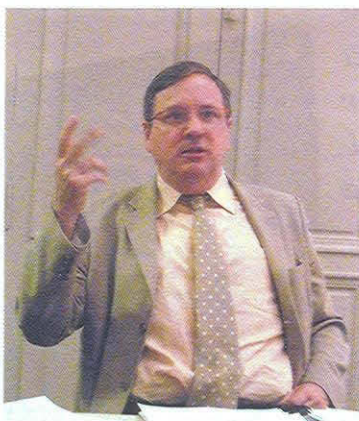


Placer l'individu au cœur de la formation professionnelle

Après les réformes effectuées il y a quatre ans, le dossier de la formation professionnelle a été ouvert à nouveau par les partenaires sociaux, les acteurs territoriaux et l'Etat. Quels sont les enjeux en présence?



Entretien avec

Pierre COURBEBAISSÉ,

vice-président de la Fédération de la Formation Professionnelle (1) et directeur général du réseau Afec/Point F.

De quels maux souffre la formation professionnelle en France?

Pierre COURBEBAISSÉ : Il existe trois grands problèmes. Actuellement, la formation professionnelle ne sert pas suffisamment celles et ceux qui en ont le plus besoin, les demandeurs d'emploi. Elle manque de productivité tandis que son organisation territoriale apparaît complexe.

Comment doit-elle évoluer, pour gagner en cohérence et en efficacité?

P. C. : Depuis la décentralisation, les régions prennent en charge les demandeurs d'emploi, les départements gèrent les besoins des Rmistes, et les partenaires sociaux, ceux des salariés et demandeurs d'em-

ploi... Les décideurs multiples ne facilitent pas la lisibilité du dispositif.

Une gestion des ressources humaines territorialisée constituerait un levier efficace, pour une politique de l'emploi proche des actifs et des entreprises. Il s'agit pour les collectivités locales de devenir animateur ou chef de file, en fonction de leurs compétences. Le département, auquel revient la charge de l'insertion, doit associer ses efforts à ceux de la région, en charge de la formation professionnelle.

L'enjeu est essentiel. Le problème de l'emploi en France ne tient pas à la surabondance de main d'œuvre mais à l'incapacité de notre économie à créer suffisamment d'emplois, notamment, peu qualifiés. Le soutien des pouvoirs publics peut y remédier.

Comment réussir là où de nombreuses tentatives ont échoué?

P. C. : Notre système de protection de l'emploi impose une grande responsabilité aux entreprises, notamment aux PME, dans la gestion des compétences. Certains pays d'Europe du Nord ont adopté un autre modèle, dans lequel un droit à la sécurité professionnelle est mis en œuvre, dans une logique de compétences partagées, par les collectivités locales, les partenaires sociaux et l'Etat.

Comment juger de l'efficacité des actions de formation?

P. C. : Il faut placer le salarié au cœur du dispositif. La création du DIF a constitué une première

étape. On peut imaginer un système dans lequel chaque salarié disposera d'un compte formation, alimenté à la fois par le droit à la formation, le DIF, les congés non pris, et, le cas échéant, le soutien financier de l'Etat ; dans ce cadre, celui-ci pourrait par exemple mobiliser le surplus des OPCA. Le salarié ou le bénéficiaire des actions de formation professionnelle, me paraît le plus apte à juger de leur qualité. Je suis favorable à la création d'une agence d'évaluation indépendante.

Au regard de ces réflexions, quelle analyse faire des débats ouverts début juillet sur ce sujet, entre les partenaires sociaux et les acteurs territoriaux?

P. C. : Les débats ouverts depuis début juillet sur ce sujet ne sont qu'un état des lieux entre les régions, l'Etat et les Partenaires sociaux. Une piste intéressante semble se dessiner : le droit à la formation différée, notamment pour une partie du public RMIste. Les départements ont leur mot à dire. ■

Propos recueillis par Sophie Schneider

(1) Pierre Courbebaïsse est l'auteur du livre «emploi, insertion et formation professionnelle» paru récemment aux Editions du Moniteur.

EMPLOI LES CADRES GARDENT LE MORAL

Malgré une conjoncture économique difficile, les cadres affichent une belle confiance dans leurs perspectives professionnelles. Conscients de l'appel d'air que provoquent dans les entreprises les départs à la retraite des papy-boomers, 58 % se déclarent optimistes face à l'évolution du marché de l'emploi. Et, plus significatif encore, 67 % se sentent confiants quant à leur propre avenir, selon un sondage qu'a effectué l'Ifop pour Cadremploi.fr.

Autre preuve de leur excellent moral, les cadres, quel que soit leur âge, restent avides de changement : plus d'un sur deux déclare avoir eu envie de quitter son entreprise au cours de

58 % DES CADRES
SE DISENT OPTIMISTES
FACE À L'ÉVOLUTION
DU MARCHÉ DE L'EMPLOI.

l'année et 55 % sont à l'affût d'une opportunité, notamment en termes de progression de salaires.

Selon une récente enquête de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), 19 % ont connu une mobilité interne, un chiffre record depuis 2000. Enfin, dernier signe de confiance, huit cadres sur dix envisagent « avec sérénité » les entretiens avec les responsables de ressources humaines. La perception diffère toutefois selon les cadres. Les plus sereins sont les jeunes diplômés titulaires d'un bac + 5 et les plus pessimistes demeurent les femmes et les seniors ■ A. G.

PAGE DIRIGÉE PAR LAURENCE ALLARD



Pierre Courbebaisse

PHILIPPE BAUDOUIN

Un compte formation par salarié

En attendant la conférence Quadripartite (Etat, syndicats, patronat, régions) qui se tiendra début juillet au ministère de l'Economie, Pierre Courbebaisse, vice-président de la Fédération de la formation professionnelle (FFP) et directeur général du réseau Afec/Point F (1), livre son analyse sur la future réforme.

Le Point : Comment expliquer que la formation professionnelle ne parvienne pas à répondre aux attentes de ceux qui en ont le plus besoin, notamment les chômeurs ?

Pierre Courbebaisse : La première loi (Delors, 1971) ciblait essentiellement les salariés. Après les chocs pétroliers, les pouvoirs publics ont privilégié le traitement social du chômage. Les deux systèmes, formation professionnelle et chômage, ont été bâtis parallèlement. Si bien qu'il n'y a aucune continuité aujourd'hui entre les statuts de salarié et de chômeur. De même, une femme qui arrête de travailler pour élever ses enfants ne bénéficie d'aucune formation lorsqu'elle souhaite reprendre une activité.

Le nombre d'acteurs impliqués dans le système actuel n'est-il pas un obstacle à tout changement ?

Ce sera une réforme difficile.

Depuis les lois de décentralisation, les compétences sont éclatées : les régions prennent en charge les demandeurs d'emploi, notamment les jeunes, les départements s'occupent des RMistes, les partenaires sociaux gèrent les salariés et chômeurs indemnisés... Aucune instance ne veut voir ses prérogatives remises en question. Le seul moyen pour l'Etat de changer le système en profondeur serait de créer un droit à la formation, attaché à l'individu. **Comment ce dispositif fonctionnerait-il ?**

Chaque salarié se verrait attribuer un compte formation, alimenté notamment par le Droit individuel à la formation (DIF), les congés non pris ou l'abondement des pouvoirs publics pour les plus fragiles. Il y puiserait en fonction de ses besoins. Géré par les banques ou les compagnies d'assurances, le compte pourrait être accompagné d'un chèque formation et d'une déduction fiscale. Les salariés seraient ainsi armés pour faire face aux ruptures professionnelles et on voit mal comment les partenaires sociaux pourraient s'y opposer ■

PROPOS RECUEILLIS PAR AURORE GORIUS

1. Auteur de « Emploi, insertion et formation professionnelle » (Le Monde, 2007, 263 pages, 35 €).

LA VIE DE BUREAU

Le sport comme outil de management

Conçu au Royaume-Uni, « Intelligent Sport » débarque en France. Cette méthode originale de management vise, au travers du défi sportif, à souder les équipes et à améliorer la communication interne et externe des entreprises. Une dizaine de grands groupes se sont à ce jour engagés à participer à l'édition hexagonale, France Challenge, qui se déroulera du 19 au 21 novembre à Nice, sous la houlette de Guy Forget, capitaine de l'équipe de France de Coupe Davis. « Les candidats travailleront leurs qualités mentales, leurs capacités tactiques, l'esprit d'équipe et le dépassement de soi dans des épreuves taillées sur mesure qui nécessitent réflexion et stratégie », explique Rodolphe Tastet, chef de projet France Challenge.

Cette pratique apparentée à une action de *team building* est encore peu répandue dans l'Hexagone. Un tiers seulement des entreprises françaises y ont eu recours pour améliorer la communication entre leurs salariés, selon le cabinet Quatre Vents. Et pourtant : 90 % des groupes ayant mis en œuvre une telle action la jugent efficace ■ A. G.

Rachat de RTT

Seule une entreprise sur cinq est prête à racheter des RTT à ses salariés, selon une enquête conduite par l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale.

Emploi

La création d'emploi dans le commerce électronique progresserait de 12 % en 2008 et de 10 % en 2009, selon la Fédération du e-commerce et de la vente à distance (Fevad). En 2007, les effectifs ont augmenté de 21 % et atteint 80 000 emplois directs et induits. Les postes les plus demandés ? Logisticiens, développeurs Web et responsables marketing dotés d'une expérience e-business.

TION Les libertés locales, une chance pour la République ? Suite de notre série

pour la formation continue !

PAR
PIERRE COURBEBASSE*

des utilisateurs, demandeurs d'emploi, salariés, entreprises. C'est une machinerie

dont les boutons échappent à la maîtrise des usagers.

L'opacité résulte de la profusion des acteurs. A cela s'ajoutent les chevauchements des interventions des partenaires sociaux, d'origine régionale, étatique, européenne. Les circuits de financement sont si nombreux que demandeurs d'emploi ou entreprises ont besoin de conseillers pour s'aventurer dans cet enchevêtrement.

Les experts économiques parlent « *d'employabilité* » afin de désigner la capacité qu'a chaque individu de progresser sur le marché du travail grâce à ses facultés d'adaptation aux conditions de plus en plus flexibles et surtout aux ruptures brusques. Or l'employabilité se nourrit de formation permanente. Il faut inciter l'opinion à se réapproprier la fonction sociale et productive de cet ensemble de savoirs profession-

nels en théorie ouvert à tous mais, en pratique, réservé à une couche privilégiée.

Les chiffres sont éloquentes : 50 % des actifs ne bénéficient d'aucune formation professionnelle au cours de leur vie. Nous devons donc restaurer la dimension démocratique de la formation professionnelle et, tant que le système ne rayonnera pas au plan de la région, l'espoir d'une simplification ou d'une clarification demeurera vain.

Le gouvernement a toutes les chances d'échouer s'il ne sort pas du schéma de la centralisation. L'Etat doit rendre autonomes les réseaux publics de formation continue (Education nationale, Association pour la formation professionnelle des adultes), bref ne plus les administrer. Et la région doit devenir la plaque tournante des dispositifs publics de formation pour mieux répondre aux défis du vieillissement de la population

active, au développement des très petites entreprises, aux pénuries de main-d'œuvre.

Une deuxième tâche primordiale revient au corps intermédiaire des partenaires sociaux : leurs pratiques de négociations nationales ne leur permettent pas d'agir. Cela signifie que les partenaires eux-mêmes ont à entreprendre une organisation et des actions allant dans le sens de la régionalisation. Celle-ci s'accorde avec le sentiment do-

minant
nemen
la Frai
teur. L
nager
pour l'
phie de
riser so
les Frai

* Pré
et Ini
prési
forma

Le Figaro
Page Opinions