Synthèse de « mobilité professionnelle »

Diagnostic

- **Libérer la croissance, c'est aussi libérer les intelligences, toutes les intelligences.** Pour cela, il faut admettre qu'il existe plusieurs formes d'intelligence, et que celle-ci ne se limite pas au domaine académique.
- **La France doit s'orienter vers une nouvelle diversité des excellences.**

1. Reconnaître les acquis de l'expérience en réformant la Validation des acquis de l'expérience et en instaurant des « passeports réussite » pour un suivi à moyen terme

La possibilité d'exercer certaines professions ou responsabilités est réservée, en droit ou en fait, à la possession de certains diplômes, supérieurs à ceux exigés strictement pour pouvoir exercer l'activité en cause. Même si la loi pour la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) permet de remplacer un diplôme initial par la prise en compte d'un certain nombre d'années d'expérience professionnelle, cette possibilité pourrait être élargie et être moins académique dans sa gestion.

Ainsi, par exemple, la présence d'un titulaire d'un brevet professionnel est requise dans chaque établissement de coiffure. Ce diplôme peut être obtenu par la voie de la valorisation des acquis de l'expérience, après une procédure de validation formelle. Cette procédure pourrait être allégée, voire supprimée, et remplacée par le droit reconnu à toute personne justifiant de cinq années d'activité professionnelle comme coiffeur et ayant été placée sous la responsabilité d'un chef d'entreprise titulaire du diplôme requis d'assurer la maîtrise technique d'un salon.

Développer une université des métiers, fédérant toutes les structures de formation des apprentis pour leur offrir des possibilités de progression, d'équivalence, de validation et de formations à l'étranger avec des programmes « erasmus » visant 100.000 bénéficiaires chaque année.

2. Optimiser la formation professionnelle en régionalisant les ressources et en rendant le droit individuel à la formation (DIF) portable et universel (DUF)

➤ Regrouper les ressources perçues par les OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés), s'élevant cette année à 25,9 milliards d'euros, dans des fonds régionaux de sécurisation des parcours professionnels, gérés par un Conseil tripartite présidé par le préfet de région, et regroupant des représentants des partenaires sociaux, y compris des organismes consulaires, du service de l'emploi et de la région. Ces organismes auraient pour première mission de développer un plan d'e-learning susceptible de bénéficier de subventions européennes en application des priorités définies par la Stratégie de Lisbonne. (Environ 20% de la formation professionnelle est effectuée en e-learning en Espagne et au Royaume-Uni. Cette méthode, déjà très développée aux Etats-Unis, y compris pour l'enseignement supérieur, permet de multiplier par 20 le nombre de bénéficiaires pour le même coût. La France dispose d'un atout puisque les principales sociétés sont françaises. L'objectif est d'atteindre 50% de taux d'accès à la formation pour offrir une formation professionnelle à chaque Français en 4 ans.

Créer par ce biais et avec ces méthodes une école de la deuxième chance au moins par région.

✎ Mettre en œuvre un droit à la formation individuel transférable et universel (le DUF).

✎ Faciliter l'insertion par la création d'entreprises en créant, à titre expérimental, une agence similaire au *Small Business Service* britannique. Cette agence regroupera un tiers des contrôleurs des impôts, de ceux de l'URSSAF, ainsi qu'un tiers des inspecteurs du travail, ainsi que les autres services, comités afin de conseiller et d'aider les entreprises de moins de 30 salariés dans leur développement. Cette agence sera également chargée de conseiller les créateurs d'entreprise sur les dispositifs publics destinés à les soutenir. Elle serait directement rattachée au Premier ministre. Elle disposera d'un site internet présentant toutes les réponses officielles et les interprétations des dispositifs existants. Ces réponses engageront l'Etat en cas de contentieux devant les tribunaux.

3. Etendre le rôle de promotion sociale des entreprises en intégrant cette problématique à la négociation sociale, en obligeant les entreprises à publier des bilans de « diversité »

✎ Demander aux entreprises de faire figurer une « pyramides des études » dans leur bilan social, qui retracerait la répartition des qualifications en fonction des postes dans l'entreprise et ferait apparaître les progressions par validation des acquis professionnels et par la formation permanente.

✎ Inciter les conseils d'administration à se fixer des objectifs internes de diversité sociale, à en assurer le suivi et la publicité chaque année.

4. Favoriser la mobilité des agents de l'Etat

✎ Lancer un plan de redéploiement dans la fonction publique, afin d'encourager et d'aider aux mobilités professionnelles, entre corps, entre ministères, entre ministères et agences, entre ministères et autorités administratives indépendantes,, entre les trois fonctions publiques, ainsi que vers le secteur privé.

✎ Recruter sur concours spécifique dans les universités pour les postes de préfecture, de diplomatie et d'administration centrale, sur des critères d'excellence et de diversité sociale.

✎ Intégrer davantage de juges au tour extérieur, dans le corps des magistrats, afin d'améliorer la connaissance et la compréhension des réalités économiques dans la magistrature. Développer également des stages en entreprise au cours de la formation des juges. Organiser de façon obligatoire des mobilités de magistrats au sein des autorités administratives indépendantes, des agences ou des services juridiques des administrations et des tribunaux de commerce.

5. Améliorer la gestion des ressources humaines dans la fonction publique

✎ Lier davantage la rémunération au mérite.

✎ Elargir le recrutement hors concours à travers des CDI de droit public conclus après validation du dossier par une commission indépendante