

# Quand le *Journal Officiel* montre le chemin...



Philippe NASZÁLYI  
Directeur de la rédaction  
et de la publication

Il paraîtra peut-être étonnant, à l'orée de ce dossier sur la « stratégie de la gouvernance » dans les entreprises, de s'arrêter sur un des fleurons du secteur public à la française qu'est le Journal Officiel (le JO)<sup>1</sup>.

Incarnation du pouvoir de l'Etat, de ses lois et règlements, la Direction des Journaux Officiels, dotée d'un budget annexe voté chaque année par le Parlement, et la SACIJO<sup>2</sup> créée en même temps qu'était instaurée la liberté de la presse en France<sup>3</sup>, sont devenues, en quelques années, un modèle de novations sociales et de management responsable.

Près de 1 000 salariés (non fonctionnaires) constituent le personnel de ces deux entreprises de service et d'intérêt général et de missions éminemment publiques<sup>4</sup>.

Y développer l'apprentissage, comme cela se fait déjà dans quelques entreprises privées et, bien sûr dans le commerce et l'artisanat, était un pari raisonné et intelligent. Pari d'abord, parce que, malgré l'évidence, les Elus de tous bords, les gestionnaires publics de tous niveaux rechignent – et c'est pitié – à ouvrir les innombrables métiers possibles dans la fonction publique à des jeunes en formation par le biais de l'alternance.

Les lenteurs, les blocages, la mauvaise volonté, viennent au secours de la lâcheté des hommes de gouvernement, qui préfèrent subventionner à profusion des emplois « parking » associatifs ou autres, des

(1) [www.journal.officiel.gouv.fr](http://www.journal.officiel.gouv.fr)

(2) SACIJO, Société anonyme de composition et d'impression des Journaux officiels, fondée en 1881.

(3) Loi du 29 juillet 1881.

(4) Les missions des Journaux officiels : la Direction des Journaux officiels est chargée de l'édition et de la diffusion des textes législatifs et des principaux textes réglementaires, de leur organisation en banque de données et de l'édition de débats parlementaires et annonces légales sur support papier et numérique.

## In Memoriam Jean-Pierre GRAVIER

Dans le dernier éditorial, nous revenions sur les fondateurs de la revue, car il n'est point d'avenir pour les grandes choses sans entrepreneurs de conviction. Nous ne pouvions penser que pour son 40<sup>e</sup> anniversaire, le plus fidèle d'entre eux allait nous quitter.

La revue est née en mars 1965, de la volonté de Roger Labourier et de l'Institut de Contrôle de Gestion (ICG), devenu par la suite Institut Français de Gestion (IFG) mais c'est grâce à **Jean-Pierre Gravier**, alors rédacteur en chef, qu'elle a conquis son indépendance complète en 1985. Il nous a quitté subitement le samedi 28 mai 2005 à l'âge de 65 ans.

Dans la ligne de son esprit de liberté, son insoumission permanente, nous n'appartenons - toujours aujourd'hui - à aucun groupe financier, à aucun groupe d'entreprises, à aucune académie...

Acariâtre avec les ennuyeux, affectueux pour les impertinents, d'une intelligence rare avec les plus subtils, il était tout à la fois, brillant.

A ce frère de Théophraste Renaudot.

Salut Jean-Pierre.

La rédaction



formations elles aussi « parking », que la réforme telle qu'elle a été menée jusque là du LMD<sup>5</sup>, ne fait que ravalier comme le « sépulcre blanchi » des *Ecritures*, mais surtout sauvegarder pour le plus grand profit des différents professionnels de la formation de tout acabit mais nantis.

C'est le « Tartuffe aux affaires<sup>6</sup> » qui s'est ainsi prolongé.

Pari raisonné et intelligent ensuite, sous l'inspiration et grâce à la ténacité constructive de l'un de ses sous-directeurs<sup>7</sup> rompu en la matière, qui a imaginé que l'on pouvait faire cohabiter dans une institution aussi riche en emplois différents que le JO, des apprentissages variés. Du CAP de restauration au diplôme d'Ingénieur des systèmes d'information en passant par des BTS variés, le JO offre une palette impressionnante de métiers tout en privilégiant, comme il se doit, son métier cible, la publication de données avec son indispensable adaptation aux techniques de pointe actuelles et en devenir.

C'est la parfaite compréhension des enjeux de l'apprentissage qui ne peut être cantonnée, comme beaucoup se l'imaginent encore, dans des métiers traditionnels et de niveau faible de diplôme, mais bien, à l'instar de nos voisins allemands<sup>8</sup> au cœur même de l'enseignement supérieur et professionnel hautement qualifié.

Gageons que malgré le peu d'empressement de la Presse à valoriser ce modèle, il puisse inspirer enfin le secteur public français sous toutes ses formes, lui qui manque si cruellement de vision prospective dans le domaine du recrutement et de la formation. Car le développement de l'apprentissage constitue toujours une « bataille » qu'il faut mener, comme le prix Nobel Pierre-Gilles de Gennes le conseille vivement<sup>9</sup>.

Mais, loin de s'arrêter en si bonne voie, le JO est devenu également un **modèle pour la formation de son personnel**, en particulier dans l'application du **Droit Individuel à la Formation (DIF)**. Peut-être parce que c'est sous ses « presses » que le premier exemplaire de la loi qui institue ce droit novateur<sup>10</sup> est apparu, que le

JO a ouvert depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, avant même que la loi ne le rende obligatoire, le DIF à ses salariés.

Rappelons que la loi prévoit un crédit de formation de 20 heures par année, cumulables sur six ans pour atteindre un maximum de 120 heures. Au JO, les salariés peuvent bénéficier par anticipation, dès la première année, d'une enveloppe de 60 heures de formation. L'entreprise a elle-même défini les actions prioritaires suivantes : techniques de communication, langues, développement personnel, cours par correspondance, préparation à la retraite et culture générale. Ces dispositions ont fait l'objet d'un accord signé mi-février 2005 avec les partenaires sociaux.

Il est encore trop tôt, contrairement à la mise en place de l'apprentissage, pour tirer un premier enseignement de cette action<sup>11</sup>.

Notons encore que pour s'assurer du bon relais de l'information à propos du DIF à l'ensemble de l'entreprise, une session de formation a été dispensée dès septembre 2004 à tous les chefs de service et à tous les membres de la Commission paritaire de formation professionnelle. Les cadres intermédiaires chargés de l'application du nouveau dispositif ont été formés à leur tour au début de l'année.

N'est-ce pas cela aussi mettre en place une politique responsable ou tout simplement : « une stratégie de la gouvernance » ?

(5) LMD : abréviation pour Licence, Mastère, Doctorat, c'est-à-dire, l'application de la réforme européenne des accords de Bologne dans la France du « post-bac ».

(6) Kaltenbach, Pierre Patrick, *Tartuffe aux affaires, génération morale et honneur politique – 1980-2000*- Les éditions de Paris, 2001.

(7) Patrick Butor a été nommé depuis avril 2005, Directeur de la Population et des Migrations au Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

(8) Hugonnier René, « Quand nous savons mieux que les Allemands former des apprentis » *Direction et gestion des entreprises*, page 9, n° 134, 1992.

(9) Cambon Christian et Butor Patrick « la bataille de l'apprentissage » : une réponse au chômage des jeunes « préface de Pierre-Gilles de Gennes, Prix Nobel de physique, Descartes et cie, Paris 1993.

(10) Loi n° 204-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

(11) Pour tout complément d'information ; Sacha Lauzanne : téléphone : + 33 (0)1 40 58 75 04 ; télécopie : + 33 (0)1 45 78 99 39 ; courriel : sacha.lauzanne@journal-officiel.gouv.fr