



GABRIEL KREBAOL POUR "L'USINE"

Formation professionnelle : réformer oui, mais avec quels objectifs ?

Gilles Le Blanc

Professeur d'économie à l'École des mines de Paris

Inadaptée, complexe, trop fragmentée, opaque, mal gérée : les rapports se succèdent depuis des années, dressant un constat implacable de la formation professionnelle en France. Le récent rapport de la Cour des comptes complète utilement le diagnostic par une analyse systématique et chiffrée. Désormais, le constat est très largement partagé. Il faut d'urgence engager une réforme et une refonte profonde du dispositif et c'est bien le sens des importantes négociations entre les partenaires sociaux qui se sont ouvertes la semaine passée. Cependant, le risque serait de se concentrer, comme souvent, sur la seule machinerie du système, et la recherche de mécanismes permettant d'améliorer son fonctionnement, en oubliant la perspective économique plus large des objectifs fixés à la formation professionnelle et du rôle qu'on entend lui faire jouer dans l'économie et la croissance de notre pays.

L'idée principale qui pourrait structurer les objectifs de la formation professionnelle est que la qualité du travail constitue, dans nos entreprises, la principale source de croissance, d'augmentation de la productivité et de la compétitivité.

Rompant ainsi avec une trajectoire de vingt ans de

formation et des salaires à proportion, mais c'est finalement la seule solution pour préserver notre position concurrentielle et notre niveau de vie. Dans cette optique, il semble logique de privilégier, à des obligations de contribution fixes et uniques, des schémas véritablement incitatifs, récompensant les plus vertueux et actifs dans la formation de leur personnel.

Le second axe de réflexion devrait examiner la question du périmètre et de la logique d'organisation des offres de formation, en tenant compte des besoins et du fonctionnement réels de notre système productif. Car le paysage de la formation professionnelle reproduit finalement une description de l'organisation économique, en termes de filières, de secteurs, de branches, qui s'avère de moins en moins adaptée à rassembler des besoins communs à plusieurs entreprises. Les découpages statistiques traditionnels sont en effet aujourd'hui brouillés par l'évolution technologique, les choix de positionnement de produit et de qualité, le poids de l'innovation et des exportations. On retrouve donc, au sein d'une même case du dispositif, des entreprises d'un modèle économique profondément différent et confrontés à des problèmes concurrentiels de nature très variée. Comment agréger alors des offres de formation le plus pertinentes et efficaces possible ? Si on considère le profond attachement des habitants et des salariés à leur territoire et la mobilité structurellement limitée des personnes, ce constat incite à proposer une approche locale des questions de formation, par exemple en développant collectivement une GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) régionale et en construisant une stratégie de formation locale adaptée à son histoire et ses atouts industriels, son tissu d'entreprises, les structures existantes de formation et de recherche. ▀

La qualité du travail constitue, dans nos entreprises, la principale source de croissance, d'augmentation de la productivité et de la compétitivité.

restructurations et d'ajustements à la concurrence globalisée par la réduction de la main-d'œuvre et l'intensification continue du travail. Notons aussi que cette approche va à l'encontre du discours de plus en plus répandu sur l'économie low cost qui, du rapport Attali aux chariots mensuels de consommation des ménages, met l'accent sur le seul facteur prix et la nécessaire maîtrise du coût du travail associé. Or un travail de qualité coûte cher, exige des investissements élevés en