



FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Le Compte personnel d'activité

Marine Boisson-Cohen
Hélène Garner

France Stratégie

CNIS – 23 mars 2016



Création du compte personnel d'activité au 1^{er} janvier 2017

Article 38 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi (Titre III. Sécurisation des parcours et retour à l'emploi) :

« Afin que chaque personne dispose au 1^{er} janvier 2017 d'un **compte personnel d'activité** qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, **les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel**, une concertation est engagée avant le 1^{er} décembre 2015 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité. /... /. »



Projet de loi Nouvelles libertés économiques et nouvelles protections des actifs et des entreprises

TITRE III : "SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE"

CHAPITRE I : MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Article 22 : dans cette première étape, le CPA est constitué du **compte personnel de formation** et du **compte personnel de prévention de la pénibilité**.

Mise en place du CPA pour les salariés et les indépendants.

Article 23 : habilitation à légiférer par ordonnance dans le champ de la fonction publique, notamment pour créer le CPA (lire sur AEF) ou pour "renforcer les garanties applicables aux agents publics concernant les droits, situations et congés relatifs à la formation...«

Caisse des Dépôts et Consignations est en charge de la gestion du CPA



Objectif du CPA : renforcer la qualification des personnes

Ayant pour objectif "de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en levant les freins à la mobilité", le CPA contribue "au droit à la qualification professionnelle" prévoyant de "progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme".

Cela se traduit par des abondements complémentaires pour les publics considérés comme les plus fragiles (= nouveaux modes d'alimentation du CPF)

→ les jeunes sortis sans diplôme du système éducatif bénéficient d'un droit au nombre d'heures nécessaires à la réalisation d'une formation qualifiante ; ce droit relève de la compétence des régions.

→ Pour les salariés n'ayant pas un niveau de formation correspondant au niveau V du RNCP, leur CPF sera alimenté de 40 h/ an jusqu'à un plafond de 400 h

→ Les DE peu qualifiés bénéficieront également d'un abondement supplémentaire



Des changements importants pour le CPF

Autres nouveaux modes d'alimentation du CPF : la reconnaissance d'engagements citoyens

- Service civique
- Réserves (militaire, sanitaire, de sécurité civile)
- Activités de maître d'apprentissage
- Activités de bénévolat associatif

Extension du CPF (= nouveaux usages du CPF) :

- Les titulaires du CPA pourront accéder à l'accompagnement à la VAE
- À l'accompagnement à la création d'entreprise
- Au bilan de compétences



Les transitions et les trajectoires professionnelles

- Intérêts et possibilités de connaissance des transitions professionnelles
 - l'analyse des transitions professionnelles, c'est à dire des passages par l'emploi, le chômage ou l'inactivité une année donnée, est une illustration des changements de situation sur le marché du travail.
 - permet de suivre le passage des individus d'un état à un autre au cours de leur vie active et de mieux cibler les catégories de travailleurs qui nécessitent des mesures spécifiques en matière d'accompagnement et de sécurisation professionnelle.
 - utilisation de l'enquête « Emploi en continu »
 - une première approche consiste à utiliser le calendrier rétrospectif d'activité qui fournit la situation sur le marché du travail au cours des douze mois précédents la date de l'enquête
 - une seconde approche consiste à créer un panel (constitution d'un panel annuel consiste à croiser les statuts d'activité d'individus à deux dates différentes).



Les transitions et les trajectoires professionnelles

- Intérêts et possibilités de connaissance des trajectoires professionnelles
 - analyse des trajectoires professionnelles (ou parcours professionnels) et typologie des itinéraires : approche multicritères - sous l'angle de la stabilité ou de la précarité, de la promotion ou du déclassement professionnel, de l'exposition à la pénibilité, de l'âge de sortie définitive de l'emploi.
 - permet de suivre les parcours professionnels des individus et de mieux cibler les catégories de travailleurs qui nécessitent des mesures spécifiques en matière d'accompagnement et de sécurisation professionnelle (difficultés tendant à se cumuler - déclassement professionnel, conditions de travail difficiles, interruptions de parcours ou des changements d'emplois ; objectivation des déterminants des sortie précoce de l'emploi).
 - utilisation de l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP), 2006 et 2010.
 - intérêts et limites de la mobilisation des résultats SIP (pas un suivi longitudinal de cohortes, interrogation sur la situation des cohortes récentes, pas d'éléments sur le recours à la formation et ses effets éventuels).



Les compétences des adultes

- Intérêts et possibilités de connaissance des compétences des actifs français
 - préoccupation diagnostic : quel besoin de formation des actifs français ? le cas échéant, quels publics prioritaires (âge, catégorie socio-professionnelle, statut d'emploi) ?
 - préoccupation prospective : meilleure prise en compte des compétences acquises par l'expérience (activité dans les secteurs marchand et hors-marchand)
 - deux enquêtes :
 - Information et Vie Quotidienne (IVQ)
 - Programme for the international assessment of adult competencies (PIAAC)
 - mesure des compétences des adultes : littératie/compétence à l'écrit ; numératie/compétence en calcul ; compréhension orale (IVQ)
 - évaluations des compétences des adultes se restreignent le plus souvent aux disciplines « fondamentales »



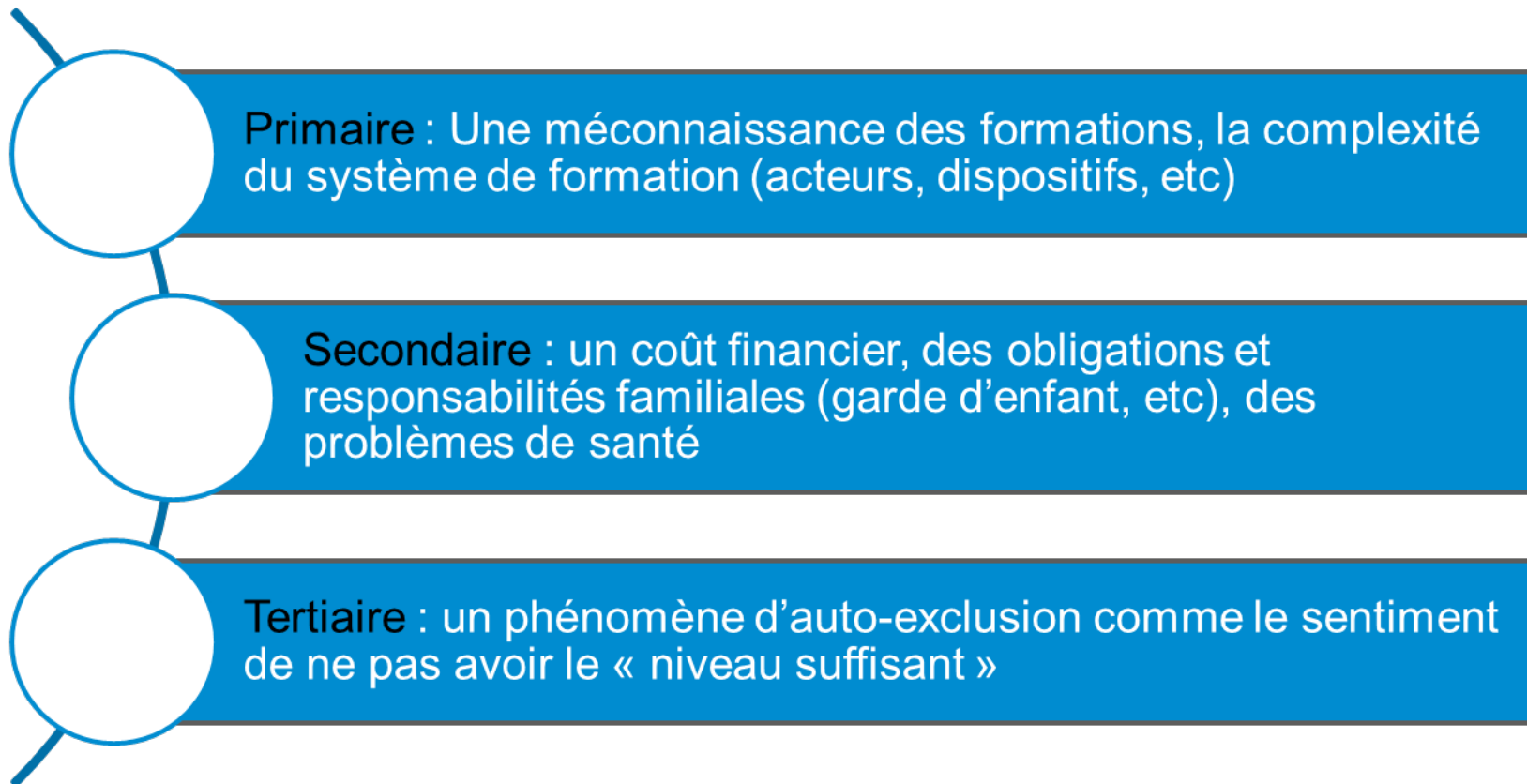
Quel rendement de la formation continue ?

- Des difficultés à mesurer le rendement de la formation continue
 - Un manque de données permettant d'évaluer l'impact du suivi d'une formation continue (enquête PIAAC, enquête « sortants de formation » de Pôle Emploi, enquête sur la formation des adultes de l'Insee, etc)
 - Une culture de l'évaluation peu développée en France : les audits plutôt que les évaluations d'impact
- Des effets de la formation qui varient dans le temps, selon les publics et les contenus de formation (études économétriques)
 - Plus efficace si elle intervient tôt dans l'épisode de chômage
 - Plus efficace pour les plus qualifiés et diplômés
 - Plus efficaces lorsque ce sont des mises en situation professionnelle
- Mais il persiste de fortes inégalités d'accès à la formation continue
 - Entre DE et salariés
 - Entre diplômés et non diplômés
 - Entre salariés en CDI et en contrats à durée limitée



Quels ressorts du non-recours à la formation continue ?

3 niveaux de non-recours :



Le CPA doit intégrer ces différentes dimensions pour rendre effectif le droit à la qualification professionnelle



Conclusion

Il s'agit d'une première étape, le CPA étant appelé à se poursuivre sur plusieurs années → importance de penser en amont les SI qui accompagneront son développement.

Enjeu du CPA est de permettre l'accès à la formation mais plus largement le développement des capacités professionnelles (yc freins dans l'accès à la formation)

Important de penser le CPA comme un outil de politique publique au service des décideurs

Mais également comme un outil au service des utilisateurs.

Cela nécessite d'avoir de l'information de différentes natures, tant prospectives que rétrospectives : enjeu de statistique publique.

