



## Résumé



En France comme dans d'autres pays, les récentes réformes du droit du travail ont été promues dans une logique de « flexisécurité ». Ce concept renvoie à une flexibilité accrue en matière de gestion des ressources humaines pour les entreprises, d'une part,

et à la sécurisation des parcours professionnels (SPP) pour les individus, d'autre part. Si ces réformes ont effectivement mis l'accent sur la flexibilité, elles n'ont pas réussi à apporter de réponses satisfaisantes aux nouveaux défis que présente la SPP. Or, pour des raisons d'efficacité économique comme d'acceptabilité sociale, les progrès réalisés en matière de flexibilité doivent aller de pair avec ceux réalisés en matière de SPP.

### I. La sécurisation des parcours professionnels : des dimensions multiples aux frontières de plus en plus floues

La SPP correspond à l'ensemble des ressources, publiques ou privées, qu'un actif peut mobiliser pour prévenir les ruptures professionnelles ou en limiter l'impact négatif. À l'heure où les parcours professionnels sont de plus en plus discontinus, il est nécessaire de refonder la SPP afin qu'elle puisse à nouveau remplir ses trois missions historiques :

- la sécurisation du pouvoir d'achat en cas de perte d'emploi ;
- la bonne rencontre de l'offre et de la demande d'emploi ;
- l'accompagnement des individus dans leurs évolutions professionnelles.

Cependant, l'irruption du numérique dans le marché du travail apporte de nouveaux moyens pour garantir ces prestations. Face à ces changements, les individus ont besoin d'un accompagnement global et continu qui ne saurait être cantonné à la seule gestion des ruptures et des accidents professionnels.

### II. Beaucoup de moyens, pour quels résultats ?

Les moyens consacrés à la SPP relèvent de trois catégories :

- la sécurisation du revenu ;
- le financement des acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE) ;
- l'accompagnement et la formation.

Les montants sont considérables, notamment pour ce qui concerne la sécurisation des revenus. Les efforts ne sont pas concentrés sur la formation et l'accompagnement vers l'emploi.

Type de moyen	Montant des ressources en milliards d'euros	Pourcentage
Accompagnement et formation	2,46	5 %
Participation financière des individus	1,36	3 %
Sécurisation des revenus	43	83 %
<i>dont indemnisation chômage</i>	32,5	63 %
<i>dont indemnisation des ruptures</i>	7,4	14 %
Financement du SPE (placement et accompagnement)	4,85	9 %
<b>Financement total de la SPP</b>	<b>51,67</b>	<b>100 %</b>

La multiplicité des dispositifs et la complexité du système interrogent son efficacité globale. Le manque de lisibilité et la dispersion des moyens appellent à une nécessaire simplification du système actuel.

Aujourd'hui, les droits acquis en matière de SPP dépendent du statut de la personne et/ou des caractéristiques de l'entreprise pour laquelle elle travaille. Or, les modalités sous lesquelles les contrats prennent fin ont significativement évolué, par exemple en ce qui concerne le recours plus important au CDD et à la rupture conventionnelle. Il en résulte une inégalité forte entre les différentes catégories de salariés, qui ne sont pas égales face à l'effort d'accompagnement.

### III. Comptes personnels et nouveaux droits : des occasions manquées

De nombreuses avancées ont permis d'attacher les droits aux personnes plutôt qu'aux emplois. Elles témoignent d'une volonté de créer un droit universel à l'accompagnement. En France, le compte personnel d'activité (CPA), entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017, a pour ambition d'instaurer un tel droit. Il regroupe en une seule plateforme le compte pénibilité (C3P), le compte engagement citoyen (CEC) et le compte personnel de formation (CPF). Il concerne tous les salariés du secteur privé ainsi que les indépendants.

Malgré ces améliorations, le dispositif de SPP actuel présente demeure complexe, inefficace et inefficent.

### IV. Vers un nouveau modèle : le capital emploi formation (CEF)

Afin de fonder un système plus juste, plus efficace et plus efficient, il s'agit de bâtir un outil regroupant l'ensemble des droits au service de la SPP, en équipant individuellement tous les actifs. Ce « capital emploi formation » (CEF) poursuivrait trois objectifs :

- couvrir tous les actifs, en priorité ceux qui rencontrent le plus de ruptures ;
- permettre aux bénéficiaires de gérer leur SPP de manière autonome ;
- améliorer la qualité de l'accompagnement et du placement.

Le CEF répond aux lacunes du système actuel. En effet :

- il simplifie et rend plus équitable l'accès à la formation ;
- il accroît l'autonomie dans le parcours professionnel ;
- il accorde un droit universel dépassant les contraintes de statuts et de secteurs d'activité et constitue ainsi un filet de sécurité ;
- il permet d'être en contact avec un conseiller choisi et de travailler en confiance sur un projet professionnel, dans une relation non stigmatisante ;
- il rend viable le système de formation professionnelle à coûts constants tout en allouant prioritairement les ressources à ceux qui en ont le plus besoin.

Ainsi, le CEF prendrait acte du recoupement qui existe désormais entre formation, accompagnement et conseil.

#### Principaux points de convergences et divergences du CPA et du CEF

Dispositif	CPA	CEF
Public concerné	Tous les individus entrés sur le marché du travail	
Portabilité	Attachés à la personne plutôt qu'au contrat ou à l'entreprise	
Dépositaire	Centralisés à la Caisse des dépôts	
Valorisation	Doté en heures	Doté en euros
Plafonnement	Oui	Non
Prestations d'accompagnement	Non incluses	Incluses
Droit de regard de l'employeur	Utilisation soumise à l'accord de l'employeur	Droit opposable à l'employeur
Financement	Mal financé	Financé

Cependant, la différence essentielle avec le CPA, tel qu'il est construit actuellement, résiderait dans un financement à la fois équitable et raisonnable. Il reposerait sur deux piliers :

- un capital constitué tout au long de la vie (flux continu), qui constituerait une recette régulière mutualisée au niveau national ;
- un capital attaché aux ruptures professionnelles (versements ponctuels), qui abonderait le capital individuel.

En somme, ce dispositif aura vocation à équiper les individus plutôt que le système afin que les ressources soient utilisées de la façon la plus efficiente, en liberté et en autonomie par les individus. Le financement de ce dispositif, dont les calculs sont présentés dans le rapport, se structure ainsi :

#### Contribution au CEF en milliards d'euros

Cotisations de 0,4 % sur les salaires	2,14
Contribution de 0,4 % des travailleurs indépendants	0,35
Contribution à l'occasion de licenciements et de ruptures conventionnelles	2,6
Contribution pour fin de CDD	1,46
Versements complémentaires des employeurs et des salariés	n. d.
<b>Total CEF</b>	<b>6,55</b>

Ces ressources seraient complétées par l'abondement des 2,32 milliards d'euros gérés par les régions ainsi que les ressources des actifs eux-mêmes (environ 1,4 milliard d'euros). Au total, on peut évaluer à environ 11 milliards d'euros les montants qui pourraient être mobilisés chaque année par le CEF et ses compléments pour financer des prestations concourant à la SPP des 20 millions d'actifs concernés.

**L'étude démontre que ces coûts peuvent être compensés par la suppression et le recyclage de dispositifs déjà existants, sans surcoût net pour les entreprises.**

Ainsi, le CEF :

- est libérateur de l'obligation de reclassement externe pour les entreprises parce que son instauration suppose une ouverture du marché de l'accompagnement et du placement ;
- rend les individus acteurs de leur évolution professionnelle, parce que sa mise en place entraîne une autonomisation dans la gestion de leur parcours.