

Contribution de FACE
à la consultation
sur
le Compte Personnel
d'Activité

FACE

Les entreprises contre l'exclusion



Contribution de FACE à la consultation sur le Compte Personnel d'Activité

I. FACE est convaincu que le CPA doit être utile à la prévention et à la lutte contre toutes les formes d'exclusion, en mobilisant les entreprises en tant que partenaires de la puissance publique

Alors que la part du salariat et des CDI se sont effrités sur le marché du travail, et dans un contexte où les actifs sont confrontés à des parcours professionnels moins linéaires et un risque croissant d'exclusion durable du marché du travail, la sécurisation des parcours nécessite plus que jamais de donner à chacun les moyens de piloter sa carrière. L'appropriation et l'utilisation de leurs droits sociaux (formation, pénibilité, etc...) par tous les actifs, en particulier les plus fragiles sur le marché du travail, est un enjeu majeur à cette fin.

C'est notre conviction profonde que les entreprises ont un rôle à jouer à cet égard, aux côtés des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, en accompagnant les publics les plus fragiles sur le marché du travail afin de favoriser leur appropriation et leur utilisation effective et efficace de leur CPA.

Les réseaux d'entreprises socialement engagées ont un rôle crucial à jouer dans le succès du CPA, en accompagnant tous les actifs, salariés comme demandeurs d'emploi, dans ces évolutions du marché du travail et dans l'utilisation des outils mis à leur disposition pour sécuriser leurs parcours.

Cet accompagnement est tout particulièrement indispensable afin d'assurer que ceux qui en ont le plus besoin (les demandeurs d'emploi, les actifs peu ou pas qualifiés, les personnes vivant sous le seuil de pauvreté, etc...) sont dotés des informations et des moyens nécessaires pour utiliser effectivement leurs droits.

II. FACE a mobilisé son réseau de 5 250 PME, ETI et grandes entreprises socialement engagées sur les territoires afin de contribuer à la consultation publique sur le CPA

FACE a souhaité apporter à la consultation gouvernementale sur le CPA le point de vue des entreprises responsables et engagées dans la lutte contre toutes les formes d'exclusion. Il s'agit notamment de faire émerger le positionnement des PME et ETI territoriales engagées avec FACE.

Les Président-e-s et Directeur-trice-s des 64 clubs FACE ont été étroitement associés à cette démarche, à travers trois séquences d'information collective et d'échanges en janvier et en février 2016.

Un questionnaire sur les freins et les leviers à la mise en œuvre du CPA et ses conditions de succès a été relayé à l'ensemble de notre réseau dans ce contexte.

III. FACE tire de sa consultation quatre enseignements sur l'engagement responsable des entreprises en faveur de la réussite du CPA

1. FACE est partenaire de l'Etat dans le cadre des relations qu'entretiennent les entreprises responsables avec leurs parties prenantes, tout particulièrement s'agissant d'innovations sociales comme le CPA. Ainsi, le réseau des 5 250 PME, ETI et grandes entreprises de FACE est prêt à se mobiliser autant dans la préparation de la loi que dans l'information des acteurs puis dans la mise en œuvre du dispositif.
2. FACE considère que les entreprises responsables ont un devoir de relayer le CPA auprès de leurs salariés, voire de leur chaîne de valeur comme des personnes en situation d'exclusion sociale et professionnelle. Les entreprises socialement engagées sont ainsi un acteur majeur de la réussite du CPA.
3. FACE attire l'attention du Gouvernement, des parlementaires et des partenaires sociaux sur la nécessité que les publics les plus vulnérables fassent l'objet d'un accompagnement spécifique pour s'approprier la mesure, évitant ainsi des contre effets possibles en termes d'exclusion. Afin de favoriser cette assimilation par chacun de nos concitoyens, les entreprises sont appelées à contribuer à la dynamique d'accompagnement universel mais différencié qu'appelle la génération du CPA.
4. FACE affirme que l'efficacité comme l'effectivité du CPA reposent sur une approche territorialisée, pragmatique, par étape, et différenciée selon la taille des entreprises. La mobilisation de l'ensemble des parties prenantes territoriales, et notamment des entreprises, avec une méthodologie adaptée apparaît ainsi indispensable.

IV. FACE formule six recommandations en termes de conception et de mise en œuvre du CPA

1. L'objectif du CPA doit être l'universalité des publics et des droits acquis. Après cette première étape, il s'agit de viser un élargissement progressif des bénéficiaires du CPA (à la fonction publique notamment) et de son contenu (au compte épargne temps notamment).
2. Le CPA doit ouvrir de nouvelles perspectives d'engagement « social, sociétal et citoyen » pour les actifs (maîtres d'apprentissage, bénévolat, parrainage, mécénat, ...), en leur offrant une reconnaissance sur le marché du travail et dans le cadre des parcours professionnels.

A travers sa plateforme faceemploi.tv, la Fondation FACE est par exemple en mesure de suivre le nombre de collaborateurs d'entreprises engagés dans des actions de parrainage. Ces données pourraient alimenter le CPA afin de comptabiliser avec les entreprises socialement engagées l'implication sociale des collaborateurs, et ainsi offrir une reconnaissance et une valorisation tangible à cet engagement au sein du CPA.

3. La mise en œuvre du CPA doit être territorialisée afin de s'adapter à chaque bassin d'emploi et de vie, en mobilisant les acteurs relais locaux pertinents.
4. Il s'agit encore d'adopter une démarche pragmatique et par étape, reposant sur une simplification progressive des dispositifs et sur l'expérimentation, avec une évaluation systématique des effets à intervalles réguliers.
5. Les actifs comme les entreprises doivent bénéficier d'un accompagnement universel mais différencié, inscrit dans le cadre d'un droit à l'accompagnement social et professionnel tout au long de la vie.

Trois leviers doivent particulièrement être mobilisés dans cette perspective :

- La formation des relais d'information sur le CPA (collectivités territoriales, partenaires sociaux, service public de l'emploi, réseaux d'entreprises socialement engagées, entreprises, associations...), en lien avec un élargissement des opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).
- La construction d'outils nationaux et/ou locaux d'aide à la mise en place et au suivi de la mesure dans les entreprises.
- L'accessibilité de l'information sur les droits acquis dans le cadre du CPA, en tenant compte de la fracture numérique.

La mobilisation de services civiques (dédiés à l'emploi, au numérique, ...) permettrait d'accompagner les publics précaires dans l'utilisation de ces outils, à la fois dans l'entreprise (pour les travailleurs pauvres) et avec le service public de l'emploi pour les demandeurs d'emploi.

6. Les entreprises et les réseaux d'entreprises socialement engagées doivent être associés à la mise en œuvre du CPA, à travers leur capacité à :
 - Lancer des expérimentations locales à chaque étape et mesurer les effets du CPA à intervalles réguliers.
 - Organiser des groupes de travail territoriaux visant l'échange d'expériences et de bonnes pratiques .
 - Relayer l'information :
 - Auprès des entreprises des territoires, pour informer, convaincre et pour former. Cela peut se faire dans le cadre d'informations collectives ou d'interventions sur site pour sensibiliser les managers, les DRH et les dirigeants (notamment ceux qui travaillent avec des actifs vulnérables)
 - Auprès des publics, dans le cadre des parcours d'accompagnement socio-professionnel vers et dans l'emploi, et notamment dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
 - Intégrer le CPA en tant qu'objet de RSE

V. FACE met en exergue quelques retours significatifs de son réseau d'entreprises socialement engagées afin de nourrir la réflexion du Gouvernement, des parlementaires et de la société civile, à l'issue de la phase de consultation

► Une mesure plébiscitée dans son principe comme un outil « gagnant-gagnant » pour les actifs et pour les entreprises

Confrontés à des parcours professionnels moins linéaires et un risque croissant d'exclusion durable du marché du travail à l'occasion des ruptures professionnelles, le CPA est un vrai levier potentiel de sécurisation des parcours professionnels pour les actifs mais aussi du point de vue des entreprises :

- en donnant à chacun (actifs comme dirigeants d'entreprises et directeurs des ressources humaines) davantage de visibilité sur les droits acquis et mobilisables tout au long de la vie professionnelle
- en permettant de mieux prendre en compte la pluralité des activités et des statuts, et en facilitant les mobilités géographiques et fonctionnelles. A cet égard, l'objectif d'universalité du CPA quel que soit le statut est souligné comme un facteur clé de succès
- en constituant un socle tangible sur lequel engager des négociations « gagnant-gagnant » entre les entreprises et leurs salariés. L'utilisation du CPA doit ainsi permettre de renforcer l'employabilité des actifs et l'adéquation entre les compétences disponibles et les besoins sur le marché du travail
- en offrant aux entreprises de nouveaux leviers de reconnaissance et de motivation pour leurs salariés, et donc de fidélisation
- en ouvrant des perspectives de diversification des modalités d'engagement « social, sociétal et citoyen ». A l'instar de la reconnaissance des maîtres d'apprentissage, le CPA peut utilement valoriser le bénévolat, le parrainage de demandeurs d'emploi par des collaborateurs d'entreprise ou encore le mécénat de compétences au sein d'associations, et faciliter ainsi pour les entreprises la valorisation de temps « utiles » à la société. Le CPA pourrait en cela contribuer à l'amélioration du bien-être au travail (crédit de point pour des activités para-professionnelles). A travers sa plateforme facealemploi.tv, la Fondation FACE est par exemple en mesure de suivre le nombre de collaborateurs d'entreprises engagés dans des actions de parrainage. Ces données pourraient alimenter le CPA afin de comptabiliser avec les entreprises socialement engagées l'implication sociale des collaborateurs, et ainsi offrir une reconnaissance et une valorisation tangible à cet engagement au sein du CPA
- en étant un levier de sécurisation des fins de carrière, qui pourront être aménagées en fonction des droits acquis sur le CPA
- en considérant plus globalement le CPA comme un objet de RSE, à intégrer dans les politiques comme dans les pratiques en la matière (internalités comme externalités positives)

➤ Trois enjeux pour la réussite du CPA : une démarche territorialisée, une approche pragmatique, un accompagnement universel mais différencié

- Une démarche territorialisée

L'appropriation du CPA par l'ensemble de nos concitoyens et par les entreprises suppose des mobilisations locales ad hoc.

Par bassins économiques, d'emploi et de vie, des démarches de diffusion du dispositif adaptées doivent être définies et mises en œuvre, en considérant les acteurs en présence et les enjeux spécifiques à chaque territoire.

Dans ce cadre, les réseaux d'entreprises socialement engagées peuvent constituer des relais pertinents, tant en termes d'information que de mobilisation d'autres parties prenantes. Les collectivités territoriales comme le tissu associatif et les relais citoyens doivent être localement associés à cette dynamique. Une articulation avec les démarches de Gestion Territoriale des Emploi et des Compétences (GTEC) devrait être développée dans cette perspective (en favorisant, par exemple, les liens avec les plateformes territoriales RSE).

- La nécessité d'une approche pragmatique, par étape

La diversité et la complexité des sujets et des dispositifs concernés par le CPA est un facteur de risque majeur pour cette mesure.

Les entreprises, en particulier les plus petites qui ne disposent pas de direction des ressources humaines, voient dans le CPA le risque d'un nouveau bouleversement des règles et des pratiques alors même que les nouveaux dispositifs de portabilité des droits et de sécurisation des parcours peinent à se mettre en place (compte personnel de formation, compte pénibilité, complémentaire santé, parmi d'autres). L'écueil à éviter est d'abord celui de l'ineffectivité, à travers une mesure qui resterait « de façade » en l'absence d'appropriation effective par les entreprises et par les actifs.

Les règles d'alimentation et d'utilisation du CPA doivent faire l'objet d'un examen attentif, en amont de la mesure, et être arbitrées sans équivoque de façon à pouvoir communiquer des informations claires dès le début de sa mise en œuvre (durée d'utilisation des droits, fongibilité, possibilités d'abondements complémentaires et publics cibles, formations éligibles, possibilités de monétisation...). Dans un objectif de sécurisation des parcours, deux principes pourraient dicter la définition des modalités d'utilisation du CPA :

- L'encadrement de l'utilisation du CPA doit respecter un équilibre entre la liberté et l'équité des personnes. Le CPA doit compenser les inégalités de chances sans pénaliser la prise d'initiative autonome
- le « coût » de mobilisation du CPA doit intégrer une certaine flexibilité, afin de prendre en compte la contribution de l'utilisation envisagée vis-à-vis de l'employabilité des actifs (dans le cadre d'un parcours de retour à l'emploi, d'une reconversion dans un secteur en tension, d'un temps de vie, ...)

Dans ce contexte, face à une mesure parfois perçue comme « prématurée », la création du CPA universel est un objectif à poursuivre mais difficilement envisageable dans un avenir proche. Sa mise en œuvre doit être pragmatique et par étape. Elle devrait en particulier reposer sur :

- Une simplification progressive de l'existant

- L'expérimentation et l'évaluation des effets de la mesure, à intervalles réguliers
 - Une anticipation des modalités d'évolution d'un dispositif (celui-ci ayant vocation à être mobilisé sur plus de quarante années de vie professionnelle)
 - L'évaluation des besoins en financement liés au CPA et son impact économique pour les actifs, pour les entreprises et pour la collectivité
- Un accompagnement qui doit être universel mais différencié selon la taille des entreprises et la vulnérabilité des publics

Toutes les entreprises et tous les actifs doivent être accompagnés à la mise en œuvre du CPA afin d'éviter l'écueil d'une mesure méconnue et donc mal ou sous-utilisée. Les entreprises les plus petites et les publics vulnérables sur le marché du travail doivent toutefois pouvoir bénéficier d'un accompagnement renforcé afin de prévenir le risque que le CPA soit mobilisé d'abord par ceux qui en ont le moins besoin, venant finalement renforcer un certain dualisme sur le marché du travail.

Trois leviers doivent particulièrement être pris en compte dans cette perspective :

- La formation des relais d'information sur le CPA

Tous les partenaires de l'emploi dans les territoires (collectivités territoriales, partenaires sociaux, service public de l'emploi, réseaux d'entreprises socialement engagées, entreprises, associations) doivent bénéficier d'une formation au CPA et ses modalités d'utilisation. Par convention, ils pourront en retour s'obliger à informer leurs publics sur le CPA, en particuliers les plus éloignés de l'emploi.

L'organisation de l'information sur le CPA doit également être articulée au déploiement du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) institué par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle. Les opérateurs du CEP pourraient être appuyés et complétés dans leur mission par les acteurs non institutionnels de l'accompagnement, à l'instar des réseaux d'entreprises socialement engagées sur les territoires, comme FACE.

- La construction d'outils nationaux et/ou locaux d'aide à la mise en place et au suivi de la mesure dans les entreprises

Une attention particulière doit être portée à l'outillage des entreprises, afin de favoriser leur contribution à la diffusion de l'information sur le CPA (réunions internes, information avec le bulletin de salaire, ...) et à son utilisation effective par les salariés, les managers, les DRH et les dirigeants (intégration à la RSE, outil de GRH, contribution au bien-être au travail, ...).

- L'accessibilité de l'information sur les droits acquis dans le cadre du CPA, en tenant compte de la fracture numérique

Le succès du CPA reposera non seulement sur la mise à disposition d'outils simples et facilement accessibles donnant accès à l'information de tous sur les droits acquis (type application mobile et plateforme Internet nationale), mais aussi sur l'organisation d'un accompagnement à leur utilisation par les partenaires de l'emploi.

La mobilisation de services civiques (dédiés à l'emploi, au numérique, ...) permettrait également d'accompagner les publics précaires dans l'utilisation de ces outils à la fois dans l'entreprise (pour les travailleurs pauvres) et avec le service public de l'emploi pour les demandeurs d'emploi.

A travers ces trois leviers, la question de l'émergence d'un droit à l'accompagnement socio-professionnel tout au long de la vie et celle de son modèle économique émergent en creux. Ces questions doivent être traitées en lien avec celle de l'impact économique du CPA.

A cet égard, la conviction de FACE est que l'efficacité de l'accompagnement social et professionnel tout au long de la vie ne peut se réaliser qu'à travers un grand mouvement social de l'ensemble des partenaires publics et privés, du social et de l'emploi, qui s'organisent et qui investissent conjointement dans un chaîne de valeur organisée autour de l'accès à et du maintien dans l'emploi, ainsi que de l'accès aux droits sociaux.

➤ Les entreprises socialement engagées sont un acteur majeur de la réussite du CPA

Fort de son expertise et de son positionnement au cœur du monde économique, social, et territorial, le réseau FACE est en capacité, sur ses lieux d'implantation, d'aider les entreprises et les actifs à s'approprier le CPA :

- A travers le lancement d'expérimentations locales à chaque étape et une mesure des effets à intervalles réguliers
- Par le biais de groupes de travail visant l'échange d'expériences et de bonnes pratiques
- Comme relais d'information :
 - Au près des entreprises des territoires, pour informer, convaincre et pour former. Cela peut se faire dans le cadre d'informations collectives ou d'interventions sur site pour sensibiliser les managers, les DRH et les dirigeants (notamment ceux qui travaillent avec des actifs vulnérables)
 - Au près des publics, dans le cadre des parcours d'accompagnement socio-professionnel vers et dans l'emploi et notamment dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
- Intégrer le CPA en tant qu'objet de RSE

FACE

Les entreprises contre l'exclusion