



Pour en finir avec les rigidités et les défaillances du marché du travail

(synthèse)

prism'emploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM



—>

Au cœur du marché de l'emploi, les professionnels des agences d'emploi proposent une refondation du marché du travail pour concilier les aspirations des actifs et des entreprises.

Prism'emploi, l'organisation professionnelle des agences d'emploi, livre une réflexion et des propositions pour refonder les rapports de travail, faire émerger de nouveaux équilibres entre actifs et employeurs et revitaliser le contrat social de manière à concilier les attentes des entreprises et celles des actifs. Ces pistes sont les fruits de l'expérience de praticiens de l'emploi, en contact quotidien avec des milliers d'entreprises et d'actifs ; à ce titre, ils bénéficient d'une place unique d'observateurs du marché du travail et ont identifié blocages et solutions.

Acteurs économiques, pouvoirs publics, syndicats s'accordent à reconnaître que le marché de l'emploi s'est profondément transformé ces dernières années. Du point de vue des professionnels du recrutement et de l'intérim, ces évolutions sont imputables :

- > au besoin des entreprises en flexibilité, réactivité et stabilité juridique ;
- > au changement dans le rapport au travail, en particulier des nouvelles générations ;
- > à l'émergence de nouvelles formes d'accès au marché de l'emploi avec notamment l'irruption des plateformes numériques.

Ces évolutions ont conduit les pouvoirs publics depuis les années 90 à multiplier les formes possibles de contrats qui sont, aujourd'hui en France, au nombre de 38, avec 27 régimes dérogatoires et une dizaine d'organisations du temps de travail.

Les propositions de Prism'emploi visent à simplifier, en les renouvelant en profondeur, les modalités d'accès à l'emploi, tout en sécurisant les conditions pour les actifs et pour les entreprises. Elles ont également pour but d'apporter des solutions aux questions soulevées par l'émergence des plateformes numériques concernant les statuts des actifs et les services apportés par l'intermédiation.

Du travail, de l'autonomie et de la sécurité... réclament les actifs.

Un accès aisé aux compétences, de la flexibilité et moins d'aléas juridiques... revendiquent les chefs d'entreprise.

Les agences d'emploi gèrent ces problématiques économiques et sociales depuis plus

de trente ans et ont œuvré pour concilier souplesse et protection, en développant le concept de « flexisécurité à la française ». Contrairement aux idées reçues, la sécurité d'un actif dans l'emploi est davantage assurée par son degré d'employabilité que par son statut. Le travail doit donc permettre d'accéder à des expériences qualifiantes, à des formations continues et à une évolution de carrière professionnelle. Les actifs ont également besoin de sécurité en matière de rémunération et de protection sociale, et de fluidité dans la mobilité ou le cumul de statuts ou de contrats.

Du côté des entreprises, le besoin grandissant de souplesse, de réactivité et de mobilité a poussé nombre d'acteurs économiques à avoir recours massivement au CDD, dans un contexte d'incertitude économique où le CDI – et sa jurisprudence sur les conditions de rupture - leur apparaît comme une prise de risque trop élevée. Elles aspirent à la sécurisation juridique et à la simplification des processus pour ajuster la masse salariale à la performance de l'entreprise.

C'est la raison pour laquelle Prism'emploi suggère une réforme ambitieuse des modalités contractuelles et des moyens d'accès au travail. Hors stages, contrats en alternance et contrats aidés qui répondent chacun à une problématique spécifique, Prism'emploi propose trois types de contrats :

- > un « contrat à droits progressifs », correspondant à une fusion du CDI et du CDD ;
- > un « contrat d'une durée limitée », répondant à un besoin de flexibilité liée à l'activité ;
- > un « contrat opérationnel », contrat commercial régissant la relation des actifs autonomes avec les entreprises par mission.

Ces trois types de contrats permettront aux actifs de choisir leur situation professionnelle. Il sera nécessaire également de développer les passerelles entre ces statuts, voire de faciliter les situations hybrides et leur cumul. Ils doivent être complémentaires et simples dans leur mise en œuvre.

Attaché à l'actif, le compte personnel d'activité (CPA), a vocation à devenir le vecteur de la sécurisation du parcours, et à s'adapter aux spécificités de toutes les situations professionnelles.

—>
—

Rendre compatible le besoin de souplesse et de sécurisation juridique des entreprises, tout en renforçant la sécurité des actifs dans l'emploi par la formation, l'évolution de carrière, la garantie de rémunération et une protection sociale.

Le contrat à droits progressifs

Le contrat à droits progressifs consiste à mettre en place un système d'acquisition progressive des droits par le salarié en matière de conditions de rupture du contrat de travail, d'accès à la formation et plus généralement d'avantages sociaux.

Les salariés bénéficient d'une indemnité significativement plus élevée que celle allouée aujourd'hui dans le cadre de la rupture d'un CDI. Elle est proportionnelle à la rémunération versée durant le contrat et plafonnée. Le compte personnel d'activité (CPA) permet de cumuler des droits, points CPA, capitalisés à l'initiative de l'employeur et/ou du salarié, pour bénéficier d'un accompagnement pour la gestion de carrière (formation, conseil, orientation...).

Pour les entreprises, l'assouplissement des motifs de licenciement et la visibilité sur le coût de la rupture d'un contrat de travail constituent les principales avancées.

Ce contrat favorise une insertion professionnelle plus équitable des populations aujourd'hui employées en CDD. En simplifiant les conditions d'accès et de rupture du contrat, les entreprises sont incitées à embaucher. Le contrat à droits progressifs supprime ainsi les effets de rupture inhérents aux caractéristiques des contrats aujourd'hui existants, le CDI, considéré comme rigide et le CDD, synonyme de précarité.

—>

Les salariés en contrat à droits progressifs cumulent l'acquisition de leurs droits selon leur ancienneté. Aux entreprises, ce contrat apporte une sécurité juridique et de la visibilité sur le coût de la rupture d'un contrat de travail.

—>

Restreindre les contrats à durée limitée aux seuls besoins temporaires et renforcer les garanties sociales et l'employabilité de ces salariés.

Mieux cibler le contrat à durée limitée

Le contrat à durée limitée répond au besoin des marchés saisonniers (agriculture, hôtellerie, BTP, salons...) et aux situations d'accroissement temporaire d'activité ou de remplacement qui concernent toutes les entreprises.

Le CDD est devenu synonyme de vulnérabilité du fait de son déficit de sécurité et parce qu'il ne permet pas de développer l'employabilité des salariés.

Pour compenser le caractère temporaire du contrat, le contrat à durée limitée assurera au salarié, en toute situation, des garanties de ressources : la rémunération ne pourrait être inférieure au salaire de référence et elle s'accompagne d'une indemnité de fin de mission de 10% de la rémunération. Les garanties en matière de formation et d'accompagnement seront renforcées par rapport au régime général (contrat à droits progressifs) et négociées par accord de branche, avec un financement du CPA plus dynamique. En matière sociale, les droits des salariés pour l'accès au crédit, au logement, à la mobilité... restent attachés à la personne et transférables lorsque le salarié passe d'une entreprise à l'autre.

En dehors des secteurs « naturels » du contrat à durée limitée, cette ingénierie s'appuiera sur des intermédiaires habilités de manière à garantir une flexibilité responsable. Celle-ci requiert une politique de branche qui permet de négocier des accords dans le champ de la formation, de l'action sociale et de la portabilité des droits, du CPA.

Dès lors que la flexibilité responsable devient un prérequis à l'autorisation de contracter des contrats à durée limitée, la question de l'exclusivité de l'activité du travail temporaire mérite d'être posée. Ouvrir à tous les acteurs de l'intermédiation devenue responsable (plateformes numériques, sociétés de portage salarial...) le dispositif des contrats à durée limitée s'accompagnerait en contrepartie de l'ouverture aux agences d'emploi du marché des services RH – en matière de rémunération, gestion prévisionnelle, conditions de travail par exemple – ce qui contribuerait à dynamiser l'offre et encouragerait l'innovation sur le marché.

—>

L'entrepreneur opérationnel : préservé l'autonomie sans sacrifier la sécurisation sociale de l'actif... et élargir la responsabilité des intermédiaires, véritables partenaires de l'entrepreneur.

Le contrat opérationnel pour sécuriser

et professionnaliser les entrepreneurs opérationnels...

et promouvoir une intermédiation responsable

L'essor des plateformes numériques a fortement contribué au développement d'un modèle de travail indépendant, qui s'est appuyé en France sur le statut d'autoentrepreneur. Adapté aux salariés à la recherche d'un complément de revenus, il n'assure pas une protection sociale complète (absence d'indemnité journalière en cas de maladie, par exemple). Son succès (1 million d'autoentrepreneurs recensés) s'explique par sa souplesse, sa simplicité et sa rapidité de mise en œuvre.

Prism'emploi propose de profondément réformer le statut d'autoentrepreneur pour aboutir à la création de l'entrepreneur opérationnel. Relèvement des plafonds, afin de sortir du simple complément de revenus, réforme du RSI de manière à synchroniser la déclaration de chiffre d'affaires avec le paiement des cotisations et l'accès aux droits sociaux, suspension des obligations lors d'un changement de statut, CPA à la carte... L'éventail des propositions vise à élargir et sécuriser les conditions d'exercice de l'indépendant, sans casser la dynamique observée qui repose sur la grande simplicité de la mise en œuvre de ce statut.

L'entrepreneur opérationnel signe avec son client (entreprise ou particulier) un contrat opérationnel, relevant du droit commercial. Les entreprises ne peuvent y avoir recours que pour des projets ponctuels, au périmètre défini, à la durée maximale établie contractuellement et respectant un prix plancher indexé sur le SMIC. L'autonomie de l'indépendant est préservée par le fait que la mission est placée sous la supervision d'une personne référente qui définit des objectifs au début et valide leur obtention à la fin. Les contractants ont toute liberté de définir le lieu d'exercice de l'activité.

Lorsqu'un intermédiaire – numérique ou non – intervient entre l'entreprise et l'entrepreneur opérationnel, il est tenu de proposer de véritables services et la sécurisation du statut de l'entrepreneur, en échange de sa rémunération. Il assume l'assurance professionnelle en cas de mission à risque, la garantie financière en cas de défection du client et un abondement au CPA de l'entrepreneur. La facilitation du quotidien administratif, un apport d'expertise juridique et économique, le conseil en gestion du CPA, des recommandations en matière d'assurances santé et professionnelle, le conseil en formation... autant de services qui apportent une sécurisation renforcée et qui rendent l'intermédiation légitime.

L'action en régions, une opportunité

pour créer des laboratoires d'expérimentation

Déjà engagés depuis de nombreuses années, les partenariats entre les régions et les opérateurs privés doivent être consolidés avec une politique de cotraitance plus systématique. Confier l'accompagnement des demandeurs d'emploi, dont les compétences sont recherchées aux acteurs privés, favoriserait leur retour rapide vers l'emploi, allégerait la charge des conseillers Pôle Emploi qui se consacraient davantage aux demandeurs d'emploi de longue durée.

Le service public et les acteurs privés de l'emploi disposent de données qu'un partage permettrait de mieux valoriser. Les entreprises pourraient être habilitées à utiliser le fichier des demandeurs d'emploi, en prenant l'engagement de respecter la réglementation en matière de lutte contre les discriminations. En échange, elles pourraient transmettre leurs informations sur l'évolution des salaires et leur connaissance des bassins d'emploi.

Les acteurs de terrain détectent rapidement les dispositifs opérationnels efficaces telle la POEC, préparation opérationnelle à l'emploi collective, qui offre une formation



Renforcer l'employabilité nécessite d'inscrire les parcours professionnels au plus près des besoins des entreprises. Les partenariats public/privé en régions constituent des expérimentations riches d'enseignements.

de 400 heures adossée à une période d'immersion en entreprise. C'est en priorité vers de tels dispositifs que les financements publics devraient se renforcer et les agences d'emploi déployer leur action. En effet, elles sont à même de coordonner une ingénierie de formation professionnelle en lien avec un recrutement qui viserait en priorité les métiers localement en tension, afin d'adapter rapidement les compétences.

Développer l'apprentissage, option possible pour les agences d'emploi depuis 2012, intervenir très en amont auprès des étudiants, sont autant de pistes pour réduire le décalage entre les compétences disponibles et les besoins des entreprises. Animer le réseau des acteurs économiques, sous l'égide de la région, pour anticiper les besoins du marché de l'emploi et piloter au plus près du terrain les expérimentations et les dispositifs innovants contribuerait à dynamiser le marché de l'emploi local.

Le manifeste pour l'emploi vise à engager un dialogue direct et constructif avec les pouvoirs publics, le gouvernement et sa majorité parlementaire, les partenaires sociaux et tous les acteurs qui agissent pour obtenir des résultats concrets dans le domaine de l'emploi.





Pour en finir avec les rigidités et les défaillances du marché du travail





Le Travail connaît aujourd'hui un bouleversement particulièrement rapide sous l'effet combiné des évolutions économiques, sociales, technologiques qui convergent et se renforcent mutuellement.

L'impact de la révolution digitale va au-delà de la transformation des modes de consommation car l'apparition de l'économie collaborative modifie bien plus largement les relations de travail. En effet, les technologies de l'information et de la communication contribuent à l'essor du « travail à la demande » qui permet à chacun de trouver, notamment sur les plateformes numériques, des opportunités d'activités et de revenus.

L'innovation technologique soutient une évolution sociale déjà à l'œuvre : la montée en puissance du travail indépendant qui s'inscrit à la fois dans une logique de nécessité et d'aspiration sociale. Ainsi le développement de l'autoentrepreneuriat en France apparaît comme une des réponses à la crise de l'emploi. Dans le même temps, l'autonomie, voire l'indépendance au

travail est de plus en plus valorisée, notamment par les jeunes générations qui abordent le marché de l'emploi.

Ces tendances convergent pour faire émerger une logique de travail à la demande et pour accélérer le reflux progressif d'une norme quasi exclusivement fondée sur l'emploi salarié, CDI ou CDD, au profit d'une logique plus large d'activité.

Face à ces tendances, il s'agit tout d'abord de faire évoluer les termes du débat public, polarisés actuellement entre d'une part le CDI et d'autre part « l'uberisation », néologisme à effet repoussoir ou slogan selon son point de vue. La société semble avoir avancé à cet égard plus vite que son élite politique et la réalité du travail est déjà bien plus complexe. La première contribution

de ce *Manifeste* est précisément de rentrer dans les nuances des évolutions du travail et de souligner l'urgence de la réforme. Une prise de conscience politique est indispensable tant il est devenu contre-productif de maintenir le CDI comme la référence unique du progrès social.

Au-delà de l'évolution du débat public à laquelle ce *Manifeste* pourra judicieusement contribuer, il est crucial de construire un modèle juridique et social adapté à ces évolutions en prenant en compte la pluralité des points de vue et de trouver un équilibre entre les préoccupations légitimes des actifs et des entreprises. Les agences d'emploi sont à l'origine d'un laboratoire unique d'expériences, d'expertises et d'expérimentations particulièrement utiles pour réfléchir à la manière d'articuler sécurité et flexibilité sur le marché du travail. À l'heure où la multiplication des plateformes numériques questionne la notion d'intermédiation, cette profession, qui a su mettre en œuvre un modèle parmi les plus protecteurs d'Europe, apparaît légitime pour promouvoir une intermédiation responsable.

Et c'est là que ce *Manifeste* est particulièrement bien venu car il propose une approche certes innovante mais avant tout pragmatique. L'intérêt des différentes propositions est de refuser le *statu quo*, d'inventer un modèle alternatif, tout en restant en prise avec la réalité du marché du travail. L'exemple des plateformes numériques en est l'illustration : la création d'un

contrat opérationnel permet d'imaginer un modèle parfaitement adapté à cette nouvelle forme d'entreprise qui met en réseau des prestataires, juridiquement indépendants, mais économiquement dépendants. Dans la même perspective, la création d'un label pour les plateformes qui mettraient en place des stratégies socialement responsables permettrait d'éviter des approches réglementaires trop rigides risquant d'entraver l'innovation tout en encourageant les logiques vertueuses.

Enfin, et ce n'est pas le moindre des défis, le *Manifeste* propose des pistes pertinentes pour mieux sécuriser les parcours professionnels et notamment repenser le financement de la protection sociale et de la formation professionnelle des actifs.

Pour cela, il était indispensable de ne pas se limiter au seul travail salarié. De nombreux actifs créent de l'activité, inventent l'avenir dans un monde qui n'a pas été pensé pour eux. Les propositions du *Manifeste* qui ont trait aux services d'action sociale pour faciliter l'accès au logement ou au crédit de ces actifs d'un nouveau genre, apportent des réponses concrètes qui peuvent grandement améliorer leurs conditions de vie.

Ainsi, ce *Manifeste* permet d'identifier une voie innovante, cohérente et pragmatique pour articuler sécurité et flexibilité sur le marché du travail et plus largement s'assurer que la révolution du digital se traduise par une conquête sociale pour tous.

* David Menascé dirige le cabinet de conseil Azao. Il est également directeur académique à HEC. Consultant spécialiste des questions de responsabilité sociale et de l'économie collaborative, il a notamment publié pour l'Institut de l'entreprise, *La France du Bon Coin et Travail à la demande : quel modèle social ?*.



Du travail, de la sécurité et de l'autonomie... sont les attentes professionnelles le plus souvent évoquées par les actifs dans les enquêtes d'opinion.

De la flexibilité, moins d'aléas juridiques et un accès renforcé aux savoir-faire... sont les principaux besoins exprimés par les entreprises en matière de ressources humaines.

Force est de constater qu'aujourd'hui les conditions pour harmoniser ces objectifs ne sont pas réunies. Ceux-ci sont-ils pour autant inconciliables ? Nous proposons dans ce *Manifeste* une réflexion et des propositions pour refonder les rapports de travail, faire émerger de nouveaux équilibres et revitaliser le contrat social.

L'agence d'emploi est un terrain d'observation du changement et

nos adhérents s'accordent pour reconnaître qu'il s'est singulièrement accéléré depuis quelques années. L'irruption des intermédiaires numériques, phénomène « disruptif » de ces dernières années, les aspirations professionnelles des nouvelles générations, créent une rupture dans le « monde du travail ».

Au côté du salariat qui demeure le modèle dominant, se profilent de

nouvelles formes alternatives en cours de structuration.

L'emploi numérique doit se concevoir dans le cadre d'une réforme plus large des contrats de travail. Sa structuration doit s'accompagner de la création de protections sociales repensées pour mieux servir les besoins individuels. Avec pour fil conducteur l'harmonisation des attentes des actifs et des entreprises.

Ce *Manifeste*, fruit d'un travail collectif, recense les propositions que Prism'emploi a recueillies auprès de ses adhérents. Celles-ci visent à atteindre les objectifs suivants :

- > créer de nouvelles opportunités professionnelles ;
- > faciliter le retour au travail des demandeurs d'emploi ;
- > encourager les entreprises dans leur développement par un cadre juridique mieux adapté ;
- > faciliter les transitions professionnelles pour stimuler l'emploi.

La satisfaction des acteurs économiques est en soi une source de croissance. Améliorer la nature de la relation de travail a un impact direct sur le fonctionnement du marché de l'emploi, et les intermédiaires ont un rôle à jouer dans cet écosystème.

* Gilles Lafon est président de Prism'emploi depuis 2014. Il occupe les fonctions de directeur délégué au sein d'Axxis Ressources, de membre du Directoire, directeur délégué grands comptes, relations extérieures, communication et marketing du groupe Onet. Parallèlement, il siège en tant que membre du conseil exécutif du Medef depuis 2008.

Depuis vingt-cinq ans, plusieurs formes nouvelles « d'emploi » sont apparues et se développent avec plus ou moins de réussite.

Jusque dans les années 80, en dehors du CDI, les contrats, dits « atypiques », se limitaient au CDD et à l'intérim.

De nouvelles formes de travail complètent désormais la palette des possibles : CDD d'usage, CDD senior, CDI intermittent, portage salarial, groupements d'employeurs, temps partagé, prêt de personnel, détachement de salariés...

Par ailleurs, en 2009, la loi a créé le régime de l'autoentrepreneur.

Offrir plus de choix aux entreprises et aux salariés constitue *a priori* une avancée. Pourtant, cet éclatement des formes d'emploi ne procède pas toujours d'un besoin de diversification des typologies de contrats, mais plutôt d'une recherche de souplesse.

Dans un contexte où le législateur n'a pas voulu ou n'a pas su réformer efficacement, c'est-à-dire structurellement le marché du travail, cet empilement vise souvent à contourner les contraintes d'un droit du travail devenu inadapté.

En effet, depuis les années 90, l'économie connaît une profonde mutation : intensification de la concurrence internationale, accélération des transferts d'emplois de l'industrie vers les services, développement de prestations de services intellectuels et nouveaux modes d'organisation du travail. Ces évolutions ont créé de nouveaux besoins.

À l'origine, le droit du travail visait à garantir les intérêts des salariés. Dans le contexte des années 2010, son efficacité est sérieusement remise en cause.

L'essor d'une abondante jurisprudence a conduit à une illisibilité et s'est imposé comme une source de droit à part entière.

Faute d'une réforme efficace, les gouvernements successifs n'ont fait que cumuler les formes de contrats. On en compte désormais 38 différentes. S'ajoutant à cette complexité, la jurisprudence apporte son lot de requalifications vers le « sacro-saint » statut du CDI.

Loin d'être une solution, la multiplicité des contrats n'a fait qu'accroître la confusion en complexifiant toujours plus le droit du travail.

Au final, ces « innovations » ne répondent ni aux attentes des entreprises, ni à celles des actifs.

Du côté des entreprises, le droit du travail est dans sa forme actuelle considéré comme un frein à l'activité. La réglementation est ressentie comme un « piège » et le recrutement d'un nouveau collaborateur comme un « risque ». C'est particulièrement vrai pour les TPE/PME qui peuvent difficilement prétendre en maîtriser les subtilités.

Ce fonctionnement du marché du travail pénalise les actifs. Le marché de l'emploi français se distingue en effet par une fluidité insuffisante qui se traduit par un chômage supérieur à la moyenne européenne. D'un côté, des personnes considérées comme « précaires » enchaînent des emplois très instables, de l'autre, des salariés bénéficient d'emplois réputés préservés, mais craignent plus qu'ailleurs pour leur avenir professionnel.¹

L'observation du marché du travail nous apprend, que « l'emploi à vie » n'existe plus. Les parcours professionnels des salariés sont dorénavant, et seront appelés à être de plus en plus, jalonnés par une succession de périodes d'emploi, de transition, d'activité partielle ou de formation.

Protecteur à court terme, le CDI ne l'est plus à moyen terme s'il ne s'accompagne pas du maintien de l'employabilité des personnes. Pour preuve, on observe que la catégorie d'âge qui a le plus souffert de la hausse du chômage est, depuis quelques années, celle des seniors, qui disposaient d'un CDI pour l'immense majorité d'entre eux.

C'est donc l'employabilité, c'est-à-dire la capacité des actifs à entretenir ou à acquérir des compétences, qui apporte des garanties aux actifs.

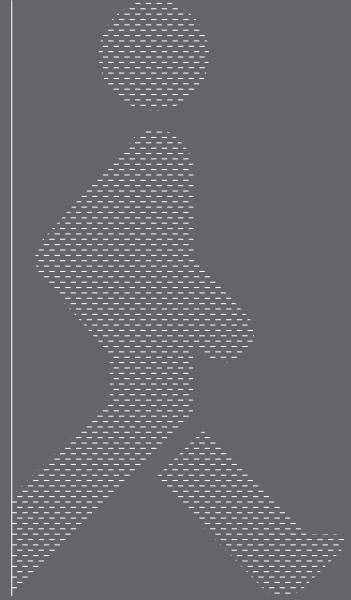
Le travail doit donc permettre d'accéder à des expériences qualifiantes, à des formations continues et à un accompagnement de l'évolution des carrières professionnelles.

1 — D'après le Baromètre du bien-être au travail Ipsos / Edenred pour 2016, parmi 15 pays dans le monde, seuls 67 % de salariés français s'estiment satisfaits, sept points de moins que leurs voisins allemands la France se situant dans le bas du classement, juste avant la Turquie, l'Italie et le Japon.



01

Créer les conditions d'une « flexisécurité » à la française



Dans un univers économique dont l'instabilité est chronique, la sécurité doit être celle des individus et non celle des emplois.

Plutôt que d'aménager les dispositifs existants, en créant de nouvelles strates, il convient de refonder la réglementation afin de la simplifier et de l'adapter au nouveau contexte. Le point de départ d'un tel projet doit être guidé par l'identification précise des besoins économiques et sociaux.

En la matière, les attentes des entreprises doivent être mieux prises en compte :

- > les entreprises ont besoin de souplesse, de réactivité et de mobilité ;
- > elles aspirent à davantage de simplification administrative et de sécurisation juridique, en particulier des conditions et modalités de rupture du contrat de travail ;
- > les activités temporaires par nature ou correspondant à un projet doivent bénéficier d'un encadrement adapté.

De même pour les actifs :

- > l'employabilité des salariés tout au long de la vie professionnelle doit être renforcée ;
- > de nouveaux dispositifs peuvent être créés pour améliorer la sécurité en matière de rémunération et en termes de protection sociale ;
- > de nouveaux services sociaux sont à créer ;
- > des réponses à l'aspiration croissante à l'indépendance, incompatible avec certaines « contraintes du salariat », sont à inventer ;
- > le compte personnel d'activité (CPA), dont les principes ont été mis en œuvre dans le cadre de la loi Travail d'août 2016, paraît un vecteur potentiel pour que les actifs bénéficient de conseils

avisés et « pilotent » leurs trajectoires professionnelles ;
—> les actifs ont besoin que le passage et le cumul entre plusieurs contrats/statuts soient organisés.

C'est la raison pour laquelle Prism'emploi suggère une réforme ambitieuse des modalités contractuelles et les moyens d'accès au travail. Hors stage, contrat en alternance et contrat aidé qui répondent chacun à une problématique spécifique, Prism'emploi propose trois types de contrats :

- > un « contrat à droits progressifs », correspondant à la fusion du CDI et du CDD ;
- > un « contrat à durée limitée », répondant aux besoins de flexibilité ;
- > et un « contrat opérationnel », contrat commercial adapté aux attentes des actifs autonomes.

Le CPA issu de la loi Travail d'août 2016 est constitué du CPF (compte personnel de formation), du C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité) et du CEC (compte d'engagement citoyen). Ce dispositif, tel qu'il est aujourd'hui conçu, même s'il paraît inadapté aux enjeux du marché de l'emploi à l'ère du numérique, représente toutefois dans son principe un vecteur de services à destination des actifs. Son périmètre mérite donc d'être redéfini pour en faire un outil simple répondant aux besoins sociaux issus des trois typologies de contrat. Il pourrait être ainsi au cœur d'une réforme du système social plus efficace et individualisé. Il devrait en outre donner accès à des prestations de qualité. Cette ambition nécessite le développement d'un marché de prestataires de services pour faciliter les transitions professionnelles et pour renouveler les services sociaux.

A. Sept propositions pour la création d'un contrat « à droits progressifs »

Depuis une dizaine d'années, on observe un recours massif aux CDD qui représentent désormais plus de 80% des embauches. Or, ce contrat ne favorise pas l'insertion professionnelle : seulement un individu en CDD sur trois obtient un CDI l'année suivante.

1 → Afin de lutter contre la dualité CDI/CDD, un contrat qui offrirait des droits progressifs dans le temps remplacerait ces deux contrats. Le contrat à droits progressifs consiste à mettre en place un système d'acquisition progressive des droits par le salarié en matière de conditions de rupture du contrat, d'accès à la formation, et plus généralement d'avantages sociaux. La progressivité des droits relatifs au contrat proposé mettrait fin à la dichotomie dans l'entreprise entre un CDI considéré « rigide » et un CDD voulu « hyper flexible ». Le contrat à droits progressifs supprimerait ainsi les effets de rupture inhérents aux caractéristiques des contrats aujourd'hui existants.

2 → Le salarié piloterait lui-même son CPA. Il pourrait transformer une partie de sa rémunération en points CPA. Les sommes converties ne seraient ainsi pas assujetties à l'impôt sur le revenu. Par ailleurs, le salarié aurait également

la possibilité de transformer ses JR TT ou jours de congé en points CPA. Les employeurs qui le souhaitent pourraient abonder ce compte. Les « points » CPA pourraient être convertis en chèque accompagnement ou formation et utilisés à tout moment. Trois types d'accompagnement pourraient être proposés : le conseil concernant l'orientation professionnelle, l'aide à la construction d'un projet professionnel et la formation sur des métiers en tension ou métiers d'avenir. La mise en œuvre de ces prestations serait ouverte à des opérateurs privés accrédités.

3 → En cas de rupture de contrat à l'initiative de l'entreprise, les exigences juridiques pesant sur l'entreprise seraient assouplies (révision des motifs de licenciement). En contrepartie, le salarié licencié bénéficierait d'une indemnité significativement plus élevée que celle allouée légalement aujourd'hui dans le cadre de la rupture d'un CDI. Elle serait proportionnelle à la rémunération versée tout au long de la relation de travail et plafonnée.

Ce dispositif présenterait l'avantage pour l'employeur d'évaluer le coût d'un licenciement de manière anticipée. Il réduirait probablement le nombre de conflits portés devant les tribunaux.

L'objectif est d'inciter les entreprises à créer des emplois, notamment pour des nouvelles fonctions ou pour des populations jugées plus « risquées » (les jeunes, peu expérimentés, les seniors).

Par ailleurs, d'autres dispositifs incitatifs peuvent être envisagés pour les publics les plus fragiles. Ceux-ci devraient être simples et conditionnés à des objectifs d'emploi :

4 → Pour favoriser l'insertion des jeunes, toute entreprise qui recruterait un salarié de moins de 25 ans au chômage depuis plus d'un an, bénéficierait du « remboursement » des cotisations assurance chômage versées les deux premières années.

5 → Pour encourager le travail des seniors, toute entreprise qui recruterait un salarié de plus de 55 ans au chômage depuis plus d'un an, bénéficierait du « remboursement » des cotisations assurance vieillesse jusqu'à l'âge de départ en retraite.

6 → De manière à encourager la pérennité de l'emploi et éviter le dévoiement du principe même de droits progressifs, un mécanisme de pénalités serait mis en place. La rupture à l'initiative de l'entreprise au cours des premiers mois ferait l'objet d'une contrepartie financière d'un niveau adapté versée à la caisse d'assurance chômage.

7 → Afin de réduire les licenciements économiques, les entreprises confrontées à des difficultés ou à une réduction conjoncturelle d'activité pourraient « partager » temporairement le salarié avec une autre entreprise ou une administration. Un opérateur spécialisé dans l'ingénierie emploi serait chargé d'organiser le maintien dans l'emploi. Le salarié verrait ainsi son contrat « à droits progressifs » et sa rémunération maintenus, avec possibilité de retour dans son entreprise d'origine au terme de la délégation. Ce principe d'aller-retour, possible pour un salarié entre plusieurs entreprises,

réduirait le risque de licenciement et renforcerait l'expérience du salarié dont l'emploi est temporairement menacé.

À noter que les emplois en « CDI intérimaire », au sein de groupements d'employeurs, en coopérative d'emplois ou en prêt de main-d'œuvre entre entreprises..., seraient adaptés aux caractéristiques du contrat à droits progressifs et ne pourraient s'exercer que dans ce cadre.

Le CDD étant aboli, il faudrait toutefois tenir compte des branches dans lesquelles les caractéristiques économiques sectorielles justifient le recours à des contrats à durée limitée.

De même, il conviendrait de répondre au besoin des entreprises faisant face à un surcroît d'activité ou à un remplacement, par la mise en place d'une intermédiation responsable.

B. Douze propositions pour la création d'un contrat à durée limitée

Les conditions de production et l'instabilité économique font que certains emplois sont par nature temporaires ou provisoires. Le recours au contrat à durée limitée constitue la réponse adéquate à ces situations.

Pour éviter de reproduire les effets négatifs du CDD court, qui en raison d'un déficit de sécurisation se révèle souvent un frein à l'employabilité et à l'insertion professionnelle, il est indispensable de l'assortir de garanties.

1 → Les secteurs caractérisés par la saisonnalité des emplois ou dont la nature d'activité nécessite une souplesse dans la durée des emplois doivent pouvoir recruter temporairement des salariés : hôtellerie-restauration, agriculture, BTP, audiovisuel, foires et salons, conseil...

2 → De même, pour les entreprises faisant face à un accroissement d'activité temporaire ou à un remplacement. Celles-ci devraient passer par un tiers pour une mise à disposition temporaire : entreprise de travail temporaire, entreprise de travail en régie, entreprise à temps partagé, groupement d'employeurs, portage...

Quels que soient le secteur et les modalités du recours à un contrat dont

la durée est limitée (directement ou par l'intermédiaire d'un tiers), un certain nombre de mécanismes de sécurisation seraient obligatoirement apportés aux salariés. Ces dispositifs seraient un préalable à la contractualisation d'un travail d'une durée limitée.

Une liste des secteurs autorisés à proposer ce type de contrats serait définie, celle-ci serait réévaluée tous les ans en fonction des droits effectivement apportés aux salariés.

Des garanties de ressources

Pour compenser le caractère temporaire du contrat, des garanties de ressources qui aujourd'hui n'existent pas pour le CDD d'usage ou saisonnier, le CDD des groupements d'employeurs ou des entreprises en temps partagé... seraient exigées.

3 → La rémunération du salarié ne pourrait être inférieure à ce que prévoit la grille de salaire pour le personnel de même qualification effectuant les mêmes tâches (salaire de référence). De plus au terme de son contrat, le salarié bénéficierait d'une indemnité de fin de mission, représentant 10% de la rémunération totale.

4 → Par ailleurs, afin de ne pas limiter les périodes d'emploi et les revenus associés, le « délai de carence » serait aménagé. En effet, celui-ci, égal au tiers de la durée du contrat arrivé à terme, limite l'enchaînement des emplois. Le plus souvent il conduit les employeurs à interrompre artificiellement l'enchaînement des missions et contraint les salariés à retourner au chômage. Autoriser les entreprises à renouveler les missions selon leurs besoins tout en conservant une durée maximale

de l'enchaînement des contrats (36 mois) permettrait d'éviter les ruptures tout en augmentant également la période d'emploi et donc les revenus associés.

Des garanties supérieures en matière de formation et d'accompagnement

L'intégration professionnelle des personnes qui occupent des postes dont la durée est limitée dépend du développement de leurs compétences et de leur évolution professionnelle. Pour favoriser leur employabilité, des moyens supplémentaires seraient alloués.

5 → Des investissements supérieurs au régime général en matière de formation seraient engagés. Ceux-ci seraient négociés par accord de branche de manière à tenir compte des spécificités propres à chaque secteur.

En matière de formation, celles-ci prévoiraient des dispositions définissant :

- les conditions d'ancienneté compatibles avec les durées moyennes d'emploi (peu ou pas d'ancienneté) pour acquérir le statut d'ayant droit à la formation ;
- des dispositifs adaptés au niveau de la branche, notamment en faveur des publics fragiles ;
- des financements de la formation dédiée aux salariés en fin de période d'emploi (financée par la branche) ;
- une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : doivent être ciblées prioritairement des formations permettant d'augmenter l'employabilité et d'accéder à l'emploi durable (métiers en tension sur le territoire ou sur le secteur d'activité). Ce ciblage est effectué par les

organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) de branche ou les observatoires de branche lorsqu'ils existent ;
→ des investissements en matière de formation tenant compte des objectifs fixés.

6 → De manière à tenir compte du besoin renforcé en matière d'accompagnement, le financement du CPA serait plus dynamique. Le CPA serait mobilisé pour la gestion des transitions professionnelles :
→ une partie du budget de l'UNEDIC consacré à l'accompagnement des demandeurs d'emploi pourrait être allouée aux salariés dont le contrat est d'une durée limitée. Celui-ci serait attribué sur dossier et en fonction de la qualité du projet professionnel ;
→ aux conditions prévues dans le régime général, s'ajouteraient d'autres facilités de financement : les salariés en contrat dont la durée est limitée pourraient également convertir leurs indemnités (fin de mission et congés payés) en points. Les sommes ainsi transformées ne seraient pas prises en compte dans leur revenu imposable ;
→ les employeurs qui le souhaitent pourraient abonder ce compte, lequel pourrait faire l'objet d'un crédit d'impôt dans la limite d'un plafond à définir.

Des services en matière d'action sociale

7 → En matière sociale, les secteurs devraient s'engager pour faciliter l'accès à l'emploi et améliorer la vie quotidienne des salariés. Un accord de branche définirait les droits ouverts et appréhenderait les points suivants :

- l'accès au logement ;
- l'accès au crédit ;
- la mise en place de dispositifs permettant de faciliter l'accès à l'emploi (mobilité...).

8 → La mise en œuvre d'une portabilité des droits des salariés dont le contrat est d'une durée limitée serait assurée au niveau de la branche. Les droits acquis seraient ainsi attachés à la personne et transférables d'une entreprise à l'autre au sein d'un même secteur.

9 → Celle-ci donnerait lieu à la transmission d'informations mensuelles vers l'interface de pilotage des parcours professionnels :

- dans le cadre des contrats d'une durée limitée, les salariés auraient la possibilité de consulter leurs droits constitués en matière de formation, d'actions sociales, de santé, d'accompagnement et de conseil ;
- des informations seraient mises à leur disposition concernant les métiers et les secteurs porteurs et sur les parcours qualifiants ;
- l'accès à des outils de formation à distance pourrait être proposé ;
- les acteurs de la formation et de l'accompagnement intervenant sur les problématiques professionnelles du candidat seraient référencés.

10 → Des intermédiaires habilités à mettre en œuvre l'ingénierie du contrat à durée limitée de manière à consolider la place du contrat à « droits progressifs »

et à sécuriser les salariés temporaires, les entreprises n'entrant pas dans le champ des secteurs à forte saisonnalité ou dans celui de l'usage constant devraient passer par un opérateur habilité pour recruter temporairement un salarié. La possibilité de ce recours serait encadrée par « des motifs » (surcroît d'activité, remplacement...) et par une durée maximale.

11 → Les entreprises d'insertion, qui mettent en œuvre des moyens d'accompagnement et de formation renforcés destinés aux personnes les plus éloignées de l'emploi, pourraient également proposer des contrats à durée limitée. Comme aujourd'hui, ce dispositif prévoirait un conventionnement et un cofinancement par l'État.

12 → Aujourd'hui, seules les agences d'emploi ont la possibilité de conclure un contrat de travail temporaire. Une réflexion pourrait être engagée de manière à évaluer l'intérêt de maintenir cette « exclusivité » dès lors que des prérequis garantiraient l'exercice d'une flexibilité responsable.

Cette flexibilité responsable suppose donc des engagements financiers supérieurs au régime de droit commun en matière de formation et d'action sociale. Sa mise en œuvre repose sur une politique de branche qui permet de négocier des accords dans le champ de la formation, de l'action sociale et de la portabilité des droits, du CPA. Elle nécessite le déploiement des solutions techniques garantissant la portabilité des droits pour des contrats à durée limitée et leur suivi. La possibilité « d'intermédiaire » des contrats d'une durée limitée ne dépendrait donc pas dans l'absolu, de la nature de l'entreprise mais de sa capacité à apporter au niveau sectoriel les garanties demandées.

Ainsi, entreprises de travail temporaire, de portage salarial, de placement, plateformes numériques... auraient la possibilité de proposer leurs services. Cette reconfiguration encouragerait l'innovation.

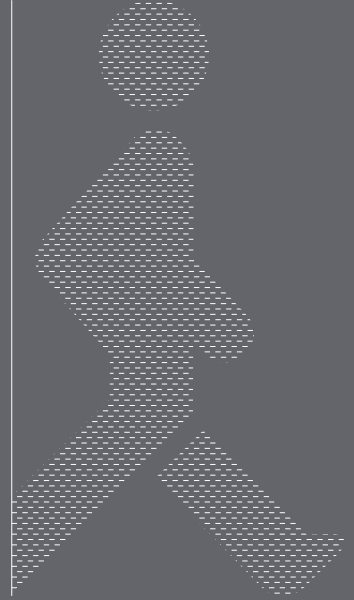
En effet, si l'abandon du principe d'exclusivité permet en contrepartie aux agences d'emploi de proposer toute prestation de services dans le domaine des ressources humaines,

le maillage des 7 000 agences serait une solution pour la sécurisation des transitions, prévue par le CPA. Il apporterait également des réponses opérationnelles pour faciliter le passage à l'ère numérique.

→

02

**Mettre en place
l'écosystème
pour développer
harmonieusement
l'emploi
numérique**



Les actifs, travaillant à leur compte et rémunérés sous une autre forme qu'un salaire, relèvent du travail indépendant. Ils peuvent exercer leur activité sous différents statuts : entrepreneur individuel, depuis 2009 comme autoentrepreneur (devenu micro-entrepreneur)...

Ce dernier dispositif présente quatre principales caractéristiques : il est souple à activer, les cotisations sont relativement faibles (26%), en contrepartie les droits sociaux associés sont très limités et il comporte un plafond de chiffre d'affaires de 32 900 € pour les prestations de services. Avec un million d'autoentrepreneurs comptabilisés, ce statut rencontre un engouement qui s'explique par plusieurs facteurs.

Tout d'abord, il existe une aspiration croissante des actifs à l'indépendance et à l'émancipation des structures hiérarchiques traditionnelles. Sa simplicité et l'absence de « barrière à l'entrée » le rendent plus accessible que le salariat, notamment pour des personnes en recherche d'emploi.

L'essor des plateformes de travail numériques depuis le début des années 2010 (essentiellement aux États-Unis et en Europe) constitue un vecteur puissant pour cette forme d'emploi.

Le principe général des « plateformes » est le suivant. Il s'agit d'interfaces numériques (Internet, applications mobiles) qui relie des clients (entreprises, particuliers) à des actifs. Des missions, des services ou des « tâches standardisées » sont proposés et font l'objet d'une transaction, sur laquelle l'opérateur se rémunère.

Un nouveau modèle de travail indépendant prescrit par ces « intermédiaires

numériques » tend à émerger en France. Ce serait ainsi 200 000 autoentrepreneurs qui proposeraient leurs services pour des prestations « à la tâche ». Si, à un niveau statistique, le salariat n'est pas remis en cause par l'avènement de cette forme de travail, son développement rapide dans plusieurs secteurs interpelle.

Tout d'abord, parce que le statut d'autoentrepreneur « exclusif » ne garantit pas une réelle autonomie. La limitation du chiffre d'affaires de l'autoentrepreneur ne permet pas son indépendance économique. Souvent qualifiés et experts dans leur domaine, les autoentrepreneurs sont limités à un revenu annuel équivalent à 1,4 SMIC (après cotisations). Peu capitalisable et avec de faibles marges de manœuvre, ce statut n'offre pas la possibilité d'évoluer vers une activité d'entrepreneur sous forme de TPE ou de PME.

Lorsqu'une entreprise recourt aux services d'un autoentrepreneur, celui-ci s'inscrit dans une logique de « projet ». L'autoentrepreneur doit donc régulièrement trouver de nouveaux débouchés. Pourtant ce statut n'apporte que très peu de protection sociale. Lorsqu'il n'occupe pas en parallèle un emploi salarié, il ne bénéficie par exemple d'aucun droit au chômage ni d'indemnités journalières en cas de maladie (sa première année d'activité).

C'est pourquoi, actuellement le statut d'autoentrepreneur est plutôt adapté aux personnes salariées cherchant un complément de revenus mais demeure incomplet pour celles qui essaient d'en vivre pleinement.

Ensuite parce qu'il existe un besoin de régulation des « plateformes » : plusieurs prérequis doivent être définis de manière à garantir les déclarations

administratives, le paiement des cotisations sociales, le versement des salaires.

En tant qu'intermédiaires, ceux-ci doivent prendre leurs responsabilités vis-à-vis de leurs partenaires (qu'ils soient autoentrepreneurs, particuliers, ou entreprises achetant une prestation). Par ailleurs, un certain nombre de services pourrait légitimer leur intervention.

Les pouvoirs publics doivent donc sécuriser cette manière de travailler sans pour autant casser la dynamique en œuvre.

Cette combinaison suppose la mise en place d'un écosystème favorable à un autoentrepreneuriat plus sécurisé et à une « plateformisation » responsable, tout en conservant ce qui fait le succès du modèle : la souplesse, la simplicité et la rapidité.

Il convient dans un premier temps de définir la réforme propice du statut de l'autoentrepreneur.

A. Sept propositions pour une réforme adaptée du statut de « l'autoentrepreneur »

1 —> Le premier impératif nécessite de relever les plafonds de chiffre d'affaires des autoentrepreneurs. Aujourd'hui limité à 32 900 € dans le secteur des services, le statut

d'autoentrepreneur permet principalement de disposer de revenus d'appoint. Augmenter le plafond annuel à 100 000 € (soit 74 000 € après cotisations) permettrait aux autoentrepreneurs exclusifs de devenir économiquement autonomes. Par ailleurs, cette latitude supplémentaire permettrait à l'autoentrepreneur de capitaliser pour développer (investissements divers...) ou sécuriser (assurances en cas de perte d'activité ou de maladie...) son activité.

2 —> Le régime social des indépendants (RSI) serait réformé de manière à connecter l'encaissement d'un chiffre d'affaires avec le paiement des cotisations et les droits sociaux associés. En effet, le calcul des cotisations repose sur le RSI, la collecte est réalisée par l'Urssaf, puis sont déclenchés les droits sociaux. Pour sécuriser la situation et clarifier les droits des indépendants, il conviendrait de réduire ce délai aujourd'hui beaucoup trop long. La simplification des déclarations et l'intervention d'« intermédiaires numériques » pour gérer la transmission des déclarations sociales des autoentrepreneurs sont des pistes à creuser...

3 —> Le quotidien administratif des autoentrepreneurs mérite d'être simplifié. Ceux-ci verseraient les taxes comme la cotisation foncière des entreprises (CFE) non pas sur une base annuelle mais au prorata du temps d'activité. Lorsque l'autoentrepreneur change de statut, il pourrait ainsi suspendre ses obligations administratives liées à sa structure juridique. Cela permettrait par ailleurs de favoriser les transitions entre les statuts salariés et autoentrepreneurs.

4 —> Une sécurisation accrue des ressources est mise en place afin de favoriser l'hybridation des statuts : l'activité d'autoentrepreneur ne doit pas

pénaliser l'actif disposant d'autres sources de revenus (emploi salarié, minima sociaux, prestations assurantielles et de remplacement). De manière à rendre financièrement incitatif le travail indépendant, les règles de cumul de ressources seraient simplifiées.

5 → Un CPA «à la carte» serait instauré pour les autoentrepreneurs. Le compte d'activité de l'autoentrepreneur bénéficierait de plusieurs sources d'alimentation (*voir paragraphe suivant*) qui créditerait son compte en points. Celui-ci gérerait de façon totalement autonome ce compte en choisissant la gamme des services recherchés. Plus étendu que le «CPA salarié» (pour lequel seuls des services RH et formation sont proposés), l'éventail des prestations dédiées serait diversifié. Celles-ci pourraient porter notamment sur la complémentaire santé, l'assurance professionnelle, l'assurance perte d'activité, retraite supplémentaire... L'autoentrepreneur pourrait ainsi choisir ses services en fonction des points disponibles sur son CPA. L'administration proposerait des comparateurs de prix afin de faciliter le choix.

6 → Dynamiser le financement du CPA des autoentrepreneurs : Toute entreprise ou tout particulier qui recourt aux services d'un autoentrepreneur devrait financer son CPA par une contribution représentant par exemple 5% du montant de la prestation. L'autoentrepreneur pourrait convertir une partie de son chiffre d'affaires en points CPA. Ces montants seraient dans la limite par exemple de 10% du chiffre d'affaires annuel déductible de l'impôt sur le revenu.

7 → Pour les demandeurs d'emploi devenus autoentrepreneurs, une partie

des aides à la création d'entreprise serait affectée au CPA.

→ La Banque publique d'investissement (BPI) pourrait participer, selon des modalités à définir, au financement du CPA des demandeurs d'emploi de plus de six mois reprenant une activité.

→ Pôle emploi élargirait son aide à la reprise d'activité en contribuant au CPA des autoentrepreneurs (en convertissant par exemple une partie des indemnités chômage restant à percevoir en points CPA en vue de l'acquisition d'une assurance «perte d'activité»).

L'évolution du statut de l'autoentrepreneur s'accompagnerait d'un changement d'appellation : il serait désigné comme «entrepreneur opérationnel».

À ce statut correspondrait la création d'un contrat dit «opérationnel». Celui-ci serait de nature commerciale et ses règles seraient définies dans plusieurs nouveaux articles du Code du commerce.

Ce contrat permettrait de sécuriser juridiquement le recours aux services d'un «entrepreneur opérationnel», sans risque de requalification dès lors que certaines règles sont respectées.

Précisions sur la nature du contrat commercial pour le recours dans l'entreprise à un « entrepreneur opérationnel »

B. Quatorze propositions pour un contrat opérationnel liant « un client » et un « entrepreneur opérationnel »

Quatre principes généraux

L'entreprise (ou le particulier) pourrait temporairement faire appel à un « entrepreneur opérationnel » dans deux cas.

1 —> Deux motifs encadreraient ce contrat de prestation. Le premier serait justifié par un « service à la prestation » auprès d'un particulier. Le second, dédié aux entreprises, serait justifié par un besoin pour « un projet ponctuel ».

2 —> La signature de ce contrat ferait l'objet d'une déclaration auprès de l'administration, laquelle pourrait contrôler sa bonne exécution.

3 —> Comme déjà cité, une contribution au financement de la protection sociale de l'indépendant de 5% du montant de la prestation serait versée sur le CPA au terme du contrat.

4 —> Dans le cas où l'entreprise ou le particulier passerait par un intermédiaire (plateforme, agence d'emploi...), ce serait l'opérateur qui se chargerait de procéder à la déclaration et au versement de l'indemnité.

5 —> Dans l'entreprise, le recours à un « entrepreneur opérationnel » serait limité aux « projets ponctuels ». Celui-ci nécessiterait d'identifier le périmètre d'un projet et de définir les tâches associées confiées au prestataire. À la signature du contrat, un délai indicatif fixé pour la réalisation de la mission et une enveloppe budgétaire allouée seraient déterminés.

6 —> Un relevé de prestation serait transmis à l'administration.

7 —> Un principe de durée maximale serait établi. De manière à correspondre à la « culture du conseil », la durée de la prestation serait déterminée en nombre de jours. Un projet serait réputé ne pouvoir durer moins de 5 jours. Par ailleurs, celui-ci ne saurait excéder par exemple 500 jours par projet auprès du même client. Le contrat pourrait donc être renouvelé, sans contrainte et selon les besoins, dans la limite de 500 jours. Toutefois, de manière à favoriser l'aménagement des fins de carrière et le maintien en activité, les salariés de plus de 55 ans ne seraient pas concernés par ce plafond.

8 —> De manière à éviter les abus, le principe d'un prix plancher pourrait être retenu. Un niveau de 100€ par jour de prestation correspondant à 1,21 SMIC brut majoré de 26% de cotisations autoentrepreneur pour 7 heures de travail semble être un prix symbolique susceptible d'inciter des personnes disponibles à proposer leurs services. Ainsi, dans notre hypothèse, le montant de la prestation ne saurait être inférieur à 500€ (5 jours minimum) et devrait comporter 5% supplémentaires

de contribution CPA (soit un prix de revient minimum de 525€ pour l'entreprise). En dehors de ces prérequis, il reviendrait aux parties prenantes de s'entendre sur une durée et un prix de la prestation.

9 → Les modalités de règlement de la facture tiendraient compte de la nature du prestataire. Un délai de règlement dérogatoire fixé à 30 jours nets au plus (contre 60 jours actuellement) serait prévu pour ce type de prestation.

10 → Un référent dans l'entreprise serait désigné, son contrôle sur « l'entrepreneur opérationnel » se limiterait à la définition d'objectifs en début de mission et à un suivi (hebdomadaire, mensuel...) dont les modalités seraient déterminées dans le contrat.

11 → Un salarié ayant quitté l'entreprise ne pourrait faire l'objet d'un contrat opérationnel dans les six mois après son départ de l'entreprise. Toutefois, de manière à favoriser l'aménagement des fins de carrière et le maintien en activité, les salariés de plus de 55 ans ne seraient pas concernés par cette disposition.

12 → Le délai de réalisation de la prestation, la présence ou non dans les locaux de l'entreprise et l'intervention au sein d'une équipe, seraient également prévus au contrat. Ainsi, le prestataire resterait libre de négocier l'organisation de son travail (télétravail, présence à temps plein ou à temps partiel dans l'entreprise...).

13 → Dès lors que la prestation serait caractérisée par un risque d'accidents du travail relativement élevé (définis par une liste de métiers), une obligation d'assurance professionnelle serait exigée. Celle-ci serait prise en charge par l'entreprise cliente.

14 → Si l'actif n'atteint pas les objectifs assignés, le contrat pourrait être interrompu sous préavis de cinq jours. Hors insuffisance de la qualité de la prestation, les clauses de résiliation seraient déterminées par contrat.

Dans notre schéma, le « contrat opérationnel » serait requalifié en « contrat salarial à droits progressifs » dès lors que :

→ l'entreprise fait appel à un prestataire sans définir le projet justifiant ce recours ;

→ « l'entrepreneur opérationnel » est sollicité pour une prestation moins de six mois après son départ de l'entreprise à l'origine du contrat (sauf actifs de plus de 55 ans) ;

→ la durée continue de la prestation excède 500 jours (sauf actifs de plus de 55 ans) ;

→ le prestataire se voit imposer sa présence dans l'entreprise si celle-ci n'est pas prévue dans le contrat commercial.

Ainsi, en veillant à ne pas créer d'effet de substitution avec des emplois salariés, les entreprises sécurisées juridiquement seraient incitées, pour des projets, à faire appel ponctuellement à des savoir-faire extérieurs. Cet encadrement développerait les opportunités de prestations et générerait revenus et valeur ajoutée.

C'est la raison pour laquelle il convient d'introduire une dose d'encadrement de ces « intermédiaires » pour assurer leur pérennité.

Les modalités de la mise en œuvre du contrat opérationnel par les intermédiaires numériques

C. Onze propositions pour structurer une intermédiation responsable

Les plateformes numériques proposent depuis quelques années des dispositifs innovants et efficaces pour rapprocher l'offre et la demande de travail. Facilitateurs reconnus pour des prestataires expérimentés, opportunités pour des personnes ne parvenant pas à s'insérer sur le marché du travail, ces outils offrent déjà aujourd'hui des débouchés à des milliers d'autoentrepreneurs.

Toutefois, celles-ci ne se limitent pas à de simples innovations technologiques. Elles sont à l'origine d'un modèle économique avec une offre de services, un système de tarification et un schéma « social » qui impactent la vie des actifs.

La pérennité et le développement d'un modèle reposent sur un partage du risque équilibré entre les parties prenantes. De ce point de vue, le modèle des plateformes souffre de certaines carences. Que ce soit pour les prestataires indépendants qui utilisent ces outils, les clients qui recourent à ces services et les pouvoirs publics qui constatent leur expansion, certains prérequis indispensables ne sont pas garantis.

Pour autant, les plateformes qui favorisent le développement de prestations, constituent aussi un réservoir de croissance indiscutable.

Dans le champ renouvelé du « contrat opérationnel », les intermédiaires verraient leurs engagements renforcés : des intermédiaires interviendraient comme aujourd'hui pour mettre en relation un client et un indépendant, mais avec une maîtrise indispensable du suivi de la prestation.

1 —> Dans le cas où le client est une entreprise, l'intermédiaire, dans une relation tripartite, signerait deux contrats : un contrat d'intervention classique avec le client et un « contrat opérationnel » avec l'actif indépendant.

Ainsi, un montant d'intervention (sur le modèle d'une société de conseil) serait facturé au client et le prix de la prestation serait versé à « l'entrepreneur opérationnel ». Dans un contexte « hors salariat », la prestation pourrait être indifféremment à l'initiative de l'agence ou de « l'indépendant ».

2 —> Les plateformes fixent souvent préalablement le prix des prestations. Cet arbitraire concernant la liberté de négociation du prestataire doit être supprimé. De même, la plateforme ne saurait être un outil « d'enchère inversée », visant à mettre en concurrence les prestataires sur le seul critère du prix. Ainsi, le prix de la prestation devrait être directement négocié entre l'intermédiaire et l'actif. Conformément à la réglementation prévue, le prix plancher se situerait à 100€ la journée auquel s'ajouterait 5% pour le financement du CPA.

3 —> L'intermédiaire numérique prendrait en charge certains aspects administratifs liés au statut d'indépendant : celui-ci s'attacherait à préremplir les obligations déclaratives des actifs liées à la prestation et à verser les cotisations sociales au moment du paiement de la prestation. Cela permettrait de garantir leur paiement, mais également de favoriser pour le collecteur un paiement plus rapide, source d'amélioration de la qualité de services du régime social des indépendants.

Ainsi, pour l'administration, le recours à une plateforme numérique constituerait l'assurance de cotisations identifiées et réglées dans les temps. Pour l'indépendant, cela allégerait sa charge administrative et favoriserait sa visibilité concernant ses revenus nets.

Une « plateforme numérique » devrait proposer de véritables services associés à l'activité d'intermédiation.

« L'entrepreneur opérationnel » est le promoteur de ses prestations et sa responsabilité individuelle qu'elle soit commerciale, administrative ou professionnelle est potentiellement pesante. Celui-ci doit pouvoir s'appuyer sur un tiers pour certains services.

Le rôle des plateformes se limite souvent à une simple mise en relation numérique, avec transaction. Étant donné l'accès de plus en plus ouvert pour créer des interfaces sécurisées, la technologie apparaît désormais moins déterminante. La création d'outils numériques fiables et sécurisés (notamment grâce à la « révolution » annoncée de la *blockchain*) devrait, d'après les spécialistes, exploser dans les années à venir. Dans ce contexte, il paraît

indispensable de permettre aux « entrepreneurs opérationnels » et aux entreprises clientes de se repérer parmi la multitude de tiers numériques.

La rémunération que perçoit la plateforme numérique se justifie par un rapprochement d'une offre et d'une demande. Toutefois la « banalisation » de la technologie justifie aussi une définition plus étendue du service de mise en relation.

Il conviendrait donc de définir un tronc commun de services pour faciliter le quotidien des « entrepreneurs opérationnels »...

4 —> La création d'un label officiel est un moyen simple d'obtenir des garanties objectives en matière de qualité, d'autant plus indispensables que les commentaires sur des sites Internet pour le choix d'un tiers sont souvent biaisés. Les plateformes numériques pourraient ainsi obtenir un « label » estampillé par un organisme indépendant et incontestable, sur des critères simples et sans barrière insurmontable, concernant un socle de services garantis. Toutefois, pour fidéliser prestataires et clients, le tiers numérique pourrait aller au-delà du minimum requis.

Un socle de cinq types de services devrait être proposé.

—> Un accueil physique doit être proposé aux « entrepreneurs opérationnels ». Le travail n'est pas « une marchandise » qui peut faire l'objet d'une « livraison » anonyme et les ressources humaines nécessitent un minimum d'expertise. Un représentant de l'intermédiaire numérique ou une agence affiliée, doit être en mesure d'accueillir les actifs dans des locaux.

Les intermédiaires s'engageraient à rencontrer préalablement au référencement le professionnel afin de procéder à une validation des compétences. Des systèmes d'évaluation des savoir-être et des savoir-faire, de contrôles des références, plus ou moins sophistiqués pourraient ensuite différencier les opérateurs auprès de leurs clients.

—> L'intermédiaire doit faciliter le quotidien administratif de « l'entrepreneur opérationnel ».

Comme déjà indiqué celui-ci serait chargé, dans le cadre de la prestation, de procéder pour le compte de l'actif aux déclarations obligatoires, de verser les cotisations au moment du paiement. L'ensemble des documents administratifs et commerciaux serait déposé dans un coffre-fort électronique individuel.

—> Le tiers numérique doit être en mesure d'apporter une expertise juridique et économique. Dans le champ juridique, celle-ci concernerait le statut d'entrepreneur opérationnel et la nature du contrat. Cela pourrait *a minima* être une série de questions/réponses avec possibilité de contacter un expert référencé. Pour attirer de nouveaux profils, l'intermédiaire pourrait par exemple se charger des formalités administratives liées à la création d'une entreprise opérationnelle. Pour fidéliser les actifs, un service de conseils pourrait être proposé.

Le recours à une plateforme permet également à un client de réduire les aléas juridiques. Les opérateurs numériques seraient tenus de rappeler les obligations du contrat et de transmettre un suivi régulier du nombre de jours de prestations.

En matière économique, l'intermédiaire proposerait aux actifs des outils de pilotage adaptés à la gestion des

prestations. Ceux-ci pourraient concerner la trésorerie, les notes de frais, le planning des prestations... Un service de conseils pour sécuriser son activité économique pourrait être proposé.

—> Le tiers numérique devrait proposer des conseils en matière de formation. Ces services pourraient être proposés, soit directement par l'intermédiaire, soit par un organisme mis en place à un niveau sectoriel.

Étant donné l'accélération et l'évolution des compétences, les « entrepreneurs opérationnels » doivent bénéficier auprès du tiers de conseil en matière de formation. Celui-ci doit *a minima* mettre à disposition des outils d'e-learning validés. Ils pourraient aider à la définition d'une stratégie de formation et favoriser les expertises collaboratives : les locaux de la plateforme pourraient être utilisés pour le partage d'expertise entre entrepreneurs affiliés.

—> Enfin, le tiers numérique se chargerait de négocier des contrats cadres permettant de bénéficier de tarifs de groupe : mutuelle, assurance... et développerait des partenariats dans le domaine de l'accès au logement, au crédit, à la mobilité. Ces services pourraient être proposés, soit directement par le tiers, soit par un organisme mis en place à un niveau sectoriel.

Au-delà des services proposés en faisant le lien entre l'indépendant et l'entreprise, l'intermédiaire se doit de sécuriser le cadre de cette relation.

Une sécurisation renforcée par le biais de l'intervention d'un intermédiaire numérique

5 → Ainsi, de manière à prévenir le risque lié à la défaillance d'un client, une obligation légale de fournir une garantie financière serait demandée aux plateformes numériques. Celle-ci pourrait représenter 10 % du chiffre d'affaires de l'activité calculée pour l'année précédente.

6 → Dès lors que le métier exercé justifierait l'obligation de contracter une assurance professionnelle, l'intermédiaire devrait prendre en charge la moitié du montant de la police d'assurance et en refacturer l'autre moitié au client. Cette répartition faciliterait le financement du risque.

7 → Le délai de règlement, même plafonné à 30 jours nets, peut poser un problème de trésorerie pour l'entrepreneur opérationnel. Ainsi, à la fin du mois de la prestation, les intermédiaires devraient anticiper le versement de la prestation du mois.

8 → Un système normé et commun à toutes les plateformes du secteur permettrait une évaluation sur des critères objectifs de la qualité des prestations des entrepreneurs opérationnels. Celle-ci serait transmise en fin de mission par l'entreprise cliente à la fois à l'intermédiaire et au professionnel évalué. Toutefois, celle-ci ne pourrait être communiquée par la plateforme sans l'accord préalable de l'actif.

9 → Des dispositifs permettant l'hybridation des statuts peuvent être envisagés lorsque l'intermédiaire numérique est également un opérateur proposant des contrats salariés dont la durée est limitée. Dans ce cas,

les « entrepreneurs opérationnels », qui cumuleraient par exemple 30 jours de prestations depuis le début d'année dans le cadre d'un contrat opérationnel « intermédié », mais qui ne parviendraient pas à faire décoller leur activité, pourraient se voir faciliter l'accès à un emploi salarié. L'opérateur serait tenu de proposer au moins deux offres d'emploi salarié à l'actif. Ce « plan B » permettrait de réduire les aléas liés à une activité entrepreneuriale. Il faciliterait le maintien dans l'emploi et permettrait également de recevoir des fiches de salaire pour bénéficier de protection sociale liée au statut de salarié.

10 → Les intermédiaires numériques qui le souhaitent seraient incités à abonder le compte CPA des entrepreneurs opérationnels. En effet, celui-ci ferait l'objet pour l'intermédiaire d'un crédit d'impôt avec un plafond à définir.

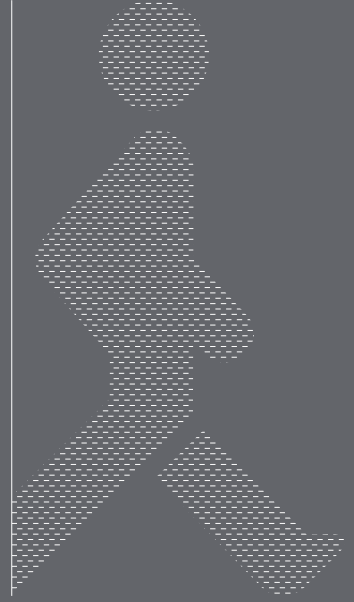
Les plateformes numériques, dont le modèle structure les prestations des autoentrepreneurs, ont un impact direct sur leur vie quotidienne. Pourtant, aucune consultation n'est instaurée avec des représentants et aucun contre-pouvoir n'est prévu. Ainsi, certaines plateformes, du jour au lendemain, modifient unilatéralement les conditions de prestation sans que les autoentrepreneurs n'aient leur mot à dire.

11 → C'est pourquoi, un dialogue social constructif devrait être instauré entre les représentants des plateformes et ceux des « entrepreneurs opérationnels ». Celui-ci renforcerait la concertation concernant par exemple les services proposés, les dispositifs de sécurisation, les méthodes d'évaluation, les conditions du versement de l'abondement des plateformes sur le CPA des indépendants...

→

03

**Expérimenter
au niveau
régional
des solutions
innovantes**



L'organisation territoriale issue de la loi du 7 août 2015 renforce les compétences des régions en matière de politique de l'emploi. Celle-ci laisse la porte ouverte aux expérimentations et constitue également une opportunité pour répondre aux attentes des entreprises et des actifs.

A. Trois propositions pour accélérer le retour vers l'emploi

Organiser la coordination régionale entre acteurs publics et privés

Le chômage représente une « course contre la montre » : plus sa durée augmente, plus la probabilité d'en sortir se réduit. Ainsi, plus de 40 % des chômeurs inscrits à Pôle emploi se trouvent dans cette situation depuis plus d'un an et ne parviennent pas à (ré)intégrer le marché du travail.

Les pouvoirs publics doivent agir avec pragmatisme. La charge de l'accompagnement de tous les chômeurs nécessite un renforcement de la coordination entre les acteurs. Déjà engagés depuis de nombreuses années, les partenariats entre les régions et les opérateurs privés devraient être consolidés avec une politique de cotraitance de plus grande ampleur, mise en place au niveau local.

1 → Ainsi, en fonction du maillage territorial, de l'importance relative des opérateurs publics et des opérateurs privés sur les bassins d'emploi, les régions définiraient (dans le cadre d'un plan triennal) une répartition des missions attribuées à chacun.

Orienter directement les demandeurs d'emploi, selon leur profil et leurs

besoins vers un opérateur public ou privé faciliterait la gestion des flux d'entrée et de sortie du chômage. Confier l'accompagnement des demandeurs d'emploi dont les compétences sont recherchées aux acteurs privés favoriserait leur retour rapide vers l'emploi.

En allégeant la charge des conseillers Pôle emploi lorsque cela s'avère nécessaire, ceux-ci pourraient consacrer davantage d'énergie aux demandeurs d'emploi de longue durée.

En réduisant l'effet « file d'attente », cette coordination, améliorerait la qualité du service, la satisfaction des usagers et réduirait chaque année le chômage « frictionnel ».

2 → Les régions rendraient accessible à certaines entreprises la diffusion des données dont dispose Pôle emploi.

Pour bénéficier d'une indemnisation, les demandeurs d'emploi ont l'obligation de s'inscrire auprès de Pôle emploi. L'administration détient donc un fichier exhaustif concernant les compétences, l'expérience, le(s) poste(s) recherché(s) par les demandeurs d'emploi. Une ouverture de l'accès à ces fichiers permettrait aux entreprises d'avoir une démarche proactive pour proposer directement des offres aux candidats.

Il est dans l'intérêt de tous de valoriser les données détenues par le service public de l'emploi car, à budget constant, c'est un moyen de maintenir sa mission et d'améliorer son efficacité :

– les entreprises pour y être habilitées prendraient des engagements forts concernant le respect de la réglementation notamment en ce qui concerne la lutte contre les discriminations, et pourraient partager elles-mêmes certaines de leurs informations notam-

ment les niveaux de rémunération et leur connaissance économique des bassins d'emploi ;

– cette diffusion permettrait d'accélérer l'accès à l'emploi, d'alléger la charge de Pôle emploi, et de renforcer le contrôle de la recherche effective des demandeurs d'emploi. En effet, Pôle emploi serait informé chaque fois qu'une offre serait proposée à un candidat ;

– par ailleurs, les régions pourraient également décider que les offres collectées par Pôle emploi auprès des entreprises puissent être consultables par les opérateurs privés sans aucune contrainte. En effet, dès lors qu'il est dans l'intérêt des entreprises locales d'accéder rapidement à des compétences, il paraît opportun de favoriser la diffusion de leur besoin.

3 → Identifier au niveau régional, les dispositifs efficaces et opérationnels et investir en priorité ces domaines.

Parmi la multitude de programmes existants, il convient de cibler en priorité ceux qui permettent un accès effectif et rapide à l'emploi. À cet égard, la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) constitue un outil jugé efficace par les acteurs de terrain.

Les bénéficiaires d'une POEC suivent une formation de 400 heures avec une période d'immersion en entreprise un tiers du temps. Le dispositif vise l'accès aux compétences pour lesquelles sont identifiés des besoins de recrutement. L'accompagnement proposé permet à des demandeurs d'emploi de retrouver rapidement la confiance et les « codes » du travail en entreprise.

Les régions doivent donc définir une méthode : avec l'appui des opérateurs de terrain, cibler les dispositifs ayant démontré leur efficacité. Fixer des objectifs chiffrés ambitieux avec un plan d'action définissant le rôle de chacun.

pas salariés (en transition professionnelle) et dont le recrutement nécessite une formation préalable, les agences d'emploi pourraient superviser des formations de mise à l'emploi. Celles-ci viseraient en priorité les métiers localement en tension.

De nouveaux schémas de coordination de la formation entre agences d'emploi, entreprises et régions seraient ainsi déployés.

B. Quatre propositions pour adapter les compétences aux besoins locaux du marché du travail

Sur le marché du travail, le décalage entre les compétences et les besoins des entreprises demeure un frein à la lutte contre le chômage. Pour les demandeurs d'emploi, les formations prescrites par Pôle emploi sont souvent mal adaptées aux besoins. Dans ce contexte, chaque année, environ 300 000 offres d'emploi ne trouvent pas preneurs et des secteurs restent confrontés à des pénuries de personnel. Renforcer l'employabilité nécessite d'inscrire les parcours professionnels au plus près des besoins des entreprises.

Permettre aux agences d'emploi de coordonner une ingénierie de formation professionnelle en lien avec un recrutement

Les agences d'emploi mettent chaque année en œuvre, pour les salariés intérimaires, 230 000 formations très opérationnelles. Celles-ci, généralement de courte durée, permettent d'adapter rapidement les compétences à l'environnement de travail. Pour bénéficier de ces formations, les candidats doivent déjà être salariés.

1 —> Pour les candidats qui ne sont

Intervenir en amont pour faciliter l'intégration professionnelle

2 —> Des partenariats régionaux seraient conclus entre les agences d'emploi et les structures dédiées à l'insertion professionnelle des écoles et des universités.

Ainsi, les agences d'emploi et l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) de la profession pourraient s'investir activement auprès des structures dédiées afin d'améliorer la connaissance des étudiants du marché du travail et de faciliter leur insertion professionnelle.

Des professionnels aideraient les étudiants à identifier la bonne orientation et les prépareraient à l'entrée sur le marché du travail. Ils leur donneraient accès à des offres d'emploi et de stages.

Développer l'apprentissage

L'apprentissage est un excellent outil d'insertion des jeunes, pourtant celui-ci reste insuffisant en France.

Il convient donc de trouver des instruments supplémentaires permettant son développement.

Les agences d'emploi peuvent être des « facilitateurs ». En effet, elles interviennent massivement auprès des jeunes : ce sont environ 10 000 contrats

de professionnalisation, contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et contrats de développement professionnels intérimaire (CDPI) qui sont financés par l'OPCA du travail temporaire (FAF.TT) pour de jeunes candidats intérimaires chaque année. En outre, la loi Cherpion pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels autorise depuis 2012 les agences d'emploi à conclure des contrats d'apprentissage.

3 → La promotion de l'apprentissage par l'intermédiaire des agences d'emploi ferait l'objet de conventions avec les régions.

Ces conventions pourraient consister pour les agences d'emploi à rapprocher les étudiants des organismes de formation auxquels la région a confié des missions d'apprentissage, ou à assurer directement la réalisation du contrat d'apprentissage.

Celles-ci viseraient également à encourager l'apprentissage dans les PME. Les petites et moyennes entreprises ne disposent souvent pas de la taille permettant d'attirer les candidats ou d'organiser seules le tutorat et le suivi d'un apprenti. Développer des expérimentations pour permettre aux agences d'emploi de disposer des mêmes conditions économiques que l'entreprise pour laquelle elles interviennent pour coordonner le travail d'un apprenti dans une PME favoriserait le développement du dispositif.

Promouvoir au niveau local des partenariats entre les branches professionnelles

4 → Sous l'égide de la région, des rencontres entre les représentants des branches professionnelles – donneurs

d'ordre, sous-traitants, formateurs, agences d'emploi – seraient organisées. Celles-ci seraient l'occasion d'identifier les besoins prévisionnels en matière de compétences, les investissements, les implantations des acteurs économiques. La formalisation d'échanges réguliers permettrait d'améliorer la connaissance des secteurs et de répondre aux besoins anticipés par des formations ou des recrutements.

avec les régions, celles-ci seraient habilitées à apporter un service clé en main. Les moyens dédiés seraient renforcés afin de coordonner l'entretien d'inscription, le diagnostic approfondi débouchant sur une formation puis sur un accompagnement vers l'emploi.

C. Trois propositions pour sécuriser les parcours

Allouer des moyens aux agences d'emploi par le biais du service public régional de la formation professionnelle pour apporter des réponses rapides

Les régions, en charge de la formation des publics les plus fragiles, interviennent notamment pour les demandeurs d'emploi handicapés, l'accompagnement des candidats à la VAE, la coordination de l'achat de formations collectives pour les demandeurs d'emploi, l'élaboration et le pilotage des contrats d'apprentissage...

Les nombreux dispositifs existants ne sont pas toujours activés au bon moment ou pour les bons opérateurs. Leur efficacité s'en trouve considérablement réduite.

Les agences d'emploi maîtrisent quant à elles la problématique d'accompagnement vers l'emploi et les enjeux de la formation et du marché du travail.

1 → Les agences d'emploi et les entreprises d'insertion conventionnées par l'État seraient appelées par le service public régional de la formation professionnelle pour assurer une coordination rapide, en lien avec le marché du travail à travers des dispositifs intensifs.

Dans le cadre de partenariats

L'échelon local pour faciliter le quotidien des actifs

L'allongement de la vie professionnelle et le besoin de renouvellement des compétences conduiront au cours des prochaines années à la multiplication des périodes de transitions. Le travail à durée limitée, qu'il soit indépendant ou salarié, deviendra par ailleurs la règle pour certaines activités. Ainsi, des personnes fréquemment au travail, avec des revenus importants mais irréguliers et dont la situation est jugée « instable » par les banques ou les bailleurs sociaux risquent d'être pénalisées. Il est indispensable que les pratiques changent pour tenir compte des évolutions sociétales.

Parallèlement à la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de sécurisation et des nouveaux droits pour les actifs (proposés dans les parties I et II du document), l'échelon local doit être mobilisé. Les collectivités doivent apporter des solutions individualisées pour faciliter le quotidien des actifs dont le profil est considéré comme « risqué ».

2 → Afin de rassurer les établissements bancaires ou les propriétaires, un fonds de garantie dédié des collectivités locales assurerait différents risques d'impayés. Celui-ci pourrait à la fois servir de caution de prêt bancaire ou de loyer, et serait dédié aux actifs dont le statut est « atypique ».

En outre, un dispositif servirait d'interface entre l'actif et le propriétaire. Ainsi,

la collectivité territoriale verserait le loyer mensuel, et l'actif s'acquitterait d'un loyer variable en tenant compte de ses revenus. Ce fonds permettrait, sans frais bancaires, de moduler mensuellement un paiement annuel. Il aurait une double vocation.

Un objectif d'attractivité

Une partie du fonds, directement financée par le budget des collectivités, serait attribuée selon des critères choisis : nombre d'heures travaillées au cours d'une période donnée, niveau de rémunération, secteur d'activité... Dans un contexte où « télétravail » et « nomadisme professionnel » sont appelés à se diffuser, ces services de proximité constitueront un élément d'attractivité des territoires. Les facilités apportées permettant d'attirer des activités et des compétences garantissant ainsi un retour sur investissement.

Un objectif social

De manière à améliorer l'efficacité sociale de la loi SRU, il convient de diversifier les options possibles. La loi SRU oblige les communes à disposer de 25% de logements sociaux. Lorsqu'elles ne remplissent pas cet objectif, elles sont soumises à une amende. Le taux d'obligation pourrait être réduit pour les communes qui financent, selon des modalités à définir, un fonds pour les actifs « vulnérables ». Cela permettrait aux communes de garder plus de latitude en matière d'aménagement tout en apportant des garanties sociales importantes pour le logement.

Réduire la fracture numérique pour favoriser l'inclusion sociale

Malgré la diffusion des nouvelles technologies, des personnes ne maîtrisent pas ou peu le fonctionnement de la « société de l'information ». Souvent peu qualifiés, plus âgés que la moyenne des actifs ou vivant dans des territoires reculés, ces actifs risquent d'être exclus du marché du travail. Pour réduire la fracture sociale, les régions doivent agir contre la fracture numérique.

3 → Un portail Internet répondant aux attentes des personnes maîtrisant mal la recherche d'information serait élaboré. Celui-ci serait adapté aux spécificités locales.

Les demandeurs d'emploi, les personnes en transition professionnelle, pourraient bénéficier d'une initiation auprès des opérateurs de l'emploi. L'outil numérique aurait vocation à centraliser et à réduire le degré de complexité de l'information. L'information disponible porterait sur leurs droits, sur les opportunités d'emploi sur les bassins, ou le diagnostic des situations professionnelles. Il aurait un fort ancrage local et permettrait d'identifier les dispositifs d'aide et d'accompagnement au niveau territorial et d'orienter vers les services d'appui régionaux.

Avec ce *Manifeste*, Prism'emploi souhaite apporter sa contribution au débat.

Celle-ci ne se limite pas à la question de l'intérim et du recrutement mais propose une vision du marché du travail. Au cours des dernières années, les agences d'emploi se sont transformées : les services proposés sont de plus en plus personnalisés et diversifiés dans les domaines de l'emploi (ingénierie de formation, services en ressources humaines, solution pour le maintien en emploi...).

Une approche globale est désormais une évidence pour les entreprises qui sont parties prenantes de notre organisation professionnelle.

Les 20 000 professionnels des agences d'emploi au contact quotidien de milliers d'entreprises et de centaines de milliers d'actifs sont bien placés pour identifier les attentes. Inlassablement en recherche d'opportunités pour les candidats, ils ont également une idée précise des blocages rencontrés

sur le terrain et de ce qui pourrait mieux fonctionner. Ces recommandations sont le fruit d'une réflexion de praticiens du marché du travail dont l'approche pragmatique fait ses preuves :

– en l'espace de quinze ans, le réseau des agences d'emploi a quasiment doublé car c'est en grande partie la proximité avec les entreprises qui garantit son efficacité. Ce maillage étroit au cœur des bassins d'emploi permet d'intervenir rapidement en transformant en emploi toutes opportunités professionnelles, y compris celles de courte durée. De par leur modèle économique, tournés vers la création d'emploi, les agences mettent tout en œuvre pour l'accès à l'emploi. Leur connaissance des métiers et des compétences contribue à bâtir des parcours professionnels, jalonnés de missions et de formations ;

– lors des phases de reprise économique, l'intérim est aux avant-postes.

Entre le 1^{er} trimestre 2015 et le 3^e trimestre 2016 (dernières données INSEE disponibles en date de rédaction), alors que l'intérim compte pour 3% de l'emploi salarié, il a contribué à 40% des créations nettes d'emploi enregistrées dans le secteur marchand au cours de la période ;

– l'intervention des agences d'emploi depuis 2005, dans le domaine du recrutement est également probante. Elle a permis, comme la profession s'y était engagée, à faire bénéficier à des PME locales, à des employés, des techniciens et des ouvriers, de services de recrutement auxquels ils n'avaient jusqu'à présent pas accès. En l'espace de dix ans, avec 500 000 recrutements en CDI et en CDD, les agences d'emploi sont devenues le premier recruteur de France ;

– enfin, les salariés qui font le choix d'une activité professionnelle en « mode projet » doivent pouvoir bénéficier d'un statut adapté.

C'est la raison pour laquelle le CDI intérimaire (CDII) a été mis en œuvre en 2014. Ce contrat qui comporte des périodes de missions et des périodes « d'intermission » garantit une rémunération mensuelle qui ne peut être inférieure au SMIC, quelle que soit la durée des missions. Le profil des personnes en CDII se concentre sur des jeunes de moins de 25 ans.

En participant à la mise à l'emploi et au développement de l'employabilité d'un public exposé au risque de chômage, ce dispositif constitue également un succès.

Compte tenu de la montée en puissance du dispositif, l'objectif de 20 000 signatures de CDII devrait être atteint avant la fin 2017.

Peu nombreux sont les acteurs du marché qui peuvent revendiquer le statut de laboratoire social. Peu nombreuses sont les professions capables de s'engager à mettre en œuvre des solutions opérationnelles et équilibrées puis à les déployer sur le terrain.

À ce titre, ce *Manifeste* vise à engager un dialogue direct et constructif avec les pouvoirs publics, le gouvernement et sa majorité parlementaire, les partenaires sociaux et tous les acteurs qui agissent pour obtenir des résultats concrets dans le domaine de l'emploi.

Prism'emploi remercie Laurent Morestain, Président de la commission économique pour sa contribution au Manifeste pour l'emploi.

www.prismemploi.eu

