
FRANÇOIS DAVY

SECURISER LES PARCOURS
PROFESSIONNELS

PAR LA CREATION D'UN

COMPTE SOCIAL UNIVERSEL

Rapport remis au Ministre du travail, de l'emploi et de la santé

Avril 2012



MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Le Ministre

PARIS, LE

07 DEC 2011

Nos réf : FM/MC D 11 02 33 81

Monsieur,

Depuis 2007 les partenaires sociaux et l'Etat ont voulu favoriser une meilleure mobilité, qu'elle soit professionnelle ou géographique, afin de permettre aux demandeurs d'emplois et aux salariés de rester proches de l'emploi, notamment dans des domaines très spécifiques comme la protection sociale complémentaire, le droit individuel à la formation ou le compte épargne temps.

Cette mobilité peut être facilitée par la portabilité des droits qui permet à un salarié de conserver ceux-ci lors d'un départ d'une entreprise, ou par la transférabilité qui ouvre la possibilité de les utiliser lors d'emplois ultérieurs.

Ces évolutions répondent à un véritable besoin et à une attente forte de la part des acteurs du marché du travail mais elles soulèvent encore d'importantes difficultés de mise en œuvre technique sur le mode d'organisation de cette transférabilité, sur le traitement fiscal et social dans le temps des sommes concernées, sur l'intervention nécessaire de tiers, sur les provisions nécessaires, sur le fait de veiller à ce qu'elles favorisent et ne freinent pas l'employabilité des personnes.

La sécurisation des parcours professionnels revêt cependant une importance particulière en favorisant le maintien de droits attachés aux individus, au fil de leur évolution professionnelle, de préférence à ceux attachés à un statut à un instant donné. Elle peut contribuer en ce sens à assurer un meilleur fonctionnement du marché du travail.

Le Centre d'analyse stratégique a proposé la mise en place d'un compte social, un compte individuel qui pourrait regrouper divers droits. Il me paraît nécessaire d'aborder de manière complète et pratique cette question de la sécurisation des parcours qui peut déboucher sur de nouvelles voies d'évolution du marché du travail.

.../...

Monsieur François DAVY
20 bis rue du Loup-perdu
91570 BIEVRES

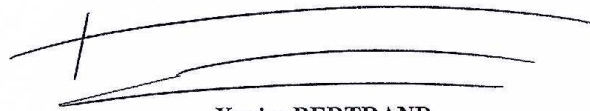
Quels droits peuvent être concernés ? Dans quelle mesure ? Avec quels modes de fonctionnements ? Comment sont réglées très précisément les difficultés pratiques qui peuvent surgir ? Comment, notamment dans le cas des carrières féminines, où il s'avère nécessaire de corriger certaines inégalités restantes, établir une vraie péréquation qui aille dans le sens de l'intérêt prioritaire des individus et qui simplifie la multiplicité des intervenants et des systèmes actuels ?

Vous procéderez aux auditions nécessaires, bien sûr des partenaires sociaux et des administrations concernées mais aussi des experts susceptibles d'apporter un éclairage pertinent sur le sujet. Vous pourrez aussi utilement vous référer aux expériences étrangères en la matière.

Vous disposerez de l'appui des administrations centrales de mon ministère.

Je souhaite que vous puissiez me rendre votre rapport pour le mois de février 2012.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

A handwritten signature in dark ink, consisting of a series of fluid, connected strokes. The signature is written over a horizontal line that spans the width of the text block.

Xavier BERTRAND

SOMMAIRE

SOMMAIRE	4
13 PROPOSITIONS	5
INTRODUCTION	6
ETAT DES LIEUX	7
 CREER UN DROIT UNIVERSEL SOCIAL : UNE SECURITE SOCIALE PROFESSIONNELLE	 12
I. CRÉER UN COMPTE UNIVERSEL DE SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE	12
1. <i>La portabilité et la transférabilité des droits, clefs de la mobilité</i>	<i>12</i>
2. <i>Informier et responsabiliser le salarié</i>	<i>13</i>
3. <i>Aller au-delà du CIS.....</i>	<i>14</i>
4. <i>L'accès universel de chacun à ses droits sociaux</i>	<i>15</i>
II. METTRE EN PLACE UN DOSSIER SOCIAL PERSONNEL	15
1. <i>Un compte individualisé et informatif tout au long de la vie</i>	<i>15</i>
2. <i>Des travailleurs autonomes, responsables et protégés.....</i>	<i>16</i>
3. <i>Les nouvelles technologies au service de l'emploi</i>	<i>18</i>
4. <i>Un compte géré en dehors de l'entreprise.....</i>	<i>18</i>
III. DES DROITS INDIVIDUELS ET UNIVERSELS	19
1. <i>Des droits portables et transférables</i>	<i>19</i>
2. <i>Des droits rechargeables à certaines conditions</i>	<i>20</i>
IV. SIMPLIFIER LES DISPOSITIFS ET DYNAMISER LES TRAJECTOIRES	22
1. <i>Simplifier l'offre de formation par la fusion du DIF et du CIF</i>	<i>22</i>
2. <i>Généraliser une GPEC territorialisée.....</i>	<i>23</i>
3. <i>Un outil puissant pour développer la Validation des Acquis de l'Expérience.....</i>	<i>24</i>
4. <i>Un accès facilité aux bilans de compétences</i>	<i>25</i>
V. REDÉFINIR LE RÔLE DES ACTEURS AUTOUR DU SALARIÉ.....	27
1. <i>Réorganiser Pôle Emploi pour plus d'efficacité</i>	<i>27</i>
2. <i>Simplifier les structures chargées de la formation et de l'emploi.....</i>	<i>28</i>
3. <i>Une incitation pour les entreprises.....</i>	<i>30</i>
VI. UN OUTIL AU SERVICE DES INDIVIDUS ET DE LEUR EMPLOYABILITE DURABLE	32
1. <i>Un dispositif adapté aux jeunes : droit à l'orientation et à la formation initiale différée</i>	<i>32</i>
2. <i>Un outil contre la discrimination de certains publics.....</i>	<i>33</i>
VII. UNE EXPÉRIMENTATION, PUIS UNE MISE EN PLACE EN TACHE D'HUILE	34
 CONCLUSION	 36
REMERCIEMENTS	38
LEXIQUE	40

13 PROPOSITIONS

- 1 - Créer un compte universel de droits sociaux, consultable sur un portail internet
- 2 - Développer le congé individuel de formation (CIF)
- 3 - Assurer la portabilité et la transférabilité des droits sociaux (droits à la formation).
- 4 - Que chaque jeune sortant du système scolaire sans diplôme ou sans qualification suive une formation/un apprentissage, dans son bassin d'emploi
- 5 - Elargir la GPEC à un niveau régional, voire national
- 6 - Informer automatiquement les individus de leurs droits à la VAE (Validation des acquis de l'expérience)
- 7 - Recentrer le bilan de compétences autour de l'individu
- 8 - Créer, en complément du droit à l'orientation, un droit à la formation initiale différée
- 9 - Inciter les entreprises à devenir des centres de formation d'apprentis
- 10 - En cas de suppression d'emploi, créer pour l'entreprise une obligation d'accompagnement individualisé, en complément de l'indemnisation du salarié licencié
- 11 - Faire du compte social universel un outil permettant d'appuyer Pôle emploi dans ses missions de prévention et d'information
- 12 - Simplifier les structures chargées de la formation et réformer le financement
- 13 - Expérimenter le compte individuel social dans deux branches, puis procéder par tache d'huile

INTRODUCTION

Le marché du travail a fortement évolué ces quarante dernières années dans notre pays. Devenu plus instable, il a été considérablement modifié par l'augmentation du chômage et l'apparition du chômage de masse — le passage par le chômage étant plus fréquent et particulièrement long dans notre pays —, et par une montée des mobilités professionnelles, volontaires ou forcées, internes ou externes à l'entreprise (changements d'employeur, entrées et sorties du chômage...), particulièrement pour les travailleurs non qualifiés. S'y est ajoutée, pour les cadres et/ou les travailleurs les plus qualifiés, la demande de carrières plus variées et davantage maîtrisées. Les trajectoires professionnelles, qui étaient relativement rectilignes dans le passé, sont devenues davantage heurtées.

Les entreprises, de leur côté, ont été confrontées à une concurrence internationale accrue, sur fond de développement du capitalisme financier et de mondialisation galopante des économies ; elles ont également développé des attentes plus pointues en matière de compétences.

Ces facteurs ont largement amplifié le sentiment d'insécurité professionnelle ; l'emploi et le travail ont été de plus en plus souvent associés à la notion de précarité. De plus, la durée moyenne du chômage n'est que très peu sensible à la conjoncture ; ce sont la perte d'emploi et le chômage des jeunes qui constituent de véritables indicateurs de conjoncture. D'où la nécessité de faire émerger un véritable accompagnement et une réelle sécurisation des parcours, qui permette de raccourcir la durée moyenne du chômage.

Dans ces conditions, deux impératifs plus ou moins contradictoires ont émergé : répondre à la mobilité croissante du marché de l'emploi d'un côté, trouver les moyens d'une plus grande sécurité des salariés de l'autre. Et c'est la nécessité de concilier ces deux objectifs qui a donné naissance à l'idée de la *sécurisation des parcours professionnels*.

Il est temps aujourd'hui d'aborder de manière complète et pratique cette question de la sécurisation des parcours professionnels, qui peut déboucher sur de nouvelles voies d'évolution du marché du travail.

Quels droits peuvent être concernés ? Dans quelle mesure ? Avec quels modes de fonctionnement ? Comment régler les difficultés pratiques qui peuvent surgir ? Comment, en tenant compte des spécificités des différents publics concernés, établir une vraie péréquation qui aille dans le sens de l'intérêt prioritaire des individus et qui simplifie la multiplicité des intervenants et des systèmes actuels ?

ETAT DES LIEUX

UNE IDEE LONGUEMENT MURIE ET DESORMAIS PARVENUE A MATURITE

Depuis les premières réflexions sur le concept de *continuité des parcours professionnels*, au milieu des années 90, le débat a été abondamment nourri et s'est enrichi de nombreuses contributions. Bien du chemin a été accompli depuis les deux rapports fondateurs, le rapport Boissonnat en 1995, « Le travail dans vingt ans », qui introduisait le contrat d'activité — englobant l'actuel contrat de travail salarié et l'ensemble des « actions socialement utiles hors de la sphère privée » (par exemple, les périodes de formation), et visant à encourager la mobilité et à réduire les risques liés aux périodes de chômage —, et le rapport Supiot, quatre ans plus tard, en 1999, qui proposait « *au-delà de l'emploi* » un « *nouvel état professionnel* », reposant sur un statut englobant « *les différentes formes de travail que toute personne est susceptible d'accomplir dans son existence* », des droits individuels, acquis tout au long de la carrière et transférables d'un statut à l'autre, pouvant être mis à disposition des salariés à tout moment.

Désormais, on est bien loin de la vision élémentaire et standardisée du contrat de travail : l'idée s'est imposée dans les esprits des salariés comme des employeurs, mais aussi des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, qu'il est soit possible, soit inévitable de changer de statut au cours d'une carrière professionnelle. Et que la formation constitue un élément majeur du parcours professionnel permettant de garantir une employabilité sur le marché du travail.

Encore faut-il trouver les moyens, financiers, législatifs et réglementaires, d'instaurer une continuité nécessaire pour faciliter les transitions entre ces différentes expériences qui jalonnent le parcours professionnel. Comment aménager ces transitions, organiser les mobilités, améliorer le parcours dans l'emploi, élargir l'accès aux droits, renforcer l'accompagnement des chômeurs vers l'emploi, assurer la certification des compétences, accroître la transférabilité des droits... ? Bref, comment garantir une employabilité durable, comment donner au salarié les moyens de tirer profit des aléas de sa carrière professionnelle pour mieux rebondir ?

La définition de la « sécurisation des parcours professionnels » ne fait pas consensus, ni son périmètre. Au sens strict, elle désigne les garanties données aux salariés licenciés : niveau et durée d'indemnités de chômage, droit à la formation, etc. Au sens large, elle définit l'accompagnement de l'ensemble des transitions professionnelles (insertion sur le marché de l'emploi, mobilité d'emploi à emploi, changement de statut professionnel, accompagnement des demandeurs d'emploi, etc.), mais aussi l'évolution du salarié chez son employeur (formes d'emploi, qualité de l'emploi, perspectives de carrière, formation continue, etc.).

Cet enjeu peut se formuler ainsi : comment permettre à chaque individu de mieux traverser les périodes de ruptures professionnelles qu'il est amené à rencontrer tout au

long de sa vie active? Dans une perspective de mobilité croissante des salariés, comment sécuriser les parcours professionnels ?

Dans ce rapport, visant à formuler des propositions opératoires en matière de sécurisation des parcours professionnels, nous avons veillé à prendre en compte plusieurs enjeux et appelle des réflexions dans plusieurs domaines assez différents. On peut ainsi dégager quatre problématiques : les trajectoires professionnelles (les mobilités des parcours professionnels, les évolutions du marché du travail) ; les formes juridiques du contrat de travail (les évolutions du droit du travail pour la sécurisation des parcours professionnels, le cadre juridique à mettre en place pour concilier flexibilité et sécurité) ; le service public de l'emploi, l'accompagnement des demandeurs d'emploi (Comment renforcer et personnaliser l'accompagnement des demandeurs d'emploi ? Quels droits et quelles obligations pour les demandeurs d'emploi ?) ; enfin, la formation professionnelle (multiplicité des organismes, complexité du financement, formation des salariés en entreprise et hors entreprise).

* *

*

Plusieurs éclairages internationaux ont permis d'apporter à notre pays les lumières et les enseignements des expériences menées à l'étranger, faisant découvrir aux Français les « marchés transitionnels du travail », selon l'expression de Bernard Gazier : le modèle danois de flexisécurité, les fondations de travail en Autriche, les congés parentaux en Suède, le compte épargne temps existant dans bon nombre de pays...

Un accord se dégage aujourd'hui entre les économistes sur la nécessité de mieux sécuriser les transitions professionnelles. Les organisations syndicales travaillent également sur cette question depuis plusieurs années et portent la revendication d'une « sécurité sociale professionnelle ». D'autre part, le rapport Cahuc-Kramarz en décembre 2004 a proposé, parmi d'autres réformes structurelles visant à supprimer les points de blocage de l'économie française et à relancer la croissance, des mesures permettant de bâtir une sécurité sociale professionnelle, pour éliminer les défauts criants du marché de l'emploi en France : « précarité, absence d'accompagnement personnalisé des chômeurs, difficultés à percevoir les chemins du reclassement permettant d'assurer un avenir professionnel, réglementations faisant porter sur les mauvais acteurs les contraintes de reclassement, contrats de travail induisant une instabilité extrême ».

Par la suite, une large réflexion a été développée au sujet de la sécurisation des parcours professionnels, et de nombreux rapports ont mis en évidence les enjeux d'un parcours sécurisé. On citera notamment le rapport du Conseil économique, social et environnemental, rédigé par Edith Arnoult-Brill en 2007, « La sécurisation des parcours professionnels », qui s'attache à proposer les voies de la promotion de nouveaux parcours ; pour le CESE, tout parcours professionnel doit reposer notamment sur trois composantes : un travail de qualité, une formation tout au long de la carrière et une

reconnaissance du temps personnel et collectif. En 2007 également, le Conseil d'orientation pour l'emploi a publié un rapport d'étape sur la sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels.

Sous l'angle juridique, Jacques Barthélémy, Gilbert Cette et Pierre-Yves Verkindt, dans leur rapport du 26 décembre 2006 au Conseil d'Orientation pour l'Emploi, « Contrat de travail, sécurisation des parcours professionnels et efficacité économique », ont proposé des orientations de réforme visant « à la fois à sécuriser davantage les parcours professionnels et à renforcer l'efficacité du droit du travail ». Ils affirment que, contrairement aux idées reçues, « l'unicité de statuts n'est pas factrice de protection ». Ils soulignent que toute réforme visant à améliorer le droit du travail doit prioritairement prendre en considération son objectif de protection du travailleur, son autonomie (relative) étant en effet liée aux conséquences du déséquilibre contractuel et à l'état de subordination de celui-ci ; pour autant, ce droit vise aussi à faciliter l'efficacité économique, notamment en favorisant une concurrence loyale, laquelle peut également favoriser une meilleure situation de l'emploi. En proposant des orientations de réformes qui visent à la fois à sécuriser davantage les parcours professionnels et à renforcer l'efficacité du droit du travail, ils enrichissent le débat sur le « contrat unique », concept étudié dans trois rapports : le rapport Cahuc-Kramarz en 2005, le rapport Camdessus en 2004 et le rapport Blanchard-Tirole en 2003.

Plus récemment, en avril 2010, la « Mission d'information sur la flexicurité à la française » de l'Assemblée nationale, présidée par le député Pierre Morange, a formulé plusieurs propositions visant à sécuriser les parcours des salariés, notamment la création d'une « assurance professionnelle » pour les salariés, expression préférée au terme de « fléxisécurité ». Le rapport préconise en particulier de créer un « compte social de droits portables tout au long de la carrière », afin de « dépasser la logique des statuts pour intégrer une logique de parcours professionnels, c'est à dire de protéger et d'attacher des droits directement à la personne plutôt qu'aux emplois ». La mission prône également l'unification des instances multipartites en matière d'emploi et de formation professionnelle, compte tenu de l'éclatement du paysage institutionnel de l'emploi et de la formation professionnelle (fusion du CNFPTLV, Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, et du CNE, Conseil national de l'emploi) au sein d'un « Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Au niveau européen également, l'idée fait son chemin. A la suite du rapport KOK, dès l'automne 2004, les dirigeants européens ont demandé à la Commission européenne d'étudier l'élaboration d'une approche commune de flexicurité. En novembre 2006, la commission publiait le Livre vert « Moderniser le droit du travail pour répondre aux défis du XXI^e siècle », visant à promouvoir « la flexicurité dans l'optique d'un marché du travail plus équitable, plus réactif et favorable à l'intégration ». Sur cette base, la Commission a publié en juin 2007 une communication sur la flexicurité à l'échelle européenne.

Cependant, face à la crise économique que traverse l'Europe, et compte tenu de la nécessité d'adapter les dispositifs de la flexicurité aux temps de crise, le concept a évolué afin de donner une perception plus positive des périodes de transitions professionnelles.

D'où le passage du concept de sécurisation de l'emploi au concept de sécurité des carrières (« *career security* »). Cette évolution, qui devrait trouver son aboutissement à la fin de la présidence européenne actuelle, impliquera des modifications d'approches et de pratiques de la part des différents services nationaux de l'emploi.

Cette notion nouvelle de « *career security* » implique en effet de mobiliser les services de l'emploi en vue de maximiser les compétences des salariés pour répondre en temps réel aux besoins des entreprises et pour permettre aux intéressés de passer aisément d'un métier à un autre. On passe ainsi d'une approche de gestion du chômage et des flux de demandeurs d'emplois à une approche d'employabilité tout au long de la vie, qui oblige à un développement continu des compétences. Autrement dit, on est passé du concept de la sécurité d'un emploi donné à un concept de sécurité d'emplois successifs puis à celui de sécurité des carrières.

* *

*

On comprend bien, après plusieurs années de réflexions et de débats, que la sécurisation des parcours professionnels, très loin de n'être que le dernier slogan à la mode dans les débats publics, constitue une ambition partagée, une préoccupation commune aux salariés, aux entreprises, aux responsables politiques et aux syndicats.

Les partenaires sociaux ont déjà proposé plusieurs dispositifs qui procèdent de la même démarche que celle proposée ici, c'est-à-dire qui vont dans le sens d'une sécurité sociale professionnelle. Citons, par exemple, à la CFDT, l'idée de demander à l'employeur de produire, à la fin de chaque contrat de travail, une annexe au certificat de travail récapitulant l'ensemble des droits sociaux acquis par le salarié pendant sa période de travail (DIF, complémentaire santé, participation, épargne retraite...) et qui seraient conservés après la rupture du contrat ; ou encore la possibilité de conserver son compte épargne temps sous forme de congés payés après son départ de l'entreprise, enfin la reconnaissance des compétences transversales, par le développement des formations et des dispositifs interbranches, comme la certification de qualification professionnelle interbranches... Dans le même sens, l'UNSA propose que les droits en matière de formation professionnelle soient attachés à la personne, et non plus au contrat de travail, pour permettre une meilleure connaissance et une plus grande efficacité, surtout pour les salariés les plus fragiles, et pour sécuriser les mobilités ; et que soit créé un « compte épargne formation », alimenté par le droit à la formation différé et mutualisant les droits acquis dans l'emploi, DIF, CIF...

C'est une évidence, la sécurisation des parcours professionnels est appelée à jouer un rôle clef dans le marché du travail des années à venir, dans la mesure où ce concept favorise le maintien de droits attachés aux individus, tout au long de leur évolution professionnelle, de préférence aux droits attachés à un statut à un instant donné.

Dans ces conditions, la sécurisation des parcours professionnels peut contribuer à assurer un meilleur fonctionnement du marché du travail, plus fluide et plus efficace.

Encore faut-il en organiser la mise en œuvre et trouver les moyens pratiques d'une application rapide et efficace. Après plusieurs années de réflexions, qui ont permis de faire mûrir le concept de sécurisation des trajectoires professionnelles et de rassembler un large consensus des pouvoirs publics comme des partenaires sociaux autour de cette idée, il est grand temps d'entamer une démarche à visée opérationnelle.

CREER UN DROIT UNIVERSEL SOCIAL :
UNE SECURITE SOCIALE PROFESSIONNELLE

I. CRÉER UN COMPTE UNIVERSEL DE SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE

❏ Proposition : Créer un compte universel de droits sociaux, consultable sur un portail internet

Les protections traditionnelles du droit du travail, ancrées autour du statut conféré par le contrat de travail, n'apportent plus désormais qu'une sécurité limitée, notamment pour les salariés qui connaissent une forme atypique d'emploi. Au moment où le pays traverse une crise économique majeure, la protection du droit du travail joue en effet principalement pour les salariés en emploi stable, mais pas pour les salariés en contrat atypique, qu'il s'agisse de salariés en fin de contrat à durée déterminée ou de salariés intérimaires.

Cette nouvelle situation des individus appelle de nouvelles sécurités. Dans l'esprit du principe fondateur énoncé par le rapport Boissonnat, nous proposons de **mettre en œuvre des droits attachés aux individus, dans l'esprit de la portabilité de certains droits sociaux**.

Ce rapport entend présenter un plan d'action, un mode opératoire permettant de mettre en place le compte individuel social, qui ferait entrer dans les faits la portabilité et la transférabilité des droits des individus tout au long de leur vie active. Nous proposons les moyens opératoires, directement applicables, de la mise en œuvre de cette sécurisation des parcours professionnels. Quels dispositifs et quels outils mettre à disposition en matière d'orientation, de formation, d'emploi, d'accès à ses droits ? Quels droits peuvent être concernés, quels modes de fonctionnement à adopter ? Quels sont les obstacles repérables et les bonnes méthodes qui permettraient d'y faire face ? Quels dispositifs catégoriels, le cas échéant, doivent être mis en œuvre pour les jeunes, les femmes, les seniors ? Bref, comment passer d'une idée séduisante et qui rallie tous les suffrages à une mesure opérationnelle ?

1. LA PORTABILITÉ ET LA TRANSFÉRABILITÉ DES DROITS, CLEFS DE LA MOBILITÉ

Aujourd'hui, la mobilité, entendue au sens professionnel davantage que géographique, repose sur la portabilité des droits, qui permet à un salarié de les conserver lors du départ d'une entreprise, et sur la transférabilité, qui ouvre la possibilité de les utiliser

dans des emplois ultérieurs. Telles sont les deux conditions-clefs d'une conception positive des transitions professionnelles.

Or la portabilité et la transférabilité des droits, qui répondent à un véritable besoin et à une attente forte de la part des acteurs du marché du travail, soulèvent cependant d'importantes difficultés de mise en œuvre technique sur le mode d'organisation de cette transférabilité, sur le traitement fiscal et social dans le temps des sommes concernées, sur **l'intervention nécessaire de tiers**, sur les provisions nécessaires.

Quelques dispositions, mineures, existent déjà. Ainsi, en cas de démission ou de licenciement d'un salarié, celui-ci peut théoriquement utiliser ses droits au titre du DIF en tant que demandeur d'emploi ou chez son nouvel employeur via son OPCA : ce mécanisme est inscrit dans un récent accord national interprofessionnel, mais il devra être précisé et sa portée devra être amplifiée. Ainsi, la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 met en œuvre cet accord national interprofessionnel sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009 et instaure la portabilité du DIF. Désormais, non seulement le DIF est transférable en cas de licenciement, même en cas de faute grave (article L6323-17 du code du travail), mais il devient également portable en cas de licenciement, rupture ou échéance du contrat ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage sauf en cas de faute lourde (article L6323-18 du code du travail). Le demandeur d'emploi, après la rupture du contrat de travail, peut ainsi utiliser le DIF acquis et non utilisé pendant son contrat de travail pour effectuer une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il faut aller plus loin, afin que le salarié, informé de ses droits et conscients des possibilités d'utilisation qu'ils représentent, se sente responsabilisé.

2. INFORMER ET RESPONSABILISER LE SALARIÉ

Dans les années à venir, il faudra dépasser la seule notion de contrat de travail pour trouver de nouveaux modes de relations entre employeur et salarié. La proposition que fait ce rapport, assurément novatrice et ambitieuse, est de créer une véritable **sécurité sociale professionnelle**, un ensemble de droits sociaux (sécurité sociale, formation, retraite) universels, sécurisés et individualisés, **qui suivrait chaque individu de l'école à l'entreprise et à la retraite**.

Comment passer d'un système statique à un système dynamique ? Comment mettre en œuvre le principe de la **responsabilisation du salarié** dans sa prise en charge, par lui-même, de son parcours professionnel ?

Jusqu'ici, la focalisation sur les aspects financiers de la question a fait que la protection des salariés n'a pas réellement avancé. Pour ceux qui ont un passé professionnel, les

« *insiders* », le fond du sujet n'est pas financier : il s'agit de rompre avec l'idée qu'il faut disposer de ressources personnelles pour surmonter la rupture brutale d'activité, et de mettre à leur disposition tous les outils nécessaires à une reconversion. Il faut prendre en compte le maintien des compétences en poste. Pour ceux qui se situent en marge de l'emploi, qui ne passent pas le cap de l'emploi durable, et dont les besoins apparaissent comme les plus importants — donc qui apparaissent comme la cible d'un dispositif novateur de sécurisation des parcours professionnels —, la création d'un compte individuel permettrait de les faire accéder à une formation dont, bien souvent, ils n'ont pas conscience de l'utilité, ou même tout simplement dont ils n'ont pas l'idée. Il s'agit donc de créer de l'appétence pour la formation.

L'**information** est un élément clef de cette sécurité sociale professionnelle, dans la mesure où le fait que certains dispositifs existants soient peu ou mal connus constitue en soi un frein à la fluidité du marché du travail.

3. ALLER AU-DELA DU CIS

A l'évidence, une réelle sécurisation des parcours professionnels et une dynamisation des trajectoires requiert d'inventer un dispositif qui va bien au-delà du « compte individuel social » tel que l'a proposé notamment le Conseil d'analyse stratégique en juillet 2011 dans son rapport « Le travail et l'emploi dans vingt ans », qui consisterait en un compte de droits portables, de façon progressive et négociée, à partir du couple DIF-CET (droit individuel à la formation et compte épargne-temps), axé sur un objectif de formation/employabilité, via une fongibilité seulement asymétrique du CET vers le DIF. A partir de la création d'un « dossier individuel d'information sur les droits sociaux », serait créé un véritable compte du DIF et du CET, avant une extension progressive du périmètre du compte à d'autres champs. Le Conseil d'analyse stratégique préconise une mise en œuvre progressive par le biais d'une négociation nationale interprofessionnelle qui pourrait être déclinée en négociations de branches.

Sans méconnaître l'ensemble des difficultés que susciterait la création d'un outil ayant un périmètre plus vaste, il faut aller au-delà de ces deux seuls dispositifs, DIF et CET.

Il s'agira de mettre en place des **droits à décision partagée**, qui seront ouverts par décision mutuelle (CIF, indemnisation chômage...). La mutualisation de ces droits devra être sérieusement bornée sur le plan financier.

L'objectif final du dispositif est de faire en sorte que la portabilité des droits touche l'ensemble des problématiques concernées, quel que soit le statut de l'individu et quelles que soient les évolutions de son statut (exemple du salarié qui crée son activité indépendante). Il s'agit de créer un dispositif qui, quelles que soient les évolutions du parcours professionnel, s'adapte et dépasse les différentes étapes de ce parcours.

4. L'ACCÈS UNIVERSEL DE CHACUN À SES DROITS SOCIAUX

Tout au long de ce travail de réflexion, nous avons fait le pari d'une **approche centrée sur l'individu et prenant en compte la globalité des situations professionnelles**, inscrites dans le parcours d'une vie active.

Le principe de départ du contrat individuel social est constitué par une idée force : créer un contrat qui serait un **lien entre un individu et le monde de l'emploi**, plutôt qu'entre un individu et une entreprise.

Nous avons considéré que l'écueil à éviter pour toute réforme serait un arsenal réglementaire trop dirigiste, d'où la nécessité de **réduire la complexité du droit du travail**. Nous avons également posé comme postulat **l'universalité du système**, tout en veillant à maintenir l'hétérogénéité quand elle répond à des besoins et des attentes différents, et à réduire les sources d'inégalités que le droit social peut créer. Il s'agit également de concevoir un système adapté à la diversité des situations, alliant la force protectrice du droit du travail et la souplesse d'utilisation. Enfin, c'est un système dont la mise en œuvre, sinon l'élaboration, doit **reposer sur la négociation collective**.

Quelles seront les modalités pratiques de la mise en place de ce dossier social personnel ?

II. METTRE EN PLACE UN DOSSIER SOCIAL PERSONNEL

1. UN COMPTE INDIVIDUALISÉ ET INFORMATIF TOUT AU LONG DE LA VIE

Un compte personnel sera mis en place, qui accompagnera l'individu tout au long de sa vie, dès la scolarité, au cours de chaque passage en entreprise, et jusqu'à la retraite. **Chacun pourra se dire : « j'ai un compte individuel, j'ai acquis tels et tels droits, voilà ce que je peux en faire. »**

Ce compte sera individualisé, ciblé et segmenté en fonction des publics. Il collectera l'ensemble des droits sociaux universels et portables, et proposera des mesures d'accompagnement.

Il sera informatif, comportera des droits transférables (on ne perdra pas ses droits en changeant d'entreprise) et permettra une forme de discrimination positive (si on a davantage besoin de droits, on pourra obtenir plus de droits).

Ce compte sera un système extérieur à l'entreprise, et autonome au regard du contrat de travail. Rien ne changera pour le contrat de travail.

Au cours de la scolarité, le jeune pourra y mettre des éléments constitutifs de son CV, la formation initiale suivie, puis les différentes actions de formation continue effectuées. Il

pourra également s'informer sur son orientation, trouver un stage, s'inscrire à une formation, se renseigner sur un métier, consulter des offres d'emploi...

Ce compte sera constitué à partir des droits à la formation, plutôt qu'à partir du Compte Epargne Temps (CET) comme le préconise le Conseil d'analyse stratégique pour le compte individuel social. Le CET reste en effet un sujet encore relativement sensible ; les entreprises ne se sont pas encore suffisamment approprié ce dispositif pour qu'il puisse être utilisé comme un support utile. Ainsi est-il utilisé plus souvent par les salariés de grandes entreprises.

Figureront dans ce compte l'ensemble des droits sociaux : droits à la formation (ce qui donnera lieu à une simplification de l'offre de formation professionnelle, de son organisation et de son financement), compte épargne temps (CET), validation des compétences, épargne salariale, droits à la retraite, assurance chômage, cas spécifique de PSE (plan de sauvegarde pour l'emploi), couverture santé et prévoyance... Concernant le CET, il sera prévu une asymétrie de droits, afin de prendre en compte les aspects discriminants : les transferts seront encouragés du CET vers la formation, voire des RTT vers la formation, mais impossibles dans le sens inverse.

Ce compte pourra être conçu à l'image d'un Plan Epargne Logement (PEL) : tous les droits viendront alimenter le compte et le salarié pourra mobiliser ses droits à des moments cruciaux de son parcours professionnel, en poste (anticipation) ou hors poste.

Ce compte sera aisément consultable sur un **portail internet dédié et sécurisé**.

2. DES TRAVAILLEURS AUTONOMES, RESPONSABLES ET PROTÉGÉS

Chacun pourra ainsi, au-delà des droits financés par les employeurs, retrouver sur ce portail l'ensemble de ses droits personnels, à la charge ou non de l'employeur : droits individuels à la qualification, à l'adaptation, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience (VAE), aux périodes de professionnalisation, mais aussi l'obligation de reclassement en cas de licenciement. Il pourra donc gérer seul son employabilité.

Chaque individu pourra savoir à tout moment, par exemple s'il se retrouve au chômage, quels sont ses droits à la formation. Il pourra suivre, tout au long de sa carrière professionnelle, l'ensemble de ses périodes de formation, les bilans de compétences qu'il a réalisés, les comptes-rendus de ses entretiens professionnels... Il pourra également connaître les crédits que son entreprise consacre à la formation à son bénéfice. Par exemple, il pourra faire une demande de formation, de bilan de compétences...

Il pourra consulter ses périodes de formation et les coûts afférents : tous les ans, le salarié recevra le nombre d'heures de formation qu'il a passées et le montant des sommes que l'entreprise a dépensées pour lui.

Il aura également à sa disposition des informations auxquelles il n'a aujourd'hui pas accès : des informations pertinentes sur la GPEC (qui serait étendue au bassin d'emploi), sur le parcours qu'il peut ou qu'il ne peut pas raisonnablement entreprendre compte tenu de son niveau et des possibilités de formation... Il pourra aussi avoir une bonne connaissance des écarts qu'il aura à combler pour accéder à de nouvelles compétences.

L'accompagnement professionnel doit être individualisé et segmenté, la contrepartie résidant dans l'universalité des droits.

Le portail informant les salariés sur leur sécurité professionnelle sera renseigné par de nombreux acteurs qui pourraient constituer un groupement d'intérêt public (GIP) dédié à la mise en œuvre et au suivi du compte social universel : les organismes agissant dans le champ de l'orientation, de la formation ou réalisant des bilans de compétence, l'Education nationale, la Sécurité sociale, la mutuelle, les services sociaux, les caisses de retraite...

Les individus auront accès à leurs données personnelles par leur **numéro de sécurité sociale** ou, pour les jeunes qui n'en possèdent pas encore, par un identifiant personnel et un mot de passe. Le numéro de sécurité sociale, ou numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques (NIR), qui sert à identifier toutes les personnes dans le répertoire national d'identification des personnes physiques (RNIPP), géré par l'INSEE, paraît être l'identifiant le plus sûr, le plus fiable et le plus stable. Puisqu'il est construit à partir de l'état-civil transmis par les mairies (sexe, année et mois de naissance, département et commune de naissance, numéro d'ordre du registre d'état-civil), il est immuable pour toute la vie et connu de tous. Ce point devra faire l'objet d'une consultation approfondie de la Cnil.

Cet outil présentera un intérêt tout particulier pour les seniors : ils pourront y trouver des conseils sur les dispositions juridiques existant pour travailler de nouveau, pour cumuler emploi et retraite, des possibilités d'actions bénévoles, etc.

On pourra aussi mettre en place, pour les fonctionnaires, une version spécifique de ce portail, décliné pour chaque fonction publique, fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière. La question des mobilités hors fonction publique avec maintien des droits sociaux sera traitée.

La création de ce droit universel social conduira, à l'évidence, à étendre les accords de branches et permettra l'instauration d'une plate-forme individuelle de protection des individus. Il pourra également être rattaché au dispositif de rupture conventionnelle, qui est aujourd'hui entré dans les mœurs et qui fonctionne particulièrement bien.

Ce compte social personnel suivra l'individu toute sa vie, dès l'école, tout au long de sa carrière professionnelle et jusqu'à la retraite.

3. LES NOUVELLES TECHNOLOGIES AU SERVICE DE L'EMPLOI

Ce portail internet dédié offrira un accès plus ludique, plus simple, plus convivial, à la connaissance de ses droits et à l'accès à la formation professionnelle : pas de rendez-vous nécessaire avant d'obtenir une information, des données consultables en permanence depuis n'importe quel lieu, y compris à partir d'un téléphone portable.

Le passage au dossier individuel numérique permettra d'améliorer le fonctionnement des différents acteurs du service public de l'emploi, leur permettant de dégager des moyens nouveaux pour améliorer encore les prestations, notamment de conseil et d'accompagnement, qui sont aujourd'hui offertes aux individus.

Le dispositif qui sera mis en place sera conçu de manière à éviter un écueil qui serait d'accentuer la fracture numérique et de laisser de côté ceux qui restent éloignés de l'utilisation d'Internet et des moyens de communication numériques. Or ce sont les personnes qui sont les moins qualifiées, c'est-à-dire celles qui en auraient le plus besoin, qui sont, dans la grande majorité des cas, dans l'impossibilité d'utiliser ces instruments informatiques.

L'utilisation d'outils numériques nécessite de traiter de façon différenciée les individus ; cela suppose de pouvoir identifier préalablement les personnes qui pourront être autonomes et celles qui le seront moins, pour lesquelles il conviendra de prévoir un accompagnement plus personnalisé et individualisé.

On pourra ainsi envisager d'associer au site internet une plate-forme téléphonique, pour éviter que les salariés ne se retrouvent désemparés, sans accompagnement.

4. UN COMPTE GÉRÉ EN DEHORS DE L'ENTREPRISE

Le compte de droits sociaux doit être externalisé à l'entreprise et indépendant du contrat du travail.

Externaliser sa gestion permettra de faciliter la tâche des PME et TPE.

L'organisme de gestion de ce compte doit être un organisme paritaire extérieur aux entreprises, qui soit capable de collecter les données individuelles des salariés et les cotisations et qui ait l'habitude de restituer des états de droits ou d'opérer des régularisations. La confidentialité des informations devra être garantie. L'accès en sera ouvert seulement à l'individu et aux acteurs du service public de l'emploi ; l'entreprise pourra seulement renseigner le compte, et non pas y avoir accès.

La mise en place de ce compte universel de sécurité professionnelle ouvrira de nouvelles possibilités aux salariés, en termes de formation, de mobilité et de trajectoires de carrière.

III. DES DROITS INDIVIDUELS ET UNIVERSELS

1. DES DROITS PORTABLES ET TRANSFÉRABLES

☐ Proposition : Assurer la portabilité et la transférabilité des droits sociaux (droits à la formation)

Les droits sociaux acquis par les salariés seront transférables.

Aujourd'hui, le consensus est général pour considérer qu'une condition essentielle pour assurer la sécurité financière et le reclassement des chômeurs, est que les droits cumulables que les salariés ont capitalisés tout au long de leur carrière, soient transférables d'une entreprise à une autre.

Aujourd'hui, la transférabilité du DIF ne peut s'opérer que dans une même branche avec des accords spécifiques. C'est beaucoup trop restrictif ! Il faut aller plus loin.

Quant à la portabilité, elle est censée être universelle — en théorie seulement. Dans la pratique, la réalité est bien différente, et bien moins simple. Au point que la portabilité du DIF a finalement donné lieu à un système de formation qui, censé être gagnant-gagnant, se révèle dans les faits perdant pour les salariés. Un droit porté est différent d'un droit acquis.

Prenons un exemple précis. Un salarié quitte son entreprise sans avoir fait valoir son droit individuel à la formation. Son employeur lui remet, avec le solde de tout compte, son certificat de travail mentionnant son compte DIF, qui s'élève à 100 heures. Le salarié conserve la propriété de ces 100 heures pendant deux ans. Après avoir retrouvé un emploi, il souhaite faire valoir ce droit et se met en quête d'une formation. Il trouve une formation de 70 heures, pour un montant de 2 000 euros. Son employeur fait une demande à son OPCA, mais le salarié découvre que ses 100 heures de formation sont valorisées à 9,15 euros par heure, soit un montant total de 640,50 euros pour 70 heures, bien inférieur au montant requis de 2 000 euros. Il est peu vraisemblable que l'employeur décide d'apporter la différence...

Il existe donc, dans le fonctionnement du DIF, une différence entre le droit porté, qui est valorisé en numéraire et fixé à hauteur de 9,15 euros par heure, et le droit acquis, qui est calculé en volume d'heures indépendamment du coût, auquel cas l'employeur est tenu

de prendre la totalité du budget formation. Cette situation pour le moins illogique conduit à ce que, en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle, si un salarié ne peut pas planifier sa formation pendant sa période de préavis, il aurait intérêt à demander systématiquement à bénéficier d'un CRP (que son employeur est tenu de lui proposer) ; son compte DIF serait soldé auprès de Pôle Emploi (sur la base de 9,15 €/h), mais il pourrait apporter le complément budgétaire pour une formation qui ne manquera pas d'avoir un tarif supérieur à ce à quoi il a droit.

Il est temps de mettre fin à cette situation complexe et illogique.

Il existe déjà, dans le monde du travail en France, un système de droits sociaux transférables : dans le secteur du travail temporaire, particulièrement dynamique en termes de négociation collective, d'innovation sociale et de transférabilité des droits. Les intérimaires bénéficient en effet de droits sociaux transférables d'un contrat à un autre et d'une entreprise de travail temporaire à une autre, via le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), et du maintien de leur couverture au-delà de la fin du contrat de travail temporaire (régime de prévoyance complétant le régime général de la Sécurité sociale, versement d'indemnités journalières complémentaires en cas de maladie, de maternité, d'accident de trajet, d'accident de travail, ainsi que de rentes en cas d'incapacité permanente ou d'invalidité, et de capitaux et de rentes éducation en cas de décès) grâce à la transférabilité des droits.

Compte tenu de la croissance de la mobilité professionnelle, il est important que les droits sociaux acquis par les salariés soient transférables, utilisables d'une entreprise à une autre.

Par exemple, quand un salarié quitte son entreprise, qu'il s'agisse d'une fin de contrat, d'une démission ou d'un licenciement ou de toute autre forme de rupture, cette entreprise déposera sur un compte le montant du compte épargne temps du salarié, dont il pourra bénéficier dans son nouvel emploi. Cette utilisation sera organisée dans une durée limitée, qui sera à définir entre partenaires sociaux.

Pour que ce système de droits sociaux soit effectivement mis en œuvre, il conviendra de dépasser les accords de branches, ce qui permettra de tendre vers une sécurité sociale professionnelle qui soit entièrement transférable, comme le sont déjà la Sécurité sociale et les droits à la retraite.

Ainsi les salariés pourront-ils, au-delà de la fin de leur contrat de travail, bénéficier d'une protection sociale globale et sécurisante composée de droits transférables.

2. DES DROITS RECHARGEABLES A CERTAINES CONDITIONS

L'éventualité d'instaurer des droits rechargeables ou non doit faire l'objet d'un débat entre les partenaires sociaux. Instaurer des droits rechargeables suppose que les droits

acquis à indemnisation non consommés lors d'une première période de chômage pourraient être récupérés et cumulés avec les nouveaux droits acquis en cas de nouvelle période de chômage. Une telle évolution, à condition d'être bien encadrée, pourrait apporter une certaine sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Les positions des organisations syndicales et patronales sur ce sujet sont opposées ; pour autant, c'est un sujet qu'on ne peut ignorer.

La création de l'accès universel de chacun à ses droits sociaux nécessitera de simplifier les dispositifs individuels de formation professionnelle. Elle permettra également de développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dotée d'une dimension nouvelle, au-delà de l'entreprise, de diffuser davantage la validation des acquis de l'expérience, enfin de faciliter l'accès des salariés aux bilans de compétences.

IV. SIMPLIFIER LES DISPOSITIFS ET DYNAMISER LES TRAJECTOIRES

1. SIMPLIFIER L'OFFRE DE FORMATION PAR LA FUSION DU DIF ET DU CIF

2 Proposition : Développer le congé individuel de formation (CIF)

L'objectif de cette mission est d'aboutir à la mise en place d'un système compréhensible par les utilisateurs, simple et opératoire ; il s'agit donc de mettre fin à l'empilement de dispositifs. Au lieu de créer un nouveau système qui viendrait s'ajouter au CIF, au DIF ou au CSP, à la VAE, aux périodes de professionnalisation..., il s'agit d'instaurer un système universel, clarifiant l'ensemble des dispositifs existants. Aujourd'hui, le fonctionnement du DIF et du CIF est particulièrement complexe, et peu compréhensible par le salarié. Un certain nombre de reproches ont déjà été formulés à l'encontre du DIF : les salariés ne connaissent pas leurs droits, 20 heures acquises par an ne correspondent pas au besoin minimal pour engager une formation réellement valorisante puisqu'une formation valorisante représente de 500 à 600 heures, enfin le principe de la co-décision n'apparaît pas opérationnel.

Le CIF (congé individuel de formation) sera développé et il faudra étudier le positionnement du DIF (droit individuel de formation). Cela pourrait donner naissance à un droit personnel à la formation, accessible quel que soit le statut de la personne, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi.

La montée en puissance du CIF apparaît aujourd'hui indispensable. Le DIF est encore un dispositif récent dans le paysage de la formation professionnelle, et on pourra faire valoir que le dispositif n'a pas encore porté tous ses fruits, mais il faut aller au-delà d'une simple articulation entre le DIF et le CIF. Les négociations qui ont été menées ces dernières années ont plutôt affirmé la volonté d'optimiser ces deux dispositifs et de travailler sur les articulations entre eux. Aujourd'hui, il s'agit de prendre une mesure permettant d'améliorer significativement leurs performances.

On ne sous-estimera pas les difficultés pouvant naître de cette évolution, dans la mesure où certaines confédérations sont hostiles à l'idée que le droit à la formation devienne un droit individuel opposable.

Il ne s'agit absolument pas de minorer les droits des individus, considérant l'importance qui est accordée au CIF, souvent considéré comme le fondement d'un droit historique des salariés à la formation opposable à l'employeur.

Certes, ces deux dispositifs de formation professionnelle sont de nature très différente, sur le plan du financement comme sur le plan de la formation à laquelle ils donnent

droit. Ainsi, le DIF est directement acquitté par l'employeur, tandis que le CIF est financé grâce aux cotisations versées au Fongecif.

D'autre part, la montée en puissance du CIF et l'extinction progressive du DIF permettront d'unifier le statut du salarié en formation : aujourd'hui, l'individu qui bénéficie du DIF conserve son statut de salarié, tandis que l'individu en CIF change de statut et passe de salarié à stagiaire en formation. Ces différences de traitement n'ont aucune raison d'être et ne font qu'opacifier un système déjà relativement complexe pour le salarié.

Il y aura là une transmutation du droit d'initiative du DIF en CIF, qui, débouchant sur l'émergence d'un droit d'ordre public opposable à l'employeur, obéira à une tout autre logique juridique. Rappelons-le, ce compte individuel social comportera des droits attachés à la personne du travailleur, mais partagés.

En développant le CIF, en lien avec le principe de portabilité des droits et avec la notion de parcours professionnel, on créera un droit à la formation universel.

2. GÉNÉRALISER UNE GPEC TERRITORIALISÉE

2 Proposition : Elargir la GPEC à un niveau régional, voire national

Il est nécessaire de prendre en compte la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la sécurisation des parcours professionnels. La GPEC constitue en effet, pour l'entreprise, un instrument privilégié d'anticipation de ses besoins en emplois et en compétences et de développement de sa compétitivité, et, pour le salarié, un outil permettant d'aborder son parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'enrichir ses compétences, notamment pour lui permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

La démarche de la GPEC, qui constitue une très bonne démarche au niveau des entreprises ou des bassins d'emploi, devra être élargie à un niveau régional voire national, pour améliorer d'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi et ainsi diminuer le nombre considérable d'offres non pourvues.

Les possibilités offertes par la GEPC seront également disponibles sur le portail internet. Les comptes-rendus d'entretiens professionnels organisés à l'initiative de l'employeur ou du salarié après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise y figureront également.

La GPEC territorialisée sera utilisée pour la mise en œuvre de la formation obligatoire des jeunes sortis du système scolaire sans qualification. Le fait que cette GPEC territorialisée soit disponible sur le portail permettra au jeune de se renseigner

directement sur les profils en tension, voire sur les entreprises de son bassin d'emploi qui cherchent à embaucher.

3. UN OUTIL PUISSANT POUR DÉVELOPPER LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

2 Proposition : Informer automatiquement les individus de leurs droits à la VAE (Validation des acquis de l'expérience)

Le portail permettrait également d'amplifier les effets de la VAE, ainsi que des périodes de professionnalisation. Valoriser la formation sur le terrain — « apprendre en faisant » — est une nécessité au regard des besoins, présents et futurs, de l'économie française en termes de certification des compétences.

Or, on le sait, les résultats de la mise en œuvre de ce dispositif sont insuffisants, bien inférieurs aux objectifs que lui avait assignés le plan gouvernemental de développement lancé en 2006. Plus largement, ce nouveau mode d'acquisition d'un titre ou d'un diplôme n'a pas jusqu'ici réussi à s'inscrire dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels.

Le rapport remis au Premier ministre en septembre 2008 au terme de la « Mission d'évaluation et de propositions sur la Validation des Acquis de l'Expérience et sur sa mise en œuvre dans la perspective notamment d'une meilleure sécurisation des parcours professionnels » a ainsi mis en évidence que les difficultés de la VAE résultent d'obstacles propres à la procédure, mais aussi d'obstacles plus généraux qui en limitent le développement. Le rapport cite notamment, au titre des obstacles propres, la longueur excessive et la complexité de la procédure, qui font « qu'elle relève d'un parcours du combattant, d'autant plus inadéquat que les publics cibles sont peu diplômés ». Cette situation « *produit des déperditions de candidats multiples tout au long du parcours* ». Parmi les obstacles généraux, figurent les dysfonctionnements du système de certification professionnelle, complexe et peu lisible pour les candidats à la certification. Cette situation est particulièrement défavorable pour des personnes qui, par définition, n'ont plus guère de contact avec le système de formation.

La mission préconise enfin qu'« *une information mieux ciblée devrait être entreprise, de sorte que le flux annuel de candidats s'accroisse nettement, voire puisse doubler* ».

La mise en ligne des droits individuels sociaux des individus permettra de franchir plus aisément le premier obstacle à la VAE, qui est, bien avant le passage devant le jury, l'information des candidats. La collecte informatisée et leur traitement permettront d'informer automatiquement les individus de leurs droits à la VAE, dès lors que les conditions nécessaires seront remplies. Par exemple, une assistante de direction ou un

demandeur d'emploi non diplômé ou titulaire d'un CAP de sténodactylo obtenu dans les années 1980, qui se retrouve aujourd'hui en concurrence avec des personnes de niveau bac +2 ou bac +3 pour ce type de poste, sera automatiquement informé qu'il peut entamer une démarche de VAE, si les tâches qu'il accomplit correspondent au référentiel d'activités professionnelles du BTS Assistante de gestion PME-PMI. Cela permettra de résoudre la première difficulté à laquelle se heurte le développement de la VAE : sa notoriété encore insuffisante chez les actifs les moins diplômés, ceux appartenant aux cibles prioritaires.

Elle permettra également de raccourcir et simplifier la procédure, de faciliter la phase de constitution du dossier.

Par ailleurs, plutôt que de proposer une « VAE totale » (la difficulté étant que son coût est lourd, que l'accompagnement est faible et que le taux d'échec est relativement élevé), il sera judicieux de créer une « VAE partielle », séquencée.

C'est ainsi qu'on pourra faire de la VAE un outil au service de la sécurisation des parcours professionnels.

4. UN ACCÈS FACILITÉ AUX BILANS DE COMPÉTENCES

☐ Proposition : Recentrer le bilan de compétences autour de l'individu

L'accès des salariés à un bilan de compétences sera facilité. En effet, aujourd'hui, ce dispositif individuel reste difficilement articulable et exploitable avec les besoins de l'entreprise, car il est souvent réalisé à l'initiative du salarié. Le salarié peut demander un bilan de compétences (sous réserve, pour un salarié en CDI, de justifier d'au moins cinq années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise), qui peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise. Il demande ainsi par écrit à son employeur une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures pour réaliser ce bilan de compétences. Le salarié bénéficiaire du congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur (FONGECIF, ou dans certains cas OPCA de branche) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation. Il perçoit alors une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail (dans la limite de 24 heures) ; elle lui est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme collecteur. Enfin, la réalisation du bilan est subordonnée à la signature d'une convention par le salarié, l'organisme prestataire de bilan et l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF, ou dans certains cas, OPCA de branche).

Il est utile de permettre au salarié de réaliser un bilan de compétences sans que ses résultats ne soient nécessairement communiqués à l'employeur. On pourra ainsi envisager de permettre au salarié de demander un bilan de compétences, qui sera financé par le Fongecif, sans que l'entreprise le sache ; ce bilan sera effectué en dehors du temps de travail.

Il serait également intéressant de faire réaliser ce bilan en tenant compte des besoins internes de l'entreprise, mais aussi des besoins externes, territoriaux par exemple. En effet, dans la mesure où le bilan de compétences constitue un élément clef de la sécurisation professionnelle, il doit d'abord être organisé en fonction et faveur de l'individu.

Le portail permettra au salarié d'avoir seul accès aux résultats de ce bilan de compétences, sans que son employeur n'en ait connaissance.

Cette démarche nouvelle, visant à informer, à responsabiliser le salarié et à renforcer et sécuriser ses droits, nécessite enfin de redéfinir et optimiser le rôle des acteurs chargés du placement, de la formation et de l'emploi.

V. REDÉFINIR LE RÔLE DES ACTEURS AUTOUR DU SALARIÉ

1. RÉORGANISER PÔLE EMPLOI POUR PLUS D'EFFICACITÉ

📌 **Proposition : faire du compte social universel un outil permettant d'appuyer Pôle emploi dans ses missions de prévention et d'information**

Un GIP assurera la mise en ligne, le *back-office* de ce portail internet ; il sera l'administrateur des droits sociaux des individus, sous l'autorité du ministère du Travail et de l'Emploi.

On passera ainsi d'une logique curative, a posteriori, à une logique de prévention et d'accompagnement tout au long de la vie.

En s'appuyant sur le GIP, Pôle Emploi pourra développer, au-delà de la simple indemnisation du chômage, une mission de prévention et d'information. On peut établir une analogie avec le site *sncf-voyages.com*, qui est complémentaire du guichet SNCF en gare, et permet non seulement de réserver son voyage en train, mais aussi d'organiser son séjour en totalité, avec location de voiture et hébergement, semblable à une agence de voyages en ligne. En quelque sorte, la technologie viendra soutenir Pôle Emploi dans sa mission et ses activités ; il s'agit d'adapter et mettre en œuvre les nouvelles technologies de l'information et de la communication pour informer et conseiller les salariés et les chômeurs.

Pôle Emploi pourrait ainsi utilement se spécialiser par métiers. Il pourrait faire appel à des salariés pour aider des chômeurs qui cherchent un emploi dans le même secteur. Par exemple, un chimiste consacrerait trois heures par semaine, dans le cadre de son temps de travail, à l'accompagnement d'un chômeur qui cherche à retrouver une activité dans le domaine de la chimie ; cet accompagnement sera organisé dans le cadre d'un « crédit solidarité emploi ». C'est un accompagnement qui fonctionnera selon le principe « *experts talk to experts* ».

Pour traiter partiellement la question du manqué de ressources, Pôle Emploi pourrait être renforcé de **volontaires du service civique**. Destiné aux jeunes de 16 à 25 ans, l'objectif du service civique est de mobiliser la jeunesse face à l'ampleur de nos défis sociaux et environnementaux : l'emploi doit figurer parmi les missions du service civique.

Les informations disponibles sur le portail internet seront organisées **par bassin d'emploi** : chaque individu aura accès aux entreprises qui recrutent et aux secteurs

d'emplois. Il faudra toutefois maintenir les possibilités de mobilité entre bassins d'emplois.

En cas de licenciement, l'entreprise inscrira elle-même à Pôle Emploi le salarié devenu chômeur ; l'ensemble de la procédure d'inscription sera dématérialisée, et les agents de Pôle Emploi comme les chômeurs n'auront plus à se préoccuper d'attestation Assedic et autres documents administratifs sur papier.

Il est évident que Pôle Emploi a un rôle central à jouer dans la sécurisation des parcours professionnels et la constitution d'une sécurité sociale professionnelle : à un haut niveau d'indemnisation doit correspondre un bon niveau de suivi et de contreparties.

2. SIMPLIFIER LES STRUCTURES CHARGÉES DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI

□ Proposition : Simplifier les structures chargées de la formation et en réformer le financement
--

Cette simplification de l'accès de chacun à ses données personnelles doit être associée, en corollaire, à une simplification des structures chargées du placement, de la formation et de l'emploi. Cela signifie : une réflexion sur la simplification de l'organisation des organismes collecteurs, une réforme du financement de la formation et une clarification de sa gouvernance...

L'AFPA pourrait utilement se spécialiser dans la formation des salariés peu qualifiés et des chômeurs.

La complémentarité entre Pôle Emploi, l'APEC et l'AFPA sera de nature à améliorer fortement le fonctionnement du marché du travail et l'accès de tous à la formation.

A regarder le fonctionnement et le financement de la formation professionnelle, force est de constater qu'ils sont marqués par deux caractéristiques : « *cloisonnements et complexité* », selon les termes mêmes du rapport d'information des Sénateurs Bernard Seillier et Jean-Claude Carle, intitulé « Formation professionnelle : le droit de savoir » et déposé le 4 juillet 2007.

Ce qu'on appelle la formation professionnelle, c'est en fait la coexistence de trois mondes plus ou moins étanches et étrangers les uns aux autres : un système de formation continue des salariés, au financement « *exclusif et généreux* », avec des organismes collecteurs à la structuration complexe et une collecte segmentée, « *un système peu lisible de plafonds emboîtés concernant les frais de gestion et le financement du paritarisme* », une « *mutualisation à deux étages, opaque et faiblement redistributive* » ; un système de formation professionnelle des chômeurs dont le financement est cloisonné

selon l'éligibilité à l'assurance chômage ; enfin, l'apprentissage, dont le financement, recentré sur les entreprises et les régions, est « *sous tension* » et dont l'évaluation est difficile, avec « *des besoins importants mais contrastés, des flux encore mal appréhendés* » et « *un schéma de collecte probablement perfectible* ».

Un effort de rationalisation des organismes de collecte a déjà commencé. La proposition est apparue dans le débat public depuis plusieurs années. Ainsi, le rapport de la DGEFP « Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle », en octobre 2006, préconisait-il de progresser plus résolument vers un regroupement des trois réseaux interprofessionnels AGEFOS, OPCAREG et FONGECIF », ces trois réseaux nationaux interprofessionnels étant implantés au niveau régional, voire départemental. Une autre hypothèse a été évoquée : charger les FONGECIF de la collecte du 0,5 % DIF et Professionnalisation, dans la mesure où la mise en œuvre a une logique régionale ; de fait, une attribution de la collecte des fonds de la professionnalisation et du CIF à une même structure interprofessionnelle régionale constituerait une piste alternative de renforcement des fonds interprofessionnels gérés au niveau régional. Il s'ensuivrait une augmentation notable des fonds interprofessionnels gérés à l'échelon régional.

La recomposition du paysage de la collecte a déjà commencé : au 1^{er} janvier 2012, les OPCA sont passés d'une centaine à pas plus de cinquante, dont une vingtaine d'OPCA de branches et deux réseaux interprofessionnels. La réforme des OPCA, recentrés sur leur mission d'accompagnement des entreprises, est instaurée par la loi du 24 novembre 2009, dans l'objectif d'apporter aux très petites, petites et moyennes entreprises, principal gisement d'emplois dans notre pays, un service de proximité et une simplification des démarches.

Il est temps d'amener les partenaires sociaux à adopter une approche interprofessionnelle, qui permettra de favoriser l'égalité entre les « petites » et les « grandes » branches professionnelles, et qui se prête davantage à l'approche territoriale. Toute mesure permettant d'apporter de la cohérence dans le mode d'organisation, au niveau des réseaux interprofessionnels, est souhaitable. Des OPCA puissants détiendront les moyens de leur politique et pourront jouer un rôle central dans le fonctionnement et le financement du compte individuel social.

3. UNE INCITATION POUR LES ENTREPRISES

2 Proposition : Inciter les entreprises à devenir des centres de formation d'apprentis

2 Proposition : En cas de suppression d'emploi, créer pour l'entreprise une obligation d'accompagnement individualisé, en complément de l'indemnisation du salarié licencié

On comprend évidemment tout l'avantage que peuvent tirer de ce nouveau dispositif les petites et moyennes entreprises, les TPE, les artisans, qui se trouvent déchargées de tout un ensemble de démarches administratives longues et complexes. Or le tissu productif français est, on le sait, composé pour une très grande part de petites entreprises, voire de microstructures. Il y a en France 1 578 000 entreprises de moins de 200 employés, 1 million d'entreprises n'ayant aucun salarié et 1,6 million d'entreprises ayant un seul salarié, tandis que moins de 2 000 établissements comptent plus de 500 salariés. Avec ce compte social, l'ensemble des entreprises du pays auront à leur disposition un outil qui tient compte de la réalité du tissu économique français.

Ce compte universel, d'un maniement particulièrement simple, incitera les entreprises à proposer et financer des actions de formation. Ainsi, dans le cas d'un licenciement, l'entreprise pourra être obligée de créditer le compte formation de ce travailleur.

Les entreprises seront fortement incitées à **devenir des centres de formation d'apprentis**.

Il est évident que cette idée de permettre à une entreprise de créer son propre centre d'apprentissage agréé suscite quelques réserves, notamment parce que le système de l'alternance, l'apprentissage permet à l'apprenti d'avoir accès plus facilement à l'emploi, mais ne crée pas de l'emploi. D'autre part, l'apprentissage dans de grandes entreprises apparaît plus difficile et moins performant que dans les petites entreprises, qui devront être soutenues et encouragées. Enfin, l'apprentissage et la formation en lycée professionnel s'adressent à des profils différents.

En tout cas, l'approche doit être différente selon qu'il s'agit du secteur industriel ou du secteur des services. Dans l'industrie, ce sont essentiellement les grandes entreprises qui ont les capacités de constituer de tels centres, alors que ce sont les PME qui recrutent. En revanche, dans le secteur des services, qui représente dans notre pays deux emplois sur trois, la problématique est assez différente. L'expérience montre que les entreprises embauchent plus facilement les apprentis qu'elles connaissent et qu'elles

ont elles-mêmes suivis au cours de cette formation. L'exemple du centre d'apprentissage de Veolia-Propreté montre qu'un tel dispositif est effectivement de nature à mobiliser l'encadrement opérationnel pour recruter directement les apprentis formés « en interne ». Cela améliorera très vraisemblablement l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

La suppression d'un emploi existant doit se traduire non seulement par une indemnisation, mais aussi par la mise en place d'un **accompagnement individualisé**, aboutissant au besoin à une formation adaptée au projet professionnel de l'intéressé et à sa prise de poste. En cas de licenciement, les entreprises auront pour obligation de mettre en œuvre l'accès de leurs salariés à l'information sur leurs droits, mais aussi le suivi du personnel impacté.

Par exemple, en cas de fermeture d'un site, on privilégiera, pour les salariés licenciés, le fait de continuer à venir sur le site ; une cité de l'emploi sera créée sur place. En effet, tant pour des raisons humaines que pour des questions d'efficacité, les personnes trouveront, sur le site où elles ont l'habitude de venir, l'ensemble des moyens de retour à l'emploi, qui seront regroupés en un seul lieu.

Dans les cas particuliers des licenciements économiques, il sera possible pour une entreprise de financer la formation d'un salarié sur le départ en créditant ses droits à la formation sur son compte individuel ; en contrepartie, cela pourra venir diminuer ou annuler la participation au fonds de revitalisation territoriale.

Enfin, on constate qu'en termes de bonnes pratiques, certaines branches sont très impliquées en matière de formation, d'autres le sont moins. Dans ce domaine, il faut une véritable mobilisation professionnelle, c'est-à-dire impulsée au niveau de la branche. La mutualisation pourra aisément être réalisée au niveau de la branche.

Nous ne mésestimons pas les réticences de certains employeurs face à l'idée même d'un compte individuel, dans la mesure où ce dispositif serait de nature à impacter le plan de formation, qui reste de la responsabilité du chef d'entreprise ; ou face à l'idée d'un compte individuel de droits dont l'utilisation et la mise en œuvre seraient de la seule responsabilité du salarié, alors que les cotisations qui l'alimentent sont apportées par l'employeur. Il est important de maintenir une logique de coopération entre employeur et employé. Le plan de formation est essentiel pour la compétitivité des entreprises et aussi l'employabilité des salariés. Peut-être devrait-il faire l'objet d'une plus grande concertation entre l'employeur et les représentants du personnel et partenaires sociaux.

Ce nouveau dispositif constituera un outil précieux pour les publics qui aujourd'hui se situent en marge de l'emploi et des trajectoires professionnelles sécurisées : les jeunes, qui bénéficieront d'un accompagnement individualisé vers le premier emploi, mais aussi les femmes et les seniors.

VI. UN OUTIL AU SERVICE DES INDIVIDUS ET DE LEUR EMPLOYABILITE DURABLE

1. UN DISPOSITIF ADAPTÉ AUX JEUNES : DROIT À L'ORIENTATION ET A LA FORMATION INITIALE DIFFÉRÉE

☑ **Proposition : Que chaque jeune sortant du système scolaire sans diplôme ou sans qualification ait une « deuxième chance »**

☑ **Proposition : Créer, en complément du droit à l'orientation, un droit à la formation initiale différée.**

Dans l'optique d'un parcours professionnel réussi, il convient de porter une attention particulière à un moment clef du parcours de l'individu, qui est l'entrée dans la vie professionnelle.

Pour un jeune, il ne faut pas passer à côté de ce moment, car si on ne rentre pas dans le monde du travail, toutes les procédures d'aide ou d'accompagnement ne sont pas opérantes et n'existent tout simplement pas pour l'individu resté en dehors du système.

Le rapport rédigé par Françoise Guégot et Benjamin Joly sur le « Développement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie », remis au Premier ministre en janvier 2010, a pointé les difficultés liées à l'organisation de l'orientation en France. Certes, la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a reconnu désormais à toute personne un **droit à l'orientation**. Mais un nombre important de dysfonctionnements subsistent : éclatement et faible coordination des structures, du financement et du pouvoir de décision en matière d'orientation, hétérogénéité et méconnaissance des prestations d'information, de conseil et d'accompagnement, faiblesse de l'évaluation de l'orientation, etc.

La mise en place de ce portail internet et la constitution d'un compte de droits professionnels permettra d'instaurer une continuité des politiques publiques entre l'action en matière d'orientation, l'action en matière de formation et l'action en matière d'emploi, mais aussi préparera les adaptations nécessaires et la mise en place de coordinations entre les différents intervenants dans le cadre du service public de l'orientation, tel qu'il a été défini par la loi du 24 novembre 2009.

Aujourd'hui, l'un des premiers obstacles auxquels se heurtent les jeunes est le cloisonnement des dispositifs, la « logique de tiroirs », les dispositifs étanches fonctionnant en vase clos. Au contraire, la mise en place d'un compte universel répond à

une démarche beaucoup plus dynamique, construite sur une logique d'actions continues, construites sur la durée, en prenant mieux en compte la notion de parcours, en articulant mieux les différentes étapes de la vie professionnelle.

Par ailleurs, une des clefs de la réussite d'un nouveau dispositif sera l'attention portée à la qualité de la formation initiale, et notamment à la **formation initiale différée**, qui constitue pour certains jeunes une seconde chance, une « formation de la seconde chance », qui permet de « remettre sur les rails » ceux qui ont, pour une raison ou pour une autre, ont été exclus des dispositifs classiques de formation initiale.

Il ne suffit pas de garantir une formation aux jeunes qui ne sont pas qualifiés, ou qui sont faiblement qualifiés. Il faut aller au-delà des dispositifs actuels, qu'il s'agisse des formations par alternance, des plates-formes de réorientation des décrocheurs ou du service public de l'orientation tout au long de la vie, en leur proposant une formation dans une logique de droits et devoirs. Ainsi, chaque jeune ayant accompli sa scolarité obligatoire mais sorti du système scolaire sans qualification, se verrait proposer une solution d'accompagnement, de formation ou d'emploi : suivi personnalisé, école de la deuxième chance, retour au lycée professionnel ou général, dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima), Epide, prépa-alternance (POE collective préparant à un contrat en alternance), contrat en alternance ou contrat aidé. En contrepartie, à l'instar du dispositif mis en place par la loi du 28 septembre 2010 visant à lutter contre l'absentéisme scolaire, un jeune de moins de 20 ans qui refuserait cette « deuxième chance » pourrait être sanctionné, par exemple par une suspension des allocations familiales.

Les critères et les mécanismes seront à définir par des négociations entre partenaires sociaux.

Par ailleurs, les stages, qui ont certes besoin d'être encadrés, sont essentiels pour apprendre l'entreprise aux jeunes et apportent beaucoup aux entreprises. Les stagiaires constituent un premier vivier de recrutement pour celles-ci. Il faudra donc valoriser davantage les stages.

Le compte de formation pourra être ouvert et surtout alimenté dès le commencement de l'activité professionnelle, de façon à ce que les intéressés puissent entrer en formation sans délai.

2. UN OUTIL CONTRE LA DISCRIMINATION DE CERTAINS PUBLICS

La constitution d'une sécurité sociale professionnelle va contribuer à réduire les inégalités, va aider les individus les moins formés à avoir accès à des actions de formation.

On constate que, pour l'accès à la formation professionnelle, les femmes, les seniors et les populations d'origine étrangère sont discriminées. Il est désormais bien connu qu'un système égalitaire reproduit les inégalités ; tel est le reproche couramment fait à l'encontre du système scolaire. C'est ce qu'expliquait déjà Bourdieu il y a plusieurs décennies : le système égalitaire de l'école, qui donne à tous le même enseignement, est en réalité porteur d'inégalités, car il reproduit les inégalités existant au départ. Il faudra donc veiller à ce que le dispositif envisagé de droits universels ne reproduise pas les inégalités existantes.

En effet, l'expérience montre que les femmes sont généralement lésées dans les actions de formation, parce qu'une plus grande part d'entre elles travaille à temps partiel, et aussi parce que se pose la question du remboursement des frais de garde des enfants pendant une formation à plein temps.

Il existe également, pour ce public, une forme d'autocensure, qui nécessite de mettre en place des dynamiques de motivation. Les salariées se posent, plus souvent que les salariés, des questions tournant autour de la notion de risque : que risque-t-on à se former ? Or, l'éducation des filles est telle que la culture du risque leur est moins inculquée qu'elle ne l'est aux garçons.

Enfin, les études montrent qu'à partir de 45 ou 50 ans les femmes ne progressent pas professionnellement, parce qu'à partir de cet âge la progression professionnelle passe par les réseaux ; or les femmes, qui ont connu souvent des parcours professionnels plus heurtés, ont moins l'occasion de constituer et de cultiver un réseau professionnel.

Ainsi sera-t-il pertinent, dans l'objectif de réduire les inégalités hommes-femmes en matière d'accès aux droits sociaux, d'introduire dans le dispositif la notion de genre.

On pourra d'ailleurs insérer sur ce portail internet un accès au Défenseur des Droits, afin que chacun puisse connaître ses droits et ait un véritable accès à leur exercice.

VII. UNE EXPÉRIMENTATION, PUIS UNE MISE EN PLACE EN TACHE D'HUILE

☐ Proposition : Expérimenter le compte individuel social dans des branches volontaires, puis procéder par tache d'huile

Il faut partir d'une expérimentation, la plupart des personnes auditionnées sont d'accord sur ce point.

Ce nouveau dispositif peut être mis en place soit par la loi soit par le biais de la négociation collective. Il n'apparaît pas opportun que l'administration centrale soit à l'origine d'un texte. Les partenaires sociaux ne pourront qu'être très rapidement

associés au projet, dans la mesure où ce nouveau dispositif ne peut fonctionner que s'il y a une mutualisation.

Il apparaît pertinent d'adopter la stratégie de la tache d'huile, étape par étape. Avant d'en venir à la mise en place d'un système interprofessionnel, une bonne solution sera qu'une ou deux branches dotées de moyens financiers importants, et qui puissent travailler ensemble, testent le dispositif et qu'ensuite le législateur intervienne pour l'étendre et le généraliser. Cette période d'essai permettra de montrer pendant deux ans que le dispositif est possible, viable, efficace, pour ouvrir ensuite la voie au législateur.

Le dispositif sera mis en place, pour commencer, auprès des salariés de niveau employés ou agents de maîtrise. L'expérimentation sera organisée sur la base du volontariat.

D'ores et déjà, deux entreprises sont d'accord pour mettre en œuvre ce système de compte de droits sociaux : Veolia Propreté et Areva.

Pôle Emploi s'est également montré très intéressé, et disponible pour travailler avec les entreprises concernées.

L'expérimentation devra également être menée avec une grande école et un centre d'apprentissage, ainsi qu'avec une agence de Pôle Emploi.

Ainsi, à partir de ces branches, volontaires à partir d'entreprises dynamiques, le dispositif pourra être mis en œuvre puis étendu progressivement, afin, une fois qu'il aura acquis une taille critique, de le généraliser par la loi.

Il est évident que le succès de ce portail passe par l'utilisation qu'en feront les jeunes : ils sauront rapidement se l'approprier, en feront l'outil principal pour se renseigner sur l'orientation, trouver un stage, décrocher un emploi, s'inscrire à Pôle Emploi... Et l'usage par les jeunes de ce dispositif en fera très rapidement un outil de référence, un standard pour l'ensemble des salariés du pays.

CONCLUSION

Au terme de nombreuses auditions, de rencontres avec des personnalités venues de tous horizons, une idée s'est imposée : tout ce qui peut être tenté pour que le système s'améliore doit être tenté. Car, d'une façon générale, le marché du travail et le système de formation aujourd'hui ne fonctionnent pas de manière satisfaisante.

Plus de quarante ans se sont écoulés depuis le premier accord sur la formation professionnelle, qui a débouché sur la loi de 1971. Et que constate-t-on ? Que le droit à la formation professionnelle n'est ni accessible ni utilisé par tous, et en particulier pas par ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire les moins qualifiés. Et que l'on a progressivement réduit l'enjeu et le champ de la formation, d'un outil permettant à chacun de se forger une qualification et d'évoluer dans ses compétences, à un labyrinthe opaque et complexe de dispositifs réglementaires ou comptables.

L'enjeu auquel nous sommes confrontés aujourd'hui — et auquel le présent rapport entend apporter une réponse opératoire et pratique — est donc de fournir aux individus la clef de la maîtrise de leur parcours professionnel, leur employabilité durable étant largement conditionnée par leur accès à la formation initiale, continue, scolaire, professionnelle et par leur accès à un dispositif d'orientation tout au long de leur parcours.

Tel est l'objectif de la sécurité sociale professionnelle : donner aux salariés les moyens d'être acteurs de leurs parcours et les accompagner individuellement pour qu'ils puissent exprimer eux-mêmes la voie dans laquelle ils souhaitent s'engager.

Les dispositifs existant aujourd'hui sont trop nombreux, trop complexes et génèrent une anxiété devant leur nombre et leur difficulté d'accès, de sorte que beaucoup de Français ne profitent pas des opportunités qui leur sont proposées. Tout cela nécessite d'être pris en charge : autant une prise en charge personnelle par une relation humaine est indispensable, via Pôle Emploi, pour les personnes les plus vulnérables et les plus éloignées de l'emploi ; autant cette prise en charge peut être moins intense pour les personnes plus qualifiées et plus à l'aise avec l'utilisation des outils créés par les nouvelles technologies, qui peuvent plus souvent se prendre elles-mêmes en charge.

Le système de droits sociaux présenté ici repose sur une volonté farouche de rapprochement et d'extinction des nombreux mécanismes, organismes et dispositifs qui se sont empilés, sans jamais être mis en cause dans leur globalité.

L'utilisation intelligente des nouvelles technologies doit constituer un outil puissant, au service des individus. Certes, la mise en place de ce portail nécessitera des investissements informatiques considérables, mais elle permettra des économies tout aussi considérables, et même vraisemblablement supérieures, en termes de facilité d'accès de chacun à ses données personnelles, d'accès aux programmes de formation ou

à la VAE, et donc en matière de fluidité du marché du travail et de soutien aux démarches de retour à l'emploi.

La mise en place de ce compte social universel améliorera l'accès à la formation professionnelle, qui sera désormais considérée comme une continuité de la formation initiale, dans l'objectif d'une formation tout au long de la vie. La formation sera appréhendée sous l'angle du parcours de vie, de la carrière professionnelle à long terme, bref de *l'employabilité durable*.

Les droits sociaux étant individualisés, rattachés à la personne, et non plus au contrat au travail, avec des garanties collectives, les individus auront à tout moment une vision claire de leur parcours et de leurs droits, et verront leur parcours sécurisé.

Améliorer la compréhension, la visibilité et l'utilisation des droits sociaux, mettre en synergie les acteurs et mettre en œuvre les dispositifs au plus près de la réalité de terrain, apporter un accompagnement adapté, favoriser le développement des compétences et la valorisation des acquis et de l'expérience, faciliter les mobilités professionnelles, construire des réponses spécifiques aux besoins des personnes, sécuriser les parcours professionnels, tels en seraient les avantages. Quand on aura réalisé l'individualisation et l'universalisation des droits sociaux, chacun sera responsable de son parcours professionnel. Chacun pourra plus facilement gérer sa carrière. Les mobilités en deviendront plus aisées et sécurisées, tandis que le marché de l'emploi verra son fonctionnement devenir plus souple et plus fluide.

Ce dispositif permettra de réduire le chômage frictionnel, mais résoudre le problème du chômage dans son ensemble nécessite une politique plus vaste, reposant notamment sur une réindustrialisation du pays, et requiert que l'ensemble des acteurs sociaux, y compris l'Etat, trouvent les moyens de construire et d'apporter à l'entrepreneur un environnement différent, qui puisse l'inciter à embaucher durablement.

Finalement, le véritable levier de la compétitivité des entreprises, et aussi le principal facteur de protection des salariés, réside dans l'instauration — ou la restauration — d'un climat de confiance entre les différentes parties prenantes du monde du travail, ce qui signifie en particulier l'amélioration du dialogue social. Assurément, l'instauration d'une sécurité sociale professionnelle, facteur d'une nouvelle vision des carrières professionnelles et d'une nouvelle forme de relation entre le salarié et son entreprise, en constitue l'un des éléments déterminants.

REMERCIEMENTS

Le rapporteur tient à remercier pour leur aide et leurs contributions :

Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé : **Marguerite BERARD-ANDRIEU**, **Jérôme MARCHAND-ARVIER**, **Antoine FOUCHER**, **Matthieu GRESSIER**,

UNEDIC : **Vincent DESTIVAL**, directeur général

Direction générale du travail (DGT) : **Jean-Denis COMBREXELLE**, directeur général, et **Anne SIPP**, Chef du bureau des Relations individuelles du travail

POLE EMPLOI : **Jean BASSERES**, directeur général, et **Bruno LUCAS**, directeur général adjoint

Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (ORSE) : **François FATOUX**, délégué général, et **Jean-Luc VERGNE**, président (CA) de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Cabinet Barthélémy : **Franck MOREL**, avocat associé

Centre d'analyse stratégique (CAS) : **Vincent CHRIQUI**, directeur général, **Véronique DEPREZ-BOUDIER**, chef de département

Philippe DOLE, inspecteur général des affaires sociales

Association des régions de France (ARF) : **Jean-Paul DENANOT**, président du Conseil régional du Limousin

AV Consultants : **Antoine VEIL**, président, et **Henri ROUILLEAULT**, administrateur de l'INSEE

Direction de la sécurité sociale : **Jean-Louis REY**, directeur par intérim

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) : **Bertrand MARTINOT**, délégué général, et **Isabelle EYNAUD-CHEVALIER**, chef de service

VEOLIA Propreté : **Pascal DECARY**, directeur des ressources humaines

Confédération générale du travail (CGT) : **Mourad RABHI**, secrétaire confédéral

Union professionnelle artisanale (UPA) : **Pierre BURBAN**, secrétaire général

Assemblée nationale : **Gérard CHERPION**, député de la 2^{ème} circonscription des Vosges

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) : **Antoine MAGNIER**, directeur

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : **Jean-Pierre THERRY**, secrétaire général UGICA-CFTC, **Odile QUINTIN**, administrateur principal de la Commission européenne honoraire

RHODIA : **Jean-Christophe SCIBERRAS**, directeur des ressources humaines France

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) : **Jean-Baptiste OBENICHE**, directeur général

Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) : **Georges TISSIE**, directeur des affaires Sociales

Adecco Groupe France : **Serge VO-DINH**, secrétaire général

Confédération générale des cadres (CFE – CGC) : **Marie-Françoise LEFLON**, secrétaire nationale en charge de l'emploi

MEDEF : **Dominique TELLIER**, directeur général adjoint en charge des affaires sociales, et **Benoît ROGER-VASSELIN**, président de la commission des relations du travail

AREVA : **Philippe VIVIEN**, directeur des ressources humaines

GROUPE ID'EES : **Pierre CHOUX**, président

Mission parlementaire sur la formation professionnelle : **Gérard LARCHER**, ancien ministre, **Christian VILLE**, président du Conseil national de la formation professionnelle, **Joël-René DUPONT**, inspecteur d'académie, **Corinne SAUSSE**, chef de cabinet

Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) : **Philippe CAÏLA**, directeur général

Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) : **Jean GROSSET**, secrétaire général adjoint, et **Jean-Marie TRUFFAT**, secrétaire national

Confédération française démocratique du travail (CFDT) : **Laurent BERGER**, secrétaire national, et **Patricia FERRAND**, secrétaire confédérale

Force ouvrière (FO) : **Stéphane LARDY**, secrétaire confédéral

Délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI) : **Agnès LECLERC**, déléguée, **Marc BOISNEL**, adjoint à la déléguée

Représentation permanente de France auprès de l'Union européenne : **Etienne GRASS**, Chef du service des affaires sociales

Confédération européenne des syndicats (CES) : **Jòzef NIEMIEC**

Commission européenne – Direction générale de l'emploi, affaires sociales et inclusion : **Jean-Louis DE BROUWER**, directeur, **Wallis GOELEN**, chef d'unité

Business Europe : **Maxime CERUTTI**, conseiller au département affaires sociales

Planet Labor : **Marie-Noëlle LOPEZ**, Directrice associée

Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM) : **Jean-François PILLIARD**, délégué général, **Florence BUISSON**, directeur du département Juridique, emploi Formation

L'équipe de la mission : **Emmanuel GÉRAT**, administrateur civil, **Muriel ROLLAND de RENGERVÉ**, **Marc RIOU**, **Sylvie ROY**

LEXIQUE

AFPA : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

APEC : Association pour l'emploi des cadres

CESE : Conseil économique, social et environnemental

CIF : Congé individuel de formation

CNFPTLV : Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie

COE : Conseil d'orientation pour l'emploi

CRP : Convention de reclassement personnalisée

CSP : Contrat de sécurisation professionnelle

CTP : Contrat de transition professionnelle

DIF : Droit individuel à la formation

OPCA : Organismes paritaires collecteurs agréés