

## Ο ρόλος των επιχειρήσεων στην επιτυχία των πολιτικών κατάρτισης στη Γαλλία

Morad Ben Mezian, France Stratégie

Στις τρέχουσες δημόσιες συζητήσεις, η γαλλική αγορά εργασίας θεωρείται συχνά ανεπαρκής. Δεν έχει μόνο υψηλό ποσοστό ανεργίας - 9,5% το 2017, έναντι 7,9% στην ΕΕ των 28, αλλά και οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα στην πρόσληψη ανθρώπινου δυναμικού. Για να εξηγήσουν αυτό το παράδοξο, οι επιχειρήσεις επισημαίνουν μια ανεπάρκεια μεταξύ των δεξιοτήτων (ικανοτήτων) των ατόμων και των αναγκών των εταιρειών. Η ανάλυση αυτή ενισχύεται από το γεγονός ότι το ποσοστό ανεργίας των ανειδίκευτων εργαζομένων είναι τριπλάσιο από εκείνο των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Με βάση τα ευρήματα αυτά, η ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης και η προσαρμογή της στις ανάγκες των επιχειρήσεων αποτέλεσαν ένα σημαντικό εργαλείο για τις εθνικές πολιτικές ανεργίας που εφαρμόζουν οι κυβερνήσεις στην Γαλλία τα προηγούμενα χρόνια. Σε τριάντα χρόνια, το μέσο επίπεδο προσόντων στη Γαλλία αυξήθηκε σημαντικά (το 1982, το 56% του ενεργού πληθυσμού δεν είχε δίπλωμα, έναντι 20% το 2013) και ο αριθμός των ανέργων που συμμετείχαν σε κατάρτιση υπερδιπλασιάστηκε μεταξύ 2007 και 2016.

Ωστόσο, η ένταξη των νέων και των εργαζομένων με χαμηλή ειδίκευση στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι δύσκολη. Επιπλέον, ο αντίκτυπος της κατάρτισης στην επαγγελματική ένταξη των απομακρυσμένων από την απασχόληση παραμένει ο χαμηλότερος.

Σύμφωνα με τους εργοδότες, εάν και η κατάρτιση είναι πάντα πολύτιμη, δεν αντισταθμίζει το αρνητικό σήμα που συνδέεται με τα ατομικά χαρακτηριστικά κάποιων αναζητούντων εργασία (μακροχρόνια ανεργία, έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, χαμηλό μορφωτικό επίπεδο κλπ.).

Οι επιχειρήσεις προσπαθούν να προσδιορίσουν με ακρίβεια τις ανάγκες τους σε δεξιότητες και να εντοπίσουν εκείνες που ταιριάζουν με επιτυχία στους αιτούντες εργασία (λιγότερο από το 15% των εταιρειών είναι σε θέση να το πράξουν). Επιπλέον, υπερεκτιμούν το κόστος μιας κακής προσλήψεως (χαμηλή παραγωγικότητα, σημαντικό κόστος απολύσεων, άκαμπτη αγορά εργασίας κ.λπ.). Από την άποψη αυτή, θεωρούν τα μεμονωμένα ατομικά χαρακτηριστικά ως τον πιο σχετικό δείκτη για τη μέτρηση των δυνατοτήτων ενός αιτούντος.

Η αυξανόμενη σημασία αυτών των χαρακτηριστικών στη διαδικασία πρόσληψης εξηγεί εν μέρει την έλλειψη θετικών αποτελεσμάτων της κατάρτισης στην επαγγελματική ένταξη και θέτει σε μέρος του πληθυσμού σημαντικό κίνδυνο μακροχρόνιας (διαρκούς) ανεργίας ή ακόμη και διακρίσεων.

Οι εξελισσόμενες μεταρρυθμίσεις επιδιώκουν να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που περιγράφονται παραπάνω:

- Κατάργηση των κανονιστικών και πολιτιστικών φραγμών που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις κατά την διαδικασία της πρόσληψης (εργατικό διάταγμα, νόμος Pacte).
- Να ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις ως βασικούς παράγοντες των πολιτικών κατάρτισης (μεταρρυθμίσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και μαθητείας).

Οι μεταρρυθμίσεις αυτές βρίσκονται στο σωστό δρόμο, αλλά δύο ερωτήματα παραμένουν αναπάντητα:

- Είναι η εξέλιξη του νομικού πλαισίου το κατάλληλο εργαλείο για να αλλάξει η στάση ή να αρθούν τα πολιτιστικά εμπόδια;

- Ποιοι ρυθμιστικοί μηχανισμοί μπορούν να εφαρμοστούν προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα αυτών των μεταρρυθμίσεων;