



FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Compte personnel d'activité Synthèse des débats

En avril 2015, le président de la République a annoncé la création du compte personnel d'activité (CPA), qui doit permettre à chacun d'accéder facilement à l'ensemble de ses droits et de les mobiliser tout au long de son parcours de vie. En octobre 2015, France Stratégie a remis au Premier ministre son rapport *Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret*¹, fruit d'une commission réunissant experts, acteurs du monde de l'entreprise et du numérique, représentants des administrations, etc.

Pour prolonger la réflexion, France Stratégie s'est vu confier l'animation du débat sur le CPA. Pendant deux mois, les acteurs de la société – associations, partenaires sociaux, collectifs, fédérations, partis politiques, etc. – ont été invités à s'exprimer et à formuler leurs attentes comme leurs craintes, tandis qu'une adresse mail dédiée (cpa@strategie.gouv.fr) accueillait les questions et les contributions de tout citoyen intéressé. Ce document offre une synthèse de ces échanges qui avaient pour vocation de mieux définir les contours du CPA à court, moyen et long terme.

La création d'un compte individuel de droits sociaux soulève des espoirs, mais aussi des interrogations et des inquiétudes. L'utopie au cœur du projet tel que l'a conçu France Stratégie est une ambition qui séduit. Mais si le CPA repose sur la seule agrégation de droits existants, sans nouveaux services ni mobilisations nouvelles de ces droits, il sera porteur de peu de changement, tant pour les individus que pour les institutions et la société. Il risque alors de passer à côté des objectifs d'émancipation mais aussi d'harmonisation et de simplification de notre système de protection sociale qui sous-tendaient le projet initial. La contrainte temporelle qui pèse sur le CPA – l'entrée en vigueur est prévue pour le 1^{er} janvier 2017² – est une contrainte généralement admise, même si à regret : elle justifie aux yeux de beaucoup un déploiement en plusieurs étapes, avec un compte à périmètre restreint dans un premier temps.

La demande est forte cependant pour que le CPA s'inscrive dans un projet de long terme. Dans cet esprit, beaucoup s'accordent pour qu'il soit d'abord orienté vers le développement de la capacité professionnelle de la personne, donc vers la formation professionnelle. Il importe en tout cas de donner à voir dès maintenant le chemin et l'ambition finale. En tête des objectifs partagés à moyen et long terme figurent la couverture progressive du plus grand nombre possible de droits – qui reste à articuler avec le portail d'information sur les droits sociaux porté par les partenaires sociaux³ – et des possibilités nouvelles de mieux concilier les temps de vie. Si le CPA devait offrir à terme de nouveaux droits, la question se pose des obligations qui y seraient attachées. Cette dimension est centrale dans la construction juridique mais aussi politique du dispositif, eu égard aux attentes des citoyens qui pour beaucoup souhaitent davantage de liberté et d'autonomie dans l'exercice de leurs droits.

S'agissant de la méthode, de nombreux participants insistent sur la nécessité de partir des besoins des utilisateurs et de procéder de manière séquentielle, avec des évaluations régulières, voire des expérimentations, le CPA étant considéré comme un projet de long terme qui se déploiera sur plusieurs années.

1. France Stratégie (2015), *Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret*, rapport de la commission présidée par Selma Mahfouz, octobre.
2. Comme le prévoit la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015.
3. Ce portail est prévu dans la « position commune sur le CPA, la sécurisation des parcours et la mobilité professionnelle », fruit de la négociation entre partenaires sociaux, rendue publique le 8 février 2016 : www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2016-02/position_commune_cpa_8_fevrier_2016.pdf.

LES ATTENTES EXPRIMÉES

Les attentes sont nombreuses et diverses, liées notamment au positionnement institutionnel des partenaires. Certaines ressortent néanmoins fortement, au premier titre la lisibilité du dispositif, sa simplicité d'accès et d'utilisation.

Un outil simple, un dispositif accessible à tous

Compte tenu de la complexité ressentie de notre système de protection sociale, la première attente qui se dégage des débats est que le CPA soit simple dans son accès et son utilisation, et que les droits, informations et services disponibles soient facilement lisibles et compréhensibles. L'entrée sur le compte notamment doit être très intuitive, avec quelques questions permettant ensuite d'orienter l'utilisateur dans sa navigation. À cela s'ajoute la demande de centralisation des données et d'interconnectabilité des systèmes d'information, pour éviter que l'utilisateur soit obligé de renseigner plusieurs fois les mêmes informations. Le CPA est compris par certains comme devant être le point d'entrée unique de la personne dans la sphère de la protection sociale au sens large.

Le CPA est toujours pensé comme un outil numérique, même si dans les débats la question de son accès pour les personnes non connectées a été évoquée, certains proposant en parallèle des bornes d'accès physiques dans les mairies, les missions locales, les caisses d'allocations familiales, etc.

La dimension universelle du dispositif est très positivement reçue dans un contexte où la société semble rongée par les clivages sociaux et statutaires. Cet aspect inclusif séduit notamment les indépendants qui voient dans le CPA l'occasion d'être moins isolés et d'accéder davantage à la formation. Mais cette dimension universelle suscite en même temps du scepticisme, certains craignant d'être déçus car exclus⁴. D'où cette demande que l'ouverture du CPA se fasse le plus tôt possible dans la vie d'un individu : l'âge de 16 ans, moment où s'opèrent des choix d'orientation, est souvent proposé (certains allant jusqu'à préconiser une ouverture dès le collège).

L'exigence de lisibilité du CPA soulève rapidement la question de l'unité de compte à retenir. La diversité des droits susceptibles d'être inclus à terme plaide pour une unité compatible avec le principe de fongibilité, c'est-à-dire permettant l'utilisation de droits acquis à un titre pour un autre usage. Cette unité de compte doit être aussi la plus neutre et la plus compréhensible possible. C'est pourquoi France Stratégie dans son rapport préconisait un compte en points, de manière à convertir les droits dans une unité commune. Cette proposition a été reprise dans les débats mais elle a soulevé quelques interrogations sur la détermination des barèmes de conversion et sur la complexité qui pourrait en découler. En mineur, le système par points revêt une symbolique qui dérange certains : tantôt comparé aux « bons points » et « mauvais points » distribués à l'école, il éveille l'image de « bons » et « mauvais » travailleurs ou citoyens ; tantôt associé aux « points de fidélité » sur les cartes des magasins, il évoque une forme de marchandisation des droits.

Une source d'information

Outre sa facilité d'usage, le CPA doit fournir de l'information sur les droits sociaux existants, mais plus généralement sur tout ce qui permet de faire des choix éclairés, d'être aidé dans les prises de décision (y compris les aspects financiers). C'est clairement le premier apport attendu par les Français interrogés dans le cadre des entretiens qualitatifs. Plusieurs raisons sont invoquées.

ENCADRÉ 1 – LE DÉBAT SUR LE CPA EN QUELQUES CHIFFRES

Les débats se sont tenus sur deux mois, du 21 janvier au 4 avril 2016.

Un espace dédié a été ouvert sur le site de France Stratégie, avec quatre rubriques : contributions, événements, ateliers utilisateurs, réflexions à l'étranger.

• 25 partenaires (associations, partenaires sociaux, collectifs, fédérations, partis politiques, etc.) ont pris part au débat.

• 30 contributions écrites nous sont parvenues.

• 10 événements ont été organisés (colloques, séminaires, ateliers de travail).

• Des entretiens qualitatifs ont été conduits avec des groupes utilisateurs cibles.

• Le site internet de France Stratégie a enregistré plus de 16 000 pages vues.

4. Une proportion importante des messages reçus sur la boîte mail dédiée au débat provenait de salariés des chambres d'agriculture qui craignent d'être exclus du dispositif.



- Un accompagnement et un accès facile vers l'information permettent de trouver des repères, donc de se sentir moins perdu ou seul dans un système administratif jugé (très) complexe. L'information réduit les inégalités entre ceux qui sont accompagnés par une structure (entreprise, Pôle emploi, APEC, etc.) ou ceux qui « savent chercher » et ceux qui sont isolés du fait de leur statut. Cette réduction des inégalités dépend toutefois de la qualité de l'accompagnement, afin que l'information soit réellement accessible et utilisable par tous.
- L'information permet de lutter contre le non-recours aux dispositifs sociaux en donnant aux personnes la connaissance de leurs droits. Dans certains entretiens qualitatifs, il est aussi attendu du CPA qu'il soit un outil de contrôle et de lutte contre les fraudes sociales.
- C'est un levier d'émancipation dans la mesure où les personnes peuvent prendre des décisions éclairées par la pleine connaissance de leurs droits mais aussi des conséquences que ces choix auront sur leur parcours. On considère ici à la fois les informations qui seront mises à disposition mais aussi l'ensemble des services qui seront offerts sur le portail du CPA (conseil, simulation), ou au-delà. Les ateliers réunissant des utilisateurs potentiels ont fait remonter en effet un fort besoin d'accompagnement humain, personnalisé, de proximité pour préparer les transitions professionnelles, réaliser un bilan, élaborer un projet professionnel, voire personnel. Le CPA est ainsi vu comme un dispositif « rassurant » car apportant de la prévisibilité, ce qui est susceptible d'encourager la mobilité choisie. Émerge également une forte demande de pouvoir faire des choix rétractables, de pouvoir formuler plusieurs projets (« des plans B »), d'être dans une démarche itérative dans la construction de son parcours.

Dès lors, beaucoup trouvent séduisante l'hypothèse d'un site du CPA rassemblant à la fois l'information sur les aires de mobilité personnalisées ouvertes (on parle de « galaxie des opportunités »), sur les nouveaux métiers, sur les secteurs qui recrutent dans la région, mais aussi sur les possibilités de formations initiales et continues (places libres, conditions d'accès, contenu, débouchés) ou de financement (concours de collectivités locales, etc.).

Le CPA comme espace centralisé de données personnelles retraçant le parcours de l'individu tant du point de vue professionnel (diplômes, stages, fiches de paie, passeport compétences, etc.) que personnel (engagement, loisirs, etc.) apparaît comme une réelle plus-value pour les actifs (et pour certains employeurs). Cela répond à une forte demande exprimée dans les débats pour que la personne soit prise en compte et écoutée dans toutes ses dimensions, et que l'ensemble de ses compétences et activités soit valorisé, y compris dans la sphère professionnelle. De nombreuses contributions insistent néanmoins sur la nécessaire confidentialité des données enregistrées dans le CPA et souhaitent que l'accès soit réservé au seul titulaire du compte. Certaines évoquent la possibilité de rendre certaines informations accessibles aux professionnels de l'accompagnement, voire aux entreprises. Le terme parlant de « coffre-fort » figurant dans les documents de France Stratégie⁵ et repris dans certaines contributions est cependant parfois mal perçu car lié à une image de richesse.

Un équilibre à trouver entre autonomie et accompagnement/encadrement dans l'utilisation des droits

Le CPA est présenté au public comme un outil à la disposition des individus, un moyen de sécuriser leur parcours en leur donnant davantage de maîtrise sur celui-ci. Mais pour certains, les jeunes notamment, cette ambition est contradictoire avec les logiques de fongibilité fléchée ou d'encadrement dans la mobilisation des droits qui existent aujourd'hui dans le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Ces participants au débat revendiquent davantage de liberté dans l'exercice de leurs droits et estiment que des droits attachés à l'individu mais dont ils ne peuvent user librement ne sont pas vraiment personnels. Si l'accompagnement apparaît comme une nécessité et un impératif pour la plupart des acteurs intervenus dans le débat, certains estiment qu'il devrait être optionnel, volontaire et simplement informatif. D'autres souhaitent au contraire qu'il devienne un levier de régulation dans la mobilisation des droits pour lutter contre la préférence des personnes pour le présent, pour les aider à faire des choix éclairés (selon la logique des listes éligibles du CPF) et aussi pour éviter les abus.

5. Dans le rapport mentionné, mais aussi dans la brochure « [Le CPA en 3 questions](#) », jointe au dossier de presse.

LES RISQUES POINTÉS

Quelle faisabilité du CPA ?

Le premier risque évoqué est celui de la faisabilité de ce compte personnel, avec le risque de construire une « usine à gaz », en référence souvent au C3P mais également au CPF. Ce risque n'est pas seulement invoqué par les employeurs mais aussi par les utilisateurs cibles. Il renvoie à l'ambition du CPA de rassembler des droits portables aujourd'hui gérés par diverses entités, aux difficultés techniques soulevées par l'interconnexion de tous ces systèmes d'information, mais aussi aux règles de mobilisation des droits à créer conformément au principe de fongibilité au cœur du CPA. Anticipant ces obstacles, certains voient poindre comme très vraisemblable le risque de se retrouver finalement avec un dispositif à l'ambition rognée, simple agrégat de droits sans réelle avancée.

Vers une protection sociale trop individualisée ?

Un autre risque pointé tantôt par les chercheurs, tantôt par les personnes interrogées lors des entretiens qualitatifs, est celui d'une individualisation croissante de la protection sociale et d'un report des risques sur l'individu, au détriment des garanties collectives fondatrices de la sécurité sociale. L'intitulé même du dispositif (un compte) et le recours fréquent au concept de « capital » (capital formation, capital mobilité, etc.) illustrent pour certains une vision individualisée et patrimoniale de la protection sociale qui serait aux antipodes de la sécurité sociale professionnelle mutualisée revendiquée par certaines organisations ou partis politiques.

En l'état du projet de loi et des réflexions avancées dans le rapport de France Stratégie, plusieurs participants soulignent cependant que le CPA, qui vise dans un premier temps au moins à rassembler des droits existants – qu'ils soient contributifs et liés à l'activité (assurance chômage, retraite, protection sociale complémentaire, etc.), générés par le travail (CPF, C3P) ou encore associés au travail mais de nature plus patrimoniale (CET, épargne salariale) – ne modifie ni les conditions d'acquisition ni les modalités de financement de ces droits. Ce qui est susceptible d'être novateur par rapport à la logique actuelle, c'est l'introduction de mécanismes de fongibilité entre ces droits qui modifieraient leur finalité initiale : par exemple, des droits à l'assurance chômage qui pourraient être convertis en droits à la formation.

Il apparaît alors central que ces mécanismes de fongibilité tiennent compte de la nature différenciée des droits qui seront regroupés dans le compte. Un consensus se dégage pour considérer que certains droits doivent en être exclus. Si des participants ont émis le souhait que le CPA puisse être mobilisé pour « financer » certains besoins (comme le congé de proche aidant aujourd'hui mal couvert par la protection sociale), le risque est alors d'engendrer des inégalités entre ceux qui auront la possibilité de mobiliser leur CPA pour financer ce type de congé et les autres. Certaines voix estiment ainsi que l'individu ne doit pas se trouver en situation d'utiliser des droits individuels acquis en substitution à la solidarité nationale (pour s'occuper d'un enfant ou d'un parent malade, par exemple).

Un délitement de la relation employeur-salarié ?

Les employeurs redoutent principalement un accroissement des charges de gestion liées au CPA, notamment pour les services de ressources humaines s'ils devaient assurer l'alimentation et la mise à jour de certains droits sur ce compte personnel. Un autre risque mis en avant par les employeurs – déjà présent dans le CPF mais renforcé par le CPA – est de se voir « dépossédés » de certains aspects centraux de la relation de travail tels que la formation de leurs salariés.

Si le CPA est mobilisé pour une meilleure conciliation des temps entre travail et activités non marchandes (engagement civique, humanitaire, associatif, congé familial, sabbatique, parrainage, etc.), le risque de mise à distance du travail est également avancé par les employeurs. Pour le limiter, seuls les droits existants non financés par mutualisation (CET, épargne salariale, congés, etc.) pourraient être mobilisables pour ces congés et des règles de mobilisation devraient être élaborées de manière à ce que l'accumulation de droits dans le CPA ne soit pas un obstacle à l'embauche.

Néanmoins, nombre d'entreprises socialement engagées et de DRH interrogés se voient comme des acteurs majeurs de la réussite du CPA, tant dans l'accompagnement de leurs salariés, notamment les plus fragiles, que dans celui des entreprises, notamment les plus petites, sur un territoire. Et certains voient même dans le CPA un outil de ressources humaines susceptible de faciliter les échanges et la construction des parcours professionnels de mobilité de leurs salariés, dans le cadre des entretiens professionnels notamment. Ce qui (re)pose la question de l'accès aux informations du compte en dehors du titulaire.



Un risque de marchandisation d'activités non rémunérées ?

Le CPA peut être un puissant outil de reconnaissance de l'engagement dans des activités non marchandes, et la demande en ce sens est apparue forte dans les débats. Toutefois, de nombreuses questions sur la mise en œuvre de cet objectif ont été soulevées : quel périmètre pour ces activités, quel financement, quelles conditions d'acquisition, quels modes de mobilisation, etc. ?

Certains acteurs du monde associatif estiment en outre que la valorisation de ces activités sous forme de points CPA, comme la possibilité de mobiliser des points pour s'engager dans ces activités, portent un risque de marchandisation des activités bénévoles qui dévoie l'esprit originel de cet engagement.

Un risque d'accroissement des inégalités ?

Le CPA porte enfin, par la logique individuelle qui le sous-tend, un risque d'accroissement des inégalités. Les individus les plus informés et les plus qualifiés seront les mieux à même de se saisir des opportunités offertes (notamment des mobilisations rendues possibles par la fongibilité mais aussi par le numérique). Ce point renvoie à la question de l'accompagnement : de nombreux contributeurs redoutent que celui-ci soit trop segmenté, insuffisamment personnalisé et trop formel pour permettre aux plus fragiles de mobiliser effectivement leurs droits. Il y a une prise de conscience de la nécessité de repenser l'accompagnement face aux enjeux transversaux du CPA (qui dépassent la sphère professionnelle), de créer de nouvelles modalités d'accompagnement, en s'appuyant sur le numérique mais aussi sur les réseaux, notamment de pairs et associatifs, et d'y associer de nouveaux acteurs. L'actuel conseil en évolution professionnelle (CEP) est souvent cité comme un levier intéressant d'accompagnement universel mais insuffisant en l'état pour répondre aux enjeux du CPA (tant dans ses modalités actuelles que dans les moyens qui lui sont alloués ou les opérateurs qui ont été retenus⁶). Construire le cahier des charges d'un accompagnement global de tous les actifs est considéré par beaucoup d'acteurs comme une priorité.

LES OBJECTIFS SOUHAITÉS

Assurer la protection sociale de tous les travailleurs

Assurer la protection sociale des travailleurs du XXI^e siècle est un objectif qui a marqué les esprits. Cet objectif ambitieux, qui dépasse le CPA, renvoie aux réflexions conduites à l'étranger, aux États-Unis notamment, autour des « *activity accounts* », dans la perspective d'un développement de la *gig economy*, c'est-à-dire d'une économie où domine le travail indépendant et en free lance. Si le CPA peut assurer la protection de tous les actifs, quels que soient leur forme d'emploi et leur changement de statut ou d'emploi, c'est précisément parce qu'il repose sur des droits attachés à l'individu, indépendamment de son statut ou de son entreprise. Cette protection doit prioritairement s'attacher à sécuriser les transitions professionnelles, ce qui passe par des droits mobilisables, notamment en termes de revenus mais aussi d'accès à l'information, à des services et à l'accompagnement. Cette vision de la protection attachée à l'individu pose notamment la question de la familialisation des droits et plaide selon certains contributeurs en faveur d'une individualisation de plusieurs prestations.

L'enjeu pour le CPA est de réussir à articuler des protections fondées sur les assurances sociales, construites dans le cadre de la sécurité sociale, avec des droits plus patrimoniaux « acquis » par le salarié (congrés temps, épargne salariale, etc.). En l'état, les droits inclus dans le CPA restent largement générés par le statut d'emploi mais leur mobilisation, elle, en serait détachée grâce à la portabilité des droits.

Cet objectif revient également à interroger ce qu'est l'activité au XXI^e siècle, son périmètre et sa définition, et ce qui doit générer de la protection, compte tenu du développement de nouvelles formes d'emploi (à durée limitée très courte, à la frontière du salariat, *via* des plateformes, etc.). Cela pose aussi la question du périmètre des activités non marchandes incluses dans le CPA, des droits et protections qui y seraient attachés, et de leur éventuelle valorisation/mobilisation.

Réduire les inégalités

Dans les débats, la dimension redistributive du CPA est principalement associée à la possibilité de doter davantage en heures de formation le compte de certains groupes considérés comme fragiles. Le CPA apparaît ici comme un levier non d'individualisation mais de personnalisation des droits et donc d'un meilleur ciblage des politiques publiques. Cette modalité redistributive est

6. Cinq opérateurs sont prévus par la loi au niveau national : les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), Pôle emploi, Cap emploi, enfin les Missions locales et des organismes désignés par la région comme opérateurs régionaux du CEP.

globalement acceptée mais elle pose la question des populations cibles et de l'automatisme de ces abondements personnalisés : qui doit en bénéficier ? les décrocheurs ? les jeunes peu qualifiés ? les salariés peu qualifiés ? les demandeurs d'emploi de longue durée ? Se pose aussi la question du financement de ces abondements (la préférence est donnée à la solidarité nationale) et de leurs modalités de mobilisation (liberté individuelle ? conditionnement à un projet validé par un tiers ?).

Pour certains, abonder le CPA des jeunes décrocheurs, des salariés ou des demandeurs d'emploi peu qualifiés en heures de formation supplémentaire risque de conduire à une forme de reconnaissance d'un statut de non-qualifié qui serait stigmatisant. Pour d'autres, il y a là une sorte de prime à la non-qualification qui heurte le principe de méritocratie. Certains enfin soulignent que ce type de dotations n'est qu'un moyen de réparer *a posteriori* les dysfonctionnements du système de formation initiale et ne permet pas de s'attaquer aux causes du décrochage.

Améliorer la conciliation des temps de vie

L'objectif est ici de redonner aux individus plus de liberté et de maîtrise de leur parcours de vie. La dimension travail n'est pas absente puisque beaucoup voient dans cette meilleure conciliation des temps un moyen de « desserrer » la pression exercée sur les actifs en emploi, notamment aux âges intermédiaires, et de rendre ainsi le travail plus supportable. Sur un plan collectif, certains considèrent qu'il y a là le levier d'une meilleure répartition du travail entre les actifs (politique dynamique de partage du travail *via* notamment des aménagements horaires et/ou organisationnels).

Si cet objectif général est globalement partagé par les participants, les modalités de conciliation de ces temps sont plus débattues. Utiliser le CPA pour une sécurisation en matière de revenu pendant un congé ou un temps partiel interroge à la fois la nature des droits qui pourraient être mobilisés et le type de congé dont il s'agit (voir les risques pointés d'éloignement du travail ou de marchandisation des activités hors travail). Dans quelles conditions cette mobilisation pourrait-elle se faire à la fois pour garantir ce qui serait un droit et pour ne pas décourager le recrutement de personnes ayant acquis un grand nombre de points ?

LES PROPOSITIONS CONCRÈTES

Les contributions reçues varient en forme et en taille mais presque toutes proposent une vision du CPA qui reflète les attentes et les craintes de leurs auteurs. Le plus souvent, elles exposent des principes généraux – universalité, accessibilité, lisibilité, portabilité, fongibilité – mais certaines formulent des propositions concrètes, classées ci-dessous en cinq grandes catégories, par ordre décroissant de fréquence⁷.

Valoriser les engagements hors travail

De nombreuses propositions visent à valoriser les engagements hors travail des personnes dans le cadre plus large d'une reconnaissance de différentes formes d'activité : les temps consacrés à l'engagement associatif, au bénévolat, au parrainage, mais aussi plus marginalement les stages ou l'auto-entrepreneuriat. La valorisation la plus souvent préconisée est sous forme d'heures de formation (voire d'un congé formation). Elle peut aussi passer par une reconnaissance de compétences qui seraient certifiées et donc valorisables sur le marché du travail (*via* une VAE rénovée, notamment).

Des liens avec les services offerts par l'Éducation nationale doivent également être établis pour assurer la connexion entre système de formation initiale, continue et compétences acquises dans et hors l'emploi.

ENCADRÉ 2 – PROPOSITIONS POUR VALORISER L'ACTIVITÉ ET ACCOMPAGNER L'INDIVIDU TOUT AU LONG DE LA VIE PAR LE COLLECTIF GÉNÉRATION PRÉCAIRE

Acquisition de points en lien avec l'activité

- *Bénévolat* : 1 point pour 6 mois.
- *Stage* : 2 points pour 6 mois.
- *Service civique* : 2 points pour 6 mois.
- *Autoentrepreneur* : 5 points pour 6 mois.
- *Salariat (CDI, CDD, apprentissage, etc.)* : 10 points pour 6 mois.

Valorisation du cumul d'activité

Points multipliés par 2 pour 2 activités, par 3 pour 3 activités.

*Exemple : salarié + bénévole = (1+2)*2 = 6 points pour 6 mois.*

Dotations en points associés à chaque âge de la vie

- *16-25 ans : entrée sur le marché du travail* : 100 points.
- *26-35 ans : achat ou location d'un logement* : 200 points.
- *36-45 ans : crédit, reconversion professionnelle* : 300 points.
- *46-55 ans : reconversion professionnelle* : 400 points.
- *56-65 et plus : départ à la retraite* : 500 points.

7. Pour le détail des propositions par contributeur, voir l'annexe sur le site de France Stratégie.



Cette valorisation des engagements hors travail s'inscrit dans une perspective de conciliation des temps tout au long de la vie. Les propositions portant sur la création d'un « compte temps » ou d'une « banque des temps » visent à cumuler du temps pour le mobiliser librement (y compris pour des activités non marchandes).

Améliorer l'accès à la formation professionnelle

Les propositions pour améliorer l'accès à la formation professionnelle continue s'articulent autour de trois axes :

- rendre effectif un droit à la formation tout au long de la vie *via* des dotations en formation pour tous les individus titulaires d'un CPA, cette universalité visant à « créer du commun » autour de celui-ci ;
- prévoir des abondements personnalisés en heures de formation pour les publics les plus fragiles (peu qualifiés, demandeurs d'emploi de longue durée, travailleurs précaires ou à temps partiel, etc.). Prévoir aussi des dotations différenciées selon le positionnement dans le cycle de vie, le statut à l'égard de l'emploi (salarié précaire, demandeur d'emploi, fonctionnaire, entrepreneur, etc.) ou le niveau de qualification à la sortie de la formation initiale ;
- élargir la palette des formations éligibles au CPA et accroître l'information disponible sur les formations existantes et leurs modes de financement.

ENCADRÉ 3 – PROPOSITION DE CRÉATION D'UN DROIT À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE POUR L'ENSEMBLE DES CITOYENS PAR LE FORUM FRANÇAIS DE LA JEUNESSE

- *Une base minimum de droits à la formation, pouvant correspondre à 30 heures, serait accordée d'office aux jeunes de 16 ans lors de la création de leur compte CPA.*
- *Au-delà de cette base de droits pour l'ensemble des citoyens, un abondement supplémentaire de 20 heures de formation doit être mis en place pour les personnes sorties du système scolaire avec un diplôme de niveau V ou inférieur.*
- *Les personnes en chômage de longue durée (depuis plus d'un an) ou licenciées pour raison économique qui ont moins de 30 heures de droits à la formation acquises et disponibles sur leur compte verront ce dernier abondé à hauteur de ce droit minimum de 30 heures.*

Améliorer l'accompagnement

S'agissant de l'accompagnement, les propositions visent à le rendre de meilleure qualité, à la fois plus proche des personnes et plus personnalisé, en lien avec le conseil en évolution professionnelle (CEP) en cours de déploiement. Cela passe souvent par :

- une mise en réseau au niveau local d'acteurs existants, au-delà des opérateurs du CEP, comme les associations, les réseaux de pairs, les DRH, les groupements d'employeurs, les organisations syndicales, etc. ;
- la création de plateformes de transitions professionnelles ;
- la création d'une filière professionnelle de « conseiller en CPA ».

Les différentes modalités sont clairement évoquées : un accompagnement numérique *via* des informations personnalisées poussées (« push »), du conseil, de la simulation, etc. ; un accompagnement téléphonique (plateforme généraliste, conseillers spécialisés) ; un accompagnement physique avec un référent point d'entrée unique mais inséré dans un réseau de professionnels spécialisés.

Réformer la protection sociale

Des propositions visent à faire du CPA le levier d'une protection sociale plus universelle, en phase avec les besoins du travailleur du XXI^e siècle, indépendamment de son statut d'emploi. Il s'agit pour certains d'instaurer une sécurité sociale professionnelle avec droits de tirage et mutualisation des financements pour inscrire la protection des individus dans un cadre collectif. Pour d'autres, l'intérêt premier est de rendre les droits sociaux contributifs dès la première heure travaillée, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise (pour le congé parental notamment). L'extension de la Garantie Jeunes, comme la « défamilialisation » de certaines prestations, s'inscrit également dans cette perspective d'une protection sociale attachée à l'individu.

ENCADRÉ 4 – PROPOSITIONS POUR UNE PROTECTION SOCIALE ACCESSIBLE À TOUS PAR LE RÉSEAU ALERTE

- Intégrer dans le compte personnel d'activité un grand nombre de droits sociaux, contributifs ou non, à commencer par le compte épargne temps et l'épargne salariale. Les rendre fongibles pour mieux répondre aux projets des personnes.
- Rendre les droits sociaux contributifs accessibles dès la première heure travaillée, sans exigence d'ancienneté.
- Construire une interface simple d'accès ; la coupler à une offre d'accompagnement gratuite, assurant une très bonne couverture territoriale et construite avec les associations d'accompagnement social et de défense des chômeurs pour que tout le monde, même les peu qualifiés, puisse mobiliser son compte.

La possibilité de mobiliser des points CPA pour couvrir des besoins qui constituent des freins périphériques à l'emploi et à la formation professionnelle – frais de transport, de déménagement, voire de garde d'enfants – participe également à cette nouvelle protection des actifs.

Déployer le CPA

Quelques propositions plus méthodologiques portent sur le processus de déploiement du CPA : par étape, avec des évaluations régulières, appuyée sur une vision la plus étendue possible à terme du point de vue des droits et services inclus, en y associant tous les acteurs de la société civile, entreprises, associations, organisations syndicales, etc., dans une démarche fondée sur les besoins des utilisateurs (y compris les entreprises et les accompagnants). D'autres portent sur la communication à assurer pour garantir son appropriation par tous : elle doit passer par une campagne grand public, des relais auprès d'un large réseau d'acteurs formés représentant toute la société civile (organisations syndicales, entreprises, associations, etc.), outre les relais traditionnels que sont les opérateurs de l'emploi et de la protection sociale, au niveau national comme local.

CONCLUSION

Le débat sur le CPA avait pour objectif principal de recueillir les attentes et les besoins des futurs utilisateurs du compte, de manière à élaborer un dispositif qui soit en phase avec la réalité du marché du travail et de la société plus généralement. Cette démarche de co-construction est l'une des conditions d'appropriation du nouveau dispositif par les utilisateurs, notamment ceux qui sont à la marge ou les plus éloignés de l'emploi. Principalement animé par des organisations, des fédérations et des associations, mais également par des chercheurs, ce débat a permis d'une part d'alimenter la rédaction du projet de loi en cours visant à instituer de « nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs », d'autre part de faire entendre la voix de la société civile au sens large. Il participe ainsi à l'élaboration démocratique d'un dispositif encore mal identifié, porteur de beaucoup d'attentes mais soulevant aussi de nombreuses questions.

Directeur de la publication : Jean Pisani-Ferry, commissaire général ; directeur de la rédaction : Fabrice Lenglard, commissaire général adjoint ; secrétaires de rédaction : Olivier de Broca, Sylvie Chasseloup ; impression : France Stratégie ; dépôt légal : avril 2016 - N° ISSN 1760-5733 ; contact presse : Jean-Michel Roullé, directeur du service Édition-Communication, 01 42 75 61 37, jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr

RETROUVEZ LES DERNIÈRES ACTUALITÉS DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



www.strategie.gouv.fr



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)

France Stratégie a pour mission d'éclairer les choix collectifs. Son action repose sur quatre métiers : évaluer les politiques publiques ; anticiper les mutations à venir dans les domaines économiques, sociétaux ou techniques ; débattre avec les experts et les acteurs français et internationaux ; proposer des recommandations aux pouvoirs publics nationaux, territoriaux et européens. Pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile. France Stratégie mise sur la transversalité en animant un réseau de huit organismes aux compétences spécialisées.