

# Former et sécuriser ?

Bernard Gazier

Contribution aux JECO 2015

15 octobre 2015 Lyon

Table ronde « Le capital humain, une source de  
compétitivité négligée ? »

# Deux poncifs contradictoires et contredits

## Poncifs

- 1. Il est toujours bon de former les travailleurs, c'est une des clés de la sortie de crise face aux pressions de la mondialisation



- Former les moins qualifiés n'est pas rentable, à part des formations étroitement professionnalisées

## Mais

- « Appétence » ? Et constat du plafonnement depuis de nombreuses années des dépenses d'investissement – formation chez les firmes



- Déficit de compétences en France, notamment pour les moins qualifiés victimes de restructurations

# Une opportunité non saisie

- Le départ à la retraite de la génération du « baby boom » a été lissé par les réformes affectant l'âge de départ, mais l'arrivée de classes creuses est effective
- Les partants occupaient pour une part des postes peu qualifiés et pour une part des postes qualifiés
- Opportunité de monter en compétence en faisant évoluer une partie des travailleurs plus jeunes et faiblement qualifiés, vers des postes qualifiés
- Une démarche européenne de « big push » serait souhaitable, en faveur des moins qualifiés
- Rien de tout cela ne se fait. Ex : chômage partiel

# Un problème d'organisation

- La formation pour les chômeurs et les travailleurs, plusieurs sources de démotivation et d'inefficience (ingénierie déficiente) : « Ashenfelter dip » + effet verrouillage + prétentions salariales excessives...
- La formation pour les entreprises : réticence des PME, qui ne veulent/peuvent pas se séparer de leurs salariés; crainte de perte de réactivité si les débouchés s'améliorent

# Un problème de perception

- Externalité positive d'une main-d'œuvre bien formée, homogène et adaptable, non perçue; braconnage des grandes firmes; illusion d'une économie de cueillette
- Exploitation des écarts de formation dans le contexte du chômage de masse :  
déclassement à l'entrée, stages non ou peu rémunérés sans investissement réciproque

# Un problème de politique économique

- Depuis le milieu des années 1990, consensus droite – gauche sur la nécessité de subventionner le maintien dans l'emploi des moins qualifiés : exonérations de charges sociales patronales
- 20 MDS d'Euros, deux fois le budget du RSA, « bénéficient » à 10 millions de salariés payés autour du SMIC
- Consensus relatif d'évaluation : maintien dans l'emploi de 800 000 salariés peu qualifiés
- Ce qui dissuade les entreprises de les former ?

# Un contexte déprimé et déprimant

- Le chômage de masse depuis quarante ans
- La professionnalisation à marche forcée de l'enseignement supérieur et la « stagification »
- Le dérapage des contrats ultra-courts
- La croissance ralentie comme horizon dénié

# Une opportunité à saisir : le compte personnel d'activité

- Mettre ensemble le compte personnel de formation, le compte pénibilité, les droits rechargeables de l'assurance chômage, le compte épargne temps...
- Permet d'avoir une vision d'ensemble, de concentrer les ressources, de bénéficier d'aides complémentaires
- Liquidité – liquidation ? Pour une fongibilité asymétrique en faveur de la formation
- Suppose un réseau puissant de formation – certification - placement
- Mise en œuvre quadripartite régionale ?

# Lier formation et transition professionnelle : vers un « big push »

## « Equiper les gens pour le marché »

- « Le réseau le créneau »
- Les « learning representatives », identifiant et motivant les salariés à former

## « Equiper le marché pour les gens »

- Un réseau de remplaçants pour les PME engagées dans la montée en compétences
- Partage dynamique, qualifiant et réversible du travail : « job rotation »
- Compétitivité et adaptabilité accrues