

COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE CONTRIBUTION DE L'ANDRH

L'ANDRH a soumis à ses 5000 membres un questionnaire relatif à la mise en place du CPA. Fondé sur plus d'une centaine de réponses de professionnels des ressources humaines, l'association offre ici un point de vue, éclairant sur les enjeux d'un tel projet.

Les principales conditions de réussite du CPA identifiées par les répondants et classées par ordre de priorité sont :

1. La mise en place d'un outil simple, facile d'utilisation et évolutif
2. La possibilité d'un accompagnement individualisé des usagers dans l'utilisation de leur compte
3. La sécurisation des données personnelles
4. La qualité du dialogue avec les partenaires sociaux
5. Une communication efficace sur l'utilité de l'outil

Selon 76 % des répondants, **l'employeur a un rôle à jouer auprès de ses salariés dans l'utilisation pratique du CPA** et ce à différents niveaux : promotion du dispositif, communication et information, accompagnement et conseil sur l'utilisation du CPA en fonction des évolutions souhaitées par le salarié.

L'accompagnement des salariés dans leur projet de mobilité (interne ou externe) étant effectivement désigné comme une priorité pour un grand nombre d'entreprises, le CPA pourrait permettre d'en améliorer la qualité, notamment en :

- Rassurant le salarié sur le maintien/portabilité des droits acquis en cas de changement de poste ou d'entreprise et en lui apportant une visibilité sur ses droits
- Permettant d'identifier les formations pertinentes pour accompagner une évolution professionnelle - ce qui suppose d'établir une base de données des formations existantes fiable et complète
- Offrant des pistes d'orientation professionnelle aux actifs et en proposant des passerelles-métier par secteur en fonction des compétences et du potentiel de chacun
- Incitant le salarié, via les outils fournis sur la plate-forme, à être acteur de son propre parcours et à développer son employabilité

Pour faciliter la mise en œuvre de cet accompagnement par la fonction RH, le CPA pourrait offrir les services suivants :

Pour le salarié : la mise en relation avec des conseillers externes dans le cadre du CEP (Conseil en Evolution Professionnelle), des aires de mobilité avec construction de parcours professionnels qualifiants, l'accès à des filières de formation plus larges que celles en lien avec l'activité de son entreprise, un portail juridique mettant à disposition de l'actif des informations sur le contexte légal et réglementaire applicable à sa situation personnelle.

Pour l'employeur : l'archivage des bulletins de paie et des comptes rendus d'entretien professionnel, la possibilité de mutualiser certaines offres pour les TPE-PME, une cartographie des compétences et du parcours potentiel des salariés pour renforcer la GPEC en interne, la possibilité formalisée de cofinancer des actions de formation (CPF/employeur).

Cependant, les répondants pointent avant tout du doigt **un manque d'informations** sur les objectifs fixés et le contenu du CPA par les pouvoirs publics les empêchant de s'exprimer pleinement sur ce sujet.

COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE CONTRIBUTION DE L'ANDRH

Concernant le Compte Personnel de Formation (CPF), seuls 47 % des répondants indiquent qu'ils sont en mesure de quantifier son utilisation par les salariés de leur entreprise. Parmi eux, 65 % situent son taux d'utilisation entre 0 et 1 %, 25 % entre 1 et 5 % et 10 % entre 5 et 15 %.

Si la majorité des répondants considèrent le CPF utile en théorie, certains le voient comme une régression par rapport au CIF, une « usine à gaz administrative » et d'autres estiment qu'il est trop tôt pour tirer un bilan. La plupart le jugent méconnu et trop complexe dans son utilisation excepté pour les salariés « autonomes » ayant un projet personnel clair et une volonté forte. L'interface n'est ni lisible ni agile, le montage du dossier est « trop lourd » et les critères d'éligibilité des formations sont « rigides », « opaques » et non-adaptées aux besoins des utilisateurs.

Concernant le Compte Epargne Temps (CET), 73 % des répondants sont favorables à sa généralisation à tous les salariés avec toutefois quelques points de vigilance : prévoir les provisions financières que cela implique, prévenir la « monétisation » excessive et s'assurer que les salariés bénéficient des temps de repos nécessaires en instaurant des plafonds, envisager la conversion monétaire au bout d'un certain nombre d'années pour éviter les « bombes à retardement », fixer des règles (nombre minimum de jours de congés par an, nombre maximum de jours de congés consécutifs, etc.) pour faciliter la gestion du temps de travail et des effectifs.

50 % des répondants considèrent, qu'à condition de généraliser le CET à l'ensemble des salariés, il serait souhaitable de donner la possibilité au salarié de convertir les droits inscrits sur son CET en droits CPA pour lui permettre de suivre une formation.

La mise en place d'un « portail numérique des droits sociaux » donnant accès à l'ensemble des droits liés à la carrière professionnelle – maladie, retraite, assurance chômage – serait utile pour les salariés pour 100 % des répondants et utile pour l'employeur pour 61 % d'entre eux. Quelques conditions sont signalées, en particulier : ce portail doit être facile d'accès, lisible et fiable, respecter les règles de protection des données personnelles et remplacer les autres points d'accès aux informations afin de ne pas complexifier le système.

Sur ce portail, l'accès aux informations concernant les avantages octroyés au salarié par son employeur - intéressement, participations, épargne salariale, chèques déjeuners - serait : utile et pertinent pour le salarié, pour 56 % des répondants ; intéressant pour l'employeur, pour 38 % ; impossible à mettre en place, pour 36 %.

Les répondants émettent en effet de fortes réserves, notamment sur la sécurité des données personnelles et sur la charge de travail supplémentaire que cela impliquerait pour les services RH (mise en place du système et mises à jour permanentes). Ils s'interrogent sur la valeur ajoutée d'un tel projet par rapport au BSI (Bilan Social Individuel) par exemple, sur ce qui se passerait lorsqu'un salarié change d'entreprise, sur la capacité des entreprises à transmettre ces informations sensibles à un organisme distinct (gestionnaire du portail). Ils estiment, par ailleurs, que cette démarche n'est pas adaptée aux TPE.

*Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales. Avec plus de 5 000 membres, elle est la plus grande communauté de professionnels des ressources humaines en France. Depuis près de 70 ans, l'ANDRH anticipe et accompagne l'évolution des métiers des ressources humaines et est devenue, au fil des années, la **communauté de référence dans le débat RH.***