité et vulnérabilité des salariés. Ceux-ci sont confrontés à l'injonction d'adaptation, d'autonomie, de responsabilisation de la sécurisation de leurs transitions professionnelles alors que leurs droits deviennent attachés à la personne et définis dans un cadre collectif pour garantir des mécanismes de solidarité.

L'objet de cette recherche compréhensive porte sur le CPA élargi comme outil de sécurisation des transitions professionnelles augmentées, outil universel de portabilité des protections sociales tout au long du parcours de vie. Sont recueillis de manière empirique des observations et des entretiens exploratoires auprès d'acteurs pluriels pouvant éclairer la problématique et les perspectives à envisager. Le terrain d'enquête recouvre trois secteurs d'activité : informatique, formation, sanitaire et social.

La première partie décrit le contexte d'émergence du CPA, les transformations structurelles du marché du travail générant des inégalités sociales et familiales, une précarité des acteurs. Sont précisés les étapes et les acteurs de la conception à la mise en œuvre du CPA, explicitant en quoi il correspond à des innovations plurielles (techniques, sociales, etc.). La deuxième partie décrit l'existant du CPA en précisant ses forces et ses faiblesses. La troisième partie montre en quoi la facilitation des conversions professionnelles, la logique d'individualisation et de continuum des parcours, la logique d'accompagnement centrée sur la personne contribueraient à cette sécurisation des parcours professionnels sous certaines conditions. La quatrième envisage une perspective de CPA plus ambitieux, support de tous les droits sociaux et comptes, réel outil universel de pilotage sous réserve que soit organisé un débat éthique, économique et social pour penser collectivement une nouvelle vision du monde. Sont proposés des droits et des inclusions de comptes, des outils à mettre en débat.

Dernières parutions

Dialogue social transnational et devoir de vigilance : quelles complémentarités ?

L'expression directe et collective en entreprise : des chiffres aux pratiques

Syndicat CFTC
45 Rue de la Procession - CS 82348
75739 Paris Cedex 15

Septembre 2024 - 144 pages - ISBN 978-2-917686-38-6