

#Leplusimportant

le cnam

## Conférence-débat “Promouvoir l'employabilité et favoriser les parcours à l'heure de la transition numérique”



**Transcript automatisé des interventions**

*Janvier 2022*

## AVERTISSEMENT

Ce document constitue une retranscription automatique, produite par un algorithme, des échanges qui se sont tenus à l'occasion de la conférence-débat "Promouvoir l'employabilité et favoriser les parcours à l'heure de la transition numérique".

Il a pour vocation à apporter des premiers éléments de restitution de ces échanges pour le public qui n'aurait pas pu assister au colloque.

Toutefois, produit de façon automatisée, il comporte de très nombreuses approximations et n'a pas fait l'objet d'un retraitement manuel permettant d'assurer la lisibilité et l'exactitude des propos rapportés.

A ce titre, il s'agit exclusivement d'un document de travail qui n'engage nullement les intervenants du colloque.

Les véritables propos originaux peuvent quant à eux être consultés en format vidéo ou audio dans les supports de rediffusion suivants :

## Table des matières

<b>AVERTISSEMENT</b>	<b>1</b>
<b>Introduction par Mathias Dufour, Président du think tank et action lab #Leplusimportant</b>	<b>3</b>
<b>Capsule vidéo : “Badgeons la Normandie” avec Philippe Petitqueux</b>	<b>4</b>
<b>Promouvoir de nouveaux outils de reconnaissance des compétences</b>	<b>7</b>
Axe 1 : “Engager un déploiement des badges numériques à l’échelle nationale pour favoriser l’employabilité des travailleurs, notamment peu qualifiés” avec Chris Delepierre, membre de #Leplusimportant	7
Neila Hamadache (directrice de la formation, Numeum)	10
Axe 2 : “Engager pleinement les entreprises à intégrer la reconnaissance numérique des compétences dans les processus RH pour favoriser les mobilités et les transitions professionnelles” avec Chris Delepierre, membre de #Leplusimportant	11
Neila Hamadache (directrice de la formation, Numeum)	13
<b>Capsule vidéo : “Job IRL, premier réseau social pour l’orientation professionnelle des 14-25 ans”, par Christelle Meslé-Génin, fondatrice et présidente de JobIRL</b>	<b>16</b>
<b>Démocratiser l’accompagnement et l’orientation professionnelle à l’heure de la transition numérique</b>	<b>18</b>
Mathias Dufour, président de #Leplusimportant	18
Jérémy Lamri, CIO chez JobTeaser	21
<b>Faciliter l’adaptation des travailleurs aux nouvelles compétences numériques, avec Bénédicte Tilloy et Eric Campanini</b>	<b>25</b>

## Introduction par Mathias Dufour, Président du think tank et action lab #Leplusimportant

eh bien bonjour à toutes et à tous mathias dufour donc je suis président de l'important est très heureux de représenter ce et de co animer ce webinaire avec avec christophe pierre eric eric campanini sur webinaire sur comment favoriser les parcours et promouvoir l'employabilité à l'heure de la transition numérique pour lequel nous allons accueillir plusieurs plusieurs experts invités donc née la managé qu'elle est déléguée à la formation de deux numéros mais nous avons également un chip petit qui est secrétaire général de l'association reconnaît trop plein reconnu cheikh lesquels nous avons beaucoup travaillé et qui dirige également un collimateur de deux badges la normandie à qui je vais d'ailleurs prêt de passer la parole en premier parce qu'il va nous parler un petit peu présentes et les les badgés et son expérience au sein de badges la normandie puis nous aurons jérémy damery qui est cofondateur du label rage et si ayo de job 6 heures et enfin et Bénédicte tilloy dont le cv plus longue plus long que le bras et qui va nous faire part de son expertise en virage donc le thème d'aujourd'hui c'est donc favoriser les parcours professionnels et promouvoir l'employabilité alors la transition numérique nous avons trois angles le premier c'est celui de des badges numérique puisque le numérique offre de nouveaux [Musique] moyens de reconnaissance des compétences donc comment faire pour mettre le numérique au service de leurs connaissances des compétences c'est chris qui présentera les propositions de le plus important à ce sujet et n'a nous a fait l'honneur de sa présence pour pourrait agir et parler de sa propre expérience sur le sujet ensuite je vais présenter nos idées sur comment démocratiser l'accompagnement et l'orientation professionnelle à l'heure de la transition numérique et enfin y présentera nos idées sur faciliter l'adaptation des travailleurs aux nouvelles compétences numériques voilà donc à chaque fois on nous présentant des propositions qui sont dans un livre blanc que nous avons publiée hier qui satisfait le 40 40 propositions pour favoriser les parcours et promouvoir l'employabilité alors la transition numérique je vais remettre le lien sur le sur le fil de discussion d'ailleurs si tu as une conférence débat et l'essentiel est d'avoir le maximum des changes donc n'hésitez pas à poser vos questions de la présentation des propositions de la réponse paraît par les experts se sont là quand ça vaut question qui va compter nous aurons donc deux illustrations de terrain la fille petit que sur les badges et christelle mais les jeunes 1 sur qui va nous parler de joqueviel qui comme on met le numérique au service de la mise en place d'un réseau social pour favoriser l'orientation des jeunes et avant de démarrer c'est un dernier mot pour vous dire que ce cette conférence débats inscrit dans le cadre des états généraux de la transition inclusive que nous organisons en tant que plus important avec le cnam depuis depuis début décembre et jusqu'à fin février pour mobiliser la société civile et portait des portes et des propositions concrètes dans le débat public sur comment faire de la transition écologique et numérique un levier d'inclusion professionnelle pour tous voilà je passe tout de suite la parole à philippe 1 puisque le premier thème c'est les badges numérique et philippe tu es sûr doute un des meilleurs experts en france pour en parler

## Capsule vidéo : “Badgeons la Normandie” avec Philippe Petitqueux

plus tôt un praticien qui avait experts et peuvent forcément un des meilleurs mais parmi ceux qui est au travail depuis plus d'un le plus longtemps d'être sur le sujet j'ai un petit créneau de six sept minutes donc c'est pas l'idée c'est pas de présenter tout potentiel des badges mais de faire une petite introduction à travers une vidéo qu'on utilise souvent que valence et crise pour notre public qui connaît pas du tout les badges et ensuite j'enchaînerai par une présentation de ce qu'on fait en Normandie sur le sujet dans le champ et récompenses ou attestations de stage les prix que l'on a remporté et les formations auxquelles on a participé mais on peut aussi avoir des compétences acquises tout au long de notre vie et de notre parcours ce sont les compétences souvent informées acquises hors desquelles source officielle c'est très dur de les nommer et même de le prouver et si tout ça pouvait être représentés je fais autrement il existe aujourd'hui des technologies simple et efficace comment de ce service on appelle ça les open badge véritables objets sociaux c'est hadj sont associés à notre inoccupés ils sont gratuits et repose sur un standard ouvert comment ça marche utilisateurs peuvent acquérir des badges et ni par différentes entreprises communauté des institutions puis les stocker et les afficher par exemple sur leur cv ou blogs ou leur réseau social chaque berge et sécurisées et il confiant toutes sortes d'informations vérifiables à qui il appartient qu'il est nous qui avons connaît sa valeur ce qu'a fait son propriétaire pour l'obtenir et comme dans un réseau social c'est battre je le relis par thème et par lieu mais attention car arlette hadj c'est encore plus que ça les rssi crise en effet les badges c'est bien plus que ça et c'est ce que je vais essayer de vous expliquer rapidement à travers cette présentation donc de ce qu'on fait en Normandie normandy à un projet de territoire apprenant vous avez c'est une carte graphique on a effectué en mars dernier de tous les projets et de tous les acteurs qui lie à en Normandie autour de ce sujet alors les badges cernobjets techniques relativement simple une image qui contient des métadonnées etc c'est aussi surtout un outil de reconnaissance multifonctions on met souvent en avant la première fonction qui est celle d'être des stations etc c'est pour ça qu'on retrouve beaucoup de badge ils sont des micros certification micro qualification micro attestation orle badge à beaucoup plus de fonctions que ça il permet de rendre visible cartographe identifié communiqué relié endosser documenté est orientée à tester bien entendu c'est un outil très pratique pour attester de deux petites formations qu'on effectue bien aussi attesté qu'on a découvert qu'on a pratiqué toutes ces micro attestations peuvent ensuite retrouver le passeport et enrichir une collection l'autre possibilité d'autres fonctions c'est la cartographique est moins connue les utilisateurs de badges l'autorisent ils peuvent géolocaliser leurs badges etc et rendre ainsi visible ce que représente le badge le badge qui peut représenter une compétence une ressource un lieu collectif une expérience à savoir faire en fait tout ce qu'on veut y mettre parce que le badge et un support numérique la cartographie rendre visible aussi invisible notamment en Normandie tout ce qui est compétente émergentes pratique nouvelle production du développement durable dans les pratiques le pratique numérique donc on peut rendre visible des pratiques professionnelles des pratiques écologiques des pratiques numériques on peut également d'identifier on est dans un projet de territoire prenantes qui veut rendre visibles les apprentissages qui se passe sur le territoire et ses acteurs et qui veut apprendre de chacun de ces acteurs et pour ça on a besoin de ces nouveaux outils ils permettent notamment d'identifier qui a telle expertise telle connaissance qui est reconnu pour tel savoir-faire et référent sur le sujet donc c'est un

moyen simple d'identifier des personnes des ressources les badges sont également des objets dynamiques qu'on peu documentée à la manière des micros portfolio donc là contrairement à un mini diplôme qui va qui ajuste comme fonction d'attestation et qui va ensuite être accroché à un mur le badge peut vous être continuellement alimenté et documenté avec des éléments multimédias documents photos c'est donc servir des servir ou soutenir un apprentissage réflexif ça permet aussi le badge de relier des personnes le fait d'avoir un même badge et bien ça permet de rendre visible la communauté des auteurs du badge donc utiliser le badge pour se relier au tour de centres d'intérêts de valeur de cause de projet et après avoir obtenu plusieurs badges devait permettre de trouver des personnes qui ont les mêmes matches que nous donc les mêmes centres d'intérêts donc le badge un outil si vraiment sociale le match est aussi pour communiquer aujourd'hui on est submergé d'informations est un bon moyen de communiquer sur ce que représente le badge notamment des badges dans deux projets collectifs gl interdisciplinaire puisque ce match peut être partagé sur les réseaux une des forces potentielles c'est du match est de rendre visible des reconnaissances peuvent être informels ou formels nous permettent de rendre visible des partenariats donc des partenaires qui sont confiance même si rendre visible qui fait confiance à mon badge un réseau de pairs et donc avoir des selleries ou le badge est un point de départ qui va être ensuite endossé par des pairs des partenaires des tuteurs désespérant l'ong rendre visible la confiance ou le réseau de confiance autour de badge le match est aussi alors comme fonction c'est d'orienter on peut associer des badges aux créer des parcours des chemins possibles aujourd'hui si vous allez au dunk est un fab lab living lab à quand tout est badgé toutes les activités de tout ce qu'on peut apprendre hebdo badj est que ce soit mais j'en ai dans le monde il existe depuis 2007 un collectif regroupe des acteurs du monde de l'éducation de l'orientation la culture scientifique associatif à leur insertion populaires qui ont tous une volonté commune d'expérimenter le potentiel des badges les badges sur notre langage commun c'est vraiment intersectorielle et ça a permis d'ailleurs une véritable dynamique sur le territoire on s'est fixé des buts communs on a créé un collectif qui s'appelle donc badge lanormandie et qui a comme but de travailler sur la reconnaissance des apprentissages quel qu'il soit soutenir la formation tout au long de la vie identifier les compétences émergentes l'innovation donner la capacité d'agir aussi vous apprenant aux citoyens aux communautés en les ans les parisiens donc c'est un nombre important de projets sur le territoire que je vais pas listés ici parce qu'on a une petite vidéo on a fait un bilan il ya quelques semaines je vous passerai le lien si vous intéresse en tout cas un des particularités c'est qu'on est avec étroitement avec le conseil régional qui porte lui même des projets sur les matches le premier qui a été le label cfa mais c'étaient des cfa qui est on construit un ensemble de co conçu un ensemble de badges pour travailler sur leur transition numérique des badges dévalué par les paris perd donc ici on a l'exemple ou sont d'aider des organismes qui son badge et il n'y a pas que les personnes qui sont badji et puis un programme qui vient d'être lancée qui s'appelle normandie badges et les compétences qui travaillent avec les acteurs du collectif pas de gens lanormandie et qui permet avec avec un public cible prioritairement les demandeurs d'emploi pour l'instant travailler sur puisqu'il reconnaissent des compétences envers salle compétences numériques compétences de base et compétences techniques particulières un projet qui s'appuie voilà sur le collectif c'est aussi ce collectif des membres et des acteurs qui créent des ressources à travers des projets en commun des projets initiés notamment européens autour de visages des badges pour l'éducation et la formation on a eu récemment le bilan est permis de créer des outils spécifiques notamment la matrice de générateurs de visuels d'open badge on a des partenaires comme le scibc qui ont



financé en dehors de ce projet mais qui ont financé des évolutions comme la possibilité de créer des mini parcours de formation dans l'appel minimum donc une production de ressources en commun. On voit ce visuel qui permet de créer le visuel. Ce sont également c'est également un espace dédié pour les membres de Baggiola Normandie sur la plateforme Pinebeach à Sport qui permet de se retrouver entre eux. On peut partager les badges en espace d'interaction. C'est également un mini réseau social qu'on a mis en place pour animer ce collectif et puis un petit mot sur l'association reconnaître puisque pas toujours la Normandie fait partie de l'association reconnaître au même titre que d'autres projets de territoires ayant suivi la création de badges en Normandie avec Centre Val de Loire, les Pays de la Loire, le Réseau Belge ouvert à tous en Belgique, l'Aquitaine, la Réunion récemment, les Hauts de France, donc c'est un des animateurs, Badjan la Franche Comté et puis le badge en Grand Est donc cette particularité c'est que l'on est sûr des projets de territoire apprenant qu'ils vont regrouper et neun ensemble d'acteurs voilà qui partagent ce besoin d'expérimenter les open badges modalités de reconnaissance voilà j'ai fini sur cette partie Mathias

[Mathias Dufour] merci merci beaucoup Philippe pour 7 pour cette introduction et je rappelle que les travaux et les propositions que nous faisons sur les badges sont partagés il y a inspiré de des échanges approfondis avec vous depuis plusieurs années d'ailleurs Christian qui va les présenter les membres à la fois 2-2 le plus important est de reconnaître je te laisse le Christ du cou présentait un peu nos propositions concrètes pour accélérer le développement de ses badges et essayer de faciliter leur déploiement à l'échelle nationale après avoir vu un peu l'aspect local et territorial

# Promouvoir de nouveaux outils de reconnaissance des compétences

## Axe 1 : “Engager un déploiement des badges numériques à l’échelle nationale pour favoriser l’employabilité des travailleurs, notamment peu qualifiés” avec Chris Delepierre, membre de #Leplusimportant

merci mathias merci philippe pour cette introduction donc oui plus important a produit là ce livre blanc que vous trouvez dans le chat est justement il y a on va dire 40 propositions concrètes on va vous détailler quelques-unes notamment en lien avec la première priorité qui est de promouvoir de nouveaux outils de reconnaissance des compétences et donc voilà je vais rapidement va dire essayer de vous détailler ses jets premier axe ailleurs deux axes liés à cette priorité notamment l'axe 1 qui était d'engager un déploiement des badges numérique à l'échelle nationale pour favoriser l'employabilité des travailleurs notamment peu qualifiés voilà c'est vraiment en tout cas de faire jouer ce rôle aux open d'âge un rôle d'accompagnement des transitions professionnelles et d'où cet enjeu a été de le déployer à plus large échelle notamment les processus au sein des entreprises alors là la première proposition qui est de lancer dès maintenant un collectif des acteurs des badges numérique pour mieux coordonner les initiatives locales et accélérer le déploiement des badges numérique à l'échelle nationale donc ça c'est voilà une première proposition parce que c'est vrai que on voit qu'il y a quelques initiatives qui émergent à l'échelle nationale notamment de grandes entreprises comme IBM le plus connu également des collectifs régionaux comme on l'a évoqué avec les exemples de Baggio Normandie Belle Journée de France et autres mais c'est vrai que ces initiatives sont peu voire pas coordonnées entre elles et donc c'est important de faciliter un déploiement plus rapide et plus cohérent à cette échelle de la France et aussi pour dire favoriser cette forme d'interopérabilité cette forme de portabilité compromise tout au long du parcours professionnel et l'état a un rôle majeur à jouer sur cette fois sur sept ans que je l'ai donc à une proposition de créer un comité des acteurs des badges numérique un peu comme peut-être se fait au niveau des tiers-lieux par exemple conseil national des Tiers-Lieux à avoir le comité des acteurs nationaux des bases numérique pour suivre coordonner ces initiatives et travailler justement ce déploiement à l'échelle nationale avec un programme d'action avec voilà la création tout cas trop de paroles un rapport sur l'état des lieux de déploiement des débats d'une cartographie des pratiques un guide pratique avec une boîte à outils et puis un programme d'action voilà pour ce déploiement est donc ça c'est une première en tout cas voilà bonnes pratiques on recommande avec une diversité d'acteurs et pouvoir voilà le mettre sous l'égide sous l'égide public pour impulser la deuxième proposition c'est de créer une instance régionale rassemblant les principaux créateurs de badges et experts institutionnels de la compétence voilà au delà du comité national l'enjeu est aussi d'entretenir une dynamique de terrain en s'appuyant sur les écosystèmes locaux d'où l'idée justement de travailler à cette échelle on a voulu régionales avec France Compétences avec des comités régionaux de l'emploi de l'orientation et de la formation par exemple les autres coco ou les OPCVA les organismes de formation la délégation générale de l'emploi de la formation professionnelle le ministère de l'éducation nationale le réseau Canopée le ministère de l'enseignement supérieur de la



recherche de l'innovation les services mais qu'à l'emploi et le haut-commissaire à l'inclusion par l'employé compétences voilà on a certainement d'autres nous dans nos collectifs régionaux et c'est une pluralité d'acteurs qui voilà que public privé qui s'intéressent à ces ballons voilà le rôle en tout cas de ces communautés basse est donné à voir s'ébattre numériques sont créés sur le territoire et les harmoniser c'est vraiment l'enjeu pour donner de la valeur aux badges c'est de pouvoir travailler ce qu'on appelle les ossements envers les recommandations des badges entre personnes entre structures et puis de les relier aussi à des référentiels par exemple des dispositifs existants comme par exemple cléa ou autres types de référentiels la troisième proposition c'est de développer un référentiel public de compétences on appelait ça le wiki compétences le wiki ce qu'ils y seraient en open source et qui serait qu'élaborées et mises à jour en permanence à l'ensemble de ses acteurs en lien avec par exemple les répertoires métier roms ou des référentiels comme escaut et donc voilà il ya tout un enjeu de définir le mandat de ce coordinateur de ce wiki de compétences avec les acteurs cet îlot comité qu'on a évoqué et que France Compétents serait qu'elle modérateur ce wiki de compétences de pouvoir en tout cas que ce wiki deviennent forme de référentiels dynamique à jour est incontournable parce qu'on sait que les compétences deviennent de plus en plus obsolètes rapidement et donc comment les matches vont permettre d'avoir d'apporter puis dynamique en se basant aussi sur ce qui se passe sur le terrain voilà

[Mathias Dufour] je veux permettre crise avant que tu passes à la suivante justifié que l'une des raisons pour lesquelles on propose ce système ce référentiel en web adhère en ressources et en voilà qui c'est pour éviter l'effet chacun son référentiel et personne n'utilise le référentiel de l'autre parce que malgré les efforts adéquats public pour reporter un référentiel de référence et bien en fait beaucoup d'un référentiel différents qui circulent et là on se dit qu'en étant un mode wiki bien qu'on construit on a plus de chance de correspondre eux correspondent plus à la réalité est d'avoir un usage commun hors l'interopérabilité et la fluidité la portabilité des badges et est une qualité essentielle

[Chris Delepierre] ouais je si à chaque compétence clé de ce multi compétences un badge numérique et c'est vrai que consistait sur la partie dynamique et en temps réel référence proposition numéro 4 mettre en place un groupe de travail afin de définir les modalités techniques afin d'assurer l'interopérabilité entre les plateformes de gestion de badges à l'échelle européenne alors on sait que les open batch par nature permet justement cette interopérabilité entre les plateformes mais voilà il y a certainement un effort à faire pour d'un point de vue technique pour encore plus faciliter j'irai ce transfert des badges d'une plateforme à une autre en lien avec les principes des open bars la déclaration de Bologne par exemple et le standard numérique open badges et donc voilà de pouvoir travailler à l'échelle européenne et non pas que français par rapport à cette question pour peut-être en lien avec aussi à la commission européenne en coopération avec l'association reconnaître et l'association codes michel alliance donc il ya une forme de diagnostic a réalisé 1 ap auger public européen afin de mettre en place les API qui seraient requises et puis ensuite définir un guide technique méthodologique à l'intention de ces plateformes de ces entreprises de ces institutions pour justement présenter les bonnes modalités les bonnes pratiques de création de base numérique et les prérequis techniques en matière notamment de systèmes d'information pour garantir cette facilité cette interopérabilité la cinquième proposition c'est lancer des appels d'offres pour accompagner la dynamique de création d'écosystèmes open ou badges sur les territoires on voit

là c'est de pouvoir lancer ses appels d'hommes d'un côté également la sphère économique la participation à ces écosystèmes régionaux notamment club d'entreprises chambres consulaires club rh employeurs publics du territoire mais c'est vraiment dans nos collectifs régionaux c'est souvent ce qui manque c'est les entreprises ces acteurs économiques et pourtant à pôle emploi c'est très important et donc de favoriser justement des appels à projets au niveau national au niveau régional financé aussi par la puissance publique pour susciter des initiatives de terrain et favoriser leur déploiement et puis la dernière opposition de ce premier axe 1 c'est de rendre progressivement obligatoire d'ici cinq ans la délivrance de base numérique pour les acteurs publics et les acteurs de formation financée par le cps est forcément osé mais en tout cas voilà forcément si on oblige en tout cas mon incident et on rend obligatoire d'ici quelques années la délivrance par les acteurs publics cette forme de reconnaissance numérique par les open badge là forcément ça va accélérer le déploiement ça va forcer les acteurs qui s'intéressent pas forcément tout de suite à cette technologie de reconnaissance va y aller et donc de peut-être conditionnée à la reconnaissance des formations par l'ANCF moi j'aime le répertoire national des certifications professionnelles pour les opérateurs de films de formation financés par l'aide par le CPF à l'adieu à la délivrance des badges numériques pour les formations qui sont délivrées bon voilà ça reste à définir les modalités à la pratique reste à définir mais en tout cas c'est une proposition aussi qu'on propose alors je vais laisser la veille la hamadache à délégué à la formation numérique hommes réagir là nous sommes le exsyntec numérique qui est le plaisir vanous donner son point de vue

## Neila Hamadache (directrice de la formation, Numeum)

Bonjour à toutes et à tous et merci c'est Mathias pour l'invitation donc en effet  
 match de travail chez Numéro un qui est l'organisation professionnelle qui regroupe les  
 entreprises dont le cœur de métier est le numérique donc des éditeurs de logiciels des  
 plateformes et des entreprises de conseil technologies et certains d'entre nous  
 connaissez peut-être sur le NetSyntec numérique qui a fusionné avec Taken France et qui donc a  
 créé Numéro hommes je ferme la parenthèse représentation pour en effet réagir à ses premières  
 propositions qui sont toujours très riches et qui très souvent enfin moi je les ai vus en deux par  
 nos échanges précédents sur le sujet très souvent je suis quand même assez en accord avec  
 les propositions moi je l'appuierai peut-être sur un sujet en effet sur un rang particulier  
 cette nécessité de mettre en relation l'ensemble des acteurs que vous soulevez dans vos  
 propositions et je parlerai peut-être dans mon acteure en particulier ce sont les  
 branches professionnelles qui pour l'instant en tout cas ma connaissance est en tout cas pour la  
 branche dans laquelle le secteur du numérique est intégré c'est un sujet tout nouveau tout  
 récent c'est un sujet dans lequel les partenaires sociaux en tout cas de la branche  
 ce soit du côté patronal ou du côté salariés ont eu du mal à se saisir du sujet et comme  
 très souvent sur ces sujets un peu novateur ce sont les entreprises au sens large du terme  
 qui ont pris la mer vous avez cité IBM tout à l'heure en effet IBM a très tôt à développer des  
 open badges alors tu vas dire des badges plus tôt puisque des open bars puis ça s'est développé  
 par la suite et donc on est aujourd'hui dans un secteur d'activité le numérique qui est plutôt  
 ouvert à ces sujets là depuis depuis un moment et qui a déjà commencé en fait à les faire  
 reconnaître sur le plan professionnel aujourd'hui des badges au numérique sont beaucoup plus  
 reconnues par la profession que par exemple CQP des certificats de qualification professionnelle  
 ce qui peut paraître étonnant et donc Numéro sommes apportées au sein de la branche  
 professionnelle et au centre ses partenaires en scène la branche le sujet des badges et des  
 open badges de façon à ce que la branche puisse s'emparer du sujet et donc ça meun petit  
 peu de temps mais quelques années mais on voit aujourd'hui que le sujet est intégré et donc je  
 pense qu'il sera nécessaire d'intégrer dans la boucle les branches professionnelles pour que  
 l'ensemble des partenaires qui pourraient accompagner la mise en œuvre de ces au Cambodge  
 puis ça puisse intervenir et qu'on est aussi et la voix des employeurs avec la partie patronale et la  
 voix salariés qui est aussi importante parce que ce sont les premiers concernés en  
 terme d'employabilité

## Axe 2 : “Engager pleinement les entreprises à intégrer la reconnaissance numérique des compétences dans les processus RH pour favoriser les mobilités et les transitions professionnelles” avec Chris Delepierre, membre de #Leplusimportant

[Chris Delepierre] merci déjà pour cette première réaction je vais enchaîner sur la deuxième celle de propositions qui là qu'on vous propose par rapport à ces belles je l'attendais par rapport à ces sommes pas je vais partager un peu ici donc voilà on passait à la kz2 qui est engagée à stagner en plein écran on n'a pas forcément besoin de présenter toutes les propositions je pense que l'important c'est comme ça oui donc engager pleinement dans les entreprises à intégrer la reconnaissance numérique des compétences dans les processus rh afin de favoriser les mobilités les transitions professionnelles alors là c'est une proposition c'est de définir un label public badjan les compétences donc là c'est vraiment pour proposer à l'état on peut qu'être définir ce label pour reconnaître et valoriser les entreprises qui délivrent des open badge la huitième proposition mettre en place des incitations pour développer les usages des belges numériques en entreprise ont collé au delà de ceux de ce label un bail aussi être des œuvres d'incitation nature financière a sorti le cas échéant de conditions visant à développer les usages identifier les bonnes pratiques et orientées celles ci vers des pratiques d'emblée interopérables ou scalable à plus large échelle via notamment par exemple les régions les branches professionnelles ou les autres co c'est vrai que voilà c'est pas le tout de décret les matches un peu dans son coin c'est aussi qu'ils soient partageable à une plus large échelle la proposition 9 10 a ajouté dans les attributions des autres pôles la mission de pilotage des processus d'accompagnement de la création de badges numériques en entreprise assez limpide dixième proposition amendée la réglementation autour d'immersion en entreprise on appelle aussi le pm smp en incluant la dimension badge numérique ça c'est pour les individus qui font ces immersions professionnelles et qui voilà qui leur permettrait aussi d'obtenir des débats Jules Méric reconnaissant les qualités professionnelles acquises vous révéler lors de ces immersions en entreprise et mieux définir leurs besoins en compétences la 11e s'est développé les outils d'analyse prospective sur l'évolution des besoins en compétences à partir de l'exploitation des données issues des bases numériques existantes et là c'est vrai qu'il ya un enjeu de aussi valoriser les datas parce que les badges numériques c'est une image associée à des métadonnées qui sont inscrits dans le badge et son ex ça va être aussi on peut être intéressant d'utiliser ces données pour développer des outils d'analyse prospective sur l'évolution des besoins en compétences la douzième c'est proposition engagé un travail conjoint entre organismes de formation et entreprises afin de pan le travail et la formation autour d'une description partager des compétences souvent alors on dit que le match est aussi un prétexte à ce qu'on parle le langage un langage commun pour qu'il soit reconnu par l'ensemble est donc ce travail conjoint pour être organisée entre les organismes de formation et les entreprises et puis la 13e proposition associés d'ici cinq ans au certificat de travail un livret professionnels numérique qui précise les compétences du travailleur et notamment les formations suivies au sein de l'entreprise voilà cette interopérabilité permet de faire voilà au même titre que le certificat de travail peut être justement d'avoir ce livret de professionnels numérique avec les compétences du travailleur alimenté aux signes tout au long de la vie et donc permettre au silal'approchent compétences qu'elle soit qu'elles soient transférables pour favoriser les mobilités fonctionnelles on cite l'exemple par exemple de Vinci qui a identifié



les garçons café mettaient oeuvre les mêmes types de compétences que les logisticiens du dernier kilomètre on voit là favoriser cette transférabilité grâce à la mise en tête de se livrer voilà j'ai un pigment expliquez vous avez tous les détails le livre blanc vous pouvez retrouver dans le tchat ces propositions soient aussi peuvent aussi évoluer en fonction de nos échanges par rapport aux 6 aux états généraux qu'on est en train de vivre et puis je vais laisser aller il a aussi réagir par rapport à cette deuxième salve de propositions alors

## Neila Hamadache (directrice de la formation, Numeum)

ah oui encore une fois beaucoup de beaucoup de choses donc je vais pas réagir sur toutes les propositions j'en ai sélectionné quelques unes je pense notamment à la 8 sur la mise en place d'incitations pour développer des usages des pads numériques en entreprise en effet fin des incitations elles peuvent être de différentes sortes et est une de celles ci c'est l'incitation financière ou en tout cas en terme de financement de soi d'ingénierie soit mise en oeuvre et c'est aujourd'hui on le sait malheureusement c'est open bar ce ne sont pas reconnus par France Compétences comme des certifications ce soit au niveau etrennes cb c'est pas l'objet du rncp clairement ou du répertoire spécifique donc il ya je pense au delà de l'incitation financière peut être une précision légale et réglementaire pour permettre aussi aux institutions telles que France Compétences de reconnaître c'est open bar et donc pourquoi pas de rendre éligibles au CPF aussi un certain nombre de choses pour les individus donc donc là en effet ces incitations elles peuvent être pédagogique mais elles peuvent être aussi financière et si on oublie cette partie financière on risque de mettre de côté un certain nombre d'entreprises qui seraient sur le principe partante pour développer c'est open bar et les mettre en oeuvre mais bloquée sur l'aspect financier ça ne fait pas tout mais en tout cas c'est une grande partie de du sujet aussi la deuxième proposition sur laquelle je voulais rebondir c'est la numéro 9 sur le fait d'ajouter dans les attributions des locaux la mission qui le potage de processus d'accompagnement de la création de badges numériques alors oui il serait très très bien que dans la loi les missions d'autres causes soient éclaircies mais je peux vous dire que d'ores et déjà nous avons demandé à l'opcect quoi tu la sens bien travaillé sur le sujet parce que dans le cadre des missions d'accompagnement des branches professionnelles finalement l'intitulé de cette mission est quand même suffisamment large pour y mettre un petit peu ce qu'on veut dans le cadre quand même légal prévu mais voilà donc nous nous avons par exemple dans le plan d'action 2022 une étude un projet d'étude pour justement identifier l'opportunité de créer des open bars sur un certain nombre de compétences au sein de l'ensemble des branches que vos groupes locaux atlas il y en a 15 dont la nôtre mais on retrouve aussi la banque l'assurance les experts comptables et commissaires aux comptes et c'est donc aujourd'hui même je dirais aussi il ya certains représentants de branche qui m'écoutent je pense qu'on peut d'ores et déjà demandé aux autres co2 commencé à travailler dessus à réfléchir dessus le temps que le législateur met au clair ou précise cet axe-là en tout cas il faut une vraie volonté politique pour que locaux suivent donc là c'est aux branches d'impulser ça à mon sens et puis enfin une minute encore peut-être sur la dernière proposition sur laquelle je voulais intervenir c'est la 11 sur les outils d'analyse prospectif là je pense qu'il va falloir mettre dans la boucle les opm q les observatoires de prospectif des métiers et des qualifications d'où dans notre branche c'est le thicet on a tout un travail qui a été réalisé sur le référentiel métier qui a été mis à jour l'année dernière et avec un gros travail réalisé sur les compétences avec on rentre vraiment très finement sur les différents types de compétences nécessaires métier par métier soissons des archives haut sur des sources qu'ils et notamment aussi un travail sur le niveau à atteindre pour l'entrée dans l'emploi à l'entrée dans le métier et donc ça ça peut aider et je pense qu'on n'est pas les seuls à faire ce travail là d'autres observateurs le fond et donc ça peut être aussi des vraies sources de informations très riches pour les acteurs qui souhaiteraient se lancer dans le sujet pour ses réactions voilà n'hésitez pas à poser vos questions soit dans le tchat avec utile question et réponses sont à une première question de Christophe c'était un qui nous montrent qu'en est il du respect de l'argpp la préservation de l'identité numérique par rapport au badge



voilà peut-être pour répondre rapidement par rapport à cette question les plateformes open badges sont tenues de respecter et forcément la législation européenne sur la RGPD donc globalement le principe liant les belges et que les belges par nature sont privés et c'est à la personne ensuite de le partager de le rendre public de partager sur les réseaux sociaux voire de le géolocaliser donc je dirais que c'est vraiment à l'initiative de l'individu qui est maître de ses données qui permettent de partager son badge que voilà l'accès au chaos donné à l'identité numérique est préservée après les gens peuvent quand même le libérer ces données ou libérés et rendre public leur badge sans est ainsi possible et l'intérêt des badges laissés à l'initiative de l'individu est pas de lui donner un témoignage de clarté du puits sur les pauvres là où ils développent ensemble un job plateforme de bilan de compétences collaboratif accompagné par le plus important est la grande difficulté de ses clients ce et voilà on attend la suite la question

[Chris Delepierre] alors voilà n'hésitez pas aussi à écrire dans le chat alors oui Christophe réagit par rapport à cette question vous avez évoqué le mining pour explorer le contenu pourquoi pas anonymes des batchs pouvez-vous en dire plus actuellement je dirais que c'est justement une de nos propositions ça existe pas donc c'est justement développer ses outils en lien avec les observatoires et c'est vrai que les plateformes pourraient collaborer notamment à l'échelle européenne pour pouvoir justement bas d'être développée une API développer des outils qui permettent justement le mining de cette exploitation des données alors pourquoi pas anonymisées pour justement permettre d'avoir c'est-à-dire ces outils l'analyse de l'évolution par exemple des compétences donc ça voilà on ne peut pas trop en dire plus parce que ça n'existe pas encore forcément mais en tout cas c'est une de nos positions un peu d'être clair n'hésitez pas à préciser votre question en tout cas votre réaction n'hésitez pas

[Mathias Dufour] j'avais une question pour incarner la finon passe à la deuxième séquence et qu'on passe la parole à Christelle mêlée Genacsi vous aviez une recommandation qui vous tient à cœur ou une idée d'augmenter qu'elle est particulièrement opportune pour favoriser le déploiement national des badges ce serait quoi au micro pardon

[Neila Hamadache] il y en a une sur laquelle je suis léger déjà je suis déjà intervenu mais je vais j'y vais revenir dessus parce que pour moi elle est essentielle car c'est ce qui aujourd'hui est bloquant dans les sujets de certification général c'est France Compétences c'est une reconnaissance comme ce type de certification innovants au même titre que c'est une certification RNCP ou une certification répertoire spécifique tant que les instances nationales de gestion de régulation de ces sujets là ne reconnaissent pas les badges au numérique vous il peut y avoir une reconnaissance des secteurs professionnels mais ce ne sera pas suffisant voilà donc si on veut un développement national à grande échelle et que et que tout tous les individus et que toutes les entreprises quelle que soit leur taille et quelle que soit leur activité s'empare de cet outil il faut absolument qu'au niveau je dirais légal et réglementaire on est une reconnaissance au même titre que le répertoire spécifique ou le rôle de l'ANCP au-delà des aspects de financement c'est-à-dire c'est vraiment c'est je pense que c'est important qu'il y ait un troisième brique à côté du RSC du RNCP que je suis blanc

[Chris Delepierre] alors qu'il a terminées questions en tout cas cette question de dire que la logique des open belge et top mais les difficultés des clients lassés de formaliser leur savoir ce qu'ils aient notamment des sceaux ce qu'ils y sont acquises dans le champ aux professionnels notamment les expériences perso les oubliées les engagements bénévoles et qui sont pourtant fondamental dans la mobilité professionnelle et donc si ces aubaines bachand rigidifier dans la logique france compétence est ce qu'on ne risque pas de rester à l'eau le champ académique et professionnelle alors bon il peut y avoir plusieurs réponses à sa mère cas si je devais répondre rapidement ce serait que france compétences pour être aussi un tiers de confiance par rapport à débattre justement qui sont créés dans ces cadres plus informel qui pourrait être ensuite être reconnu a posteriori par parler l'institution donc via justement les enjeux de l'endossement qui était techniquement faisable donc que ces badges de nouveaux émergent dans un cadre plus informel qui sont ensuite reconnu dans un cadre formel on travaille également sur les enjeux n'ont pas de vae mes erreurs reconnaît de rare reconnaissance des acquis de l'expérience qui pourrait ensuite à posteriori alimenter une vae mais en tout cas l'idée est bien de reconnaître tous et toutes ces sauf qu'ils se expériences acquises dans des cadres personnelle comme professionnelle et qui permette voire a posteriori peut-être d'avoir une reconnaissance plus formelle de ces organismes christophe parle de voilà qu'il a eu l'occasion de proposer une approche open badjarah public qui vit avec les minima sociaux le blocage a été le passage obligé par des solutions numériques comment mettre en place les aubaines match à la portée des personnes en fracture numérique et en recherche d'emploi alors ça aussi c'est notre un autre enjeu mais voilà ce qu'on constate c'est que oui la compétence numérique pour aussi créer son cv alors une identité numérique et utiles pour la recherche d'emploi et finalement l'open mach qui est fait écho à ce besoin de reconnaissance et valoriser des expériences qu'on n'a pas forcément eu dans un cadre des cadets académique qui a notamment pour ces publics peu qualifiés peut être justement un bon prétexte à aborder la question numérique et a justement travaillé via le badge à des compétences numériques parce qu'il ya un vrai usage valoriser ces badges sur un cv numérique donc c'est à la fois un frein parce que forcément l'outil et numérique et donc il ya une prise en main et en même temps c'est un potentiel parce que ça donne un prétexte supplémentaire à ces acteurs de l'insertion de l'inclusion à utiliser un outil numérique qui peut être utile dans l'arche vous voilà ces deux aspects mais c'est possible des initiatives notamment en saccades et bras dans le pas de calais qui travaillent avec des allocataires durs et qui justement badge tout cas les personnes badge ce badge entre elle et est donc c'est possible en tout cas de travail décent ok je suis père ma mère si mon combat

[Mathias Dufour] merci crise merci c'est là il est temps comme on attaque un total de 2 heures de passer à la deuxième séquence tu fais un peu le lien avec la dernière question d'ailleurs parce que la deuxième séquence et comment démocratiser l'accompagnement et l'orientation professionnelle à l'heure de la transition numérique et pour ouvrir à cette séquence je vais passer la parole à christelle mesnage henin qui à la fois fondatrice et présidente de joby harel qui est une plateforme numérique au service de l'orientation des jeunes merci écrit steve

## Capsule vidéo : “Job IRL, premier réseau social pour l'orientation professionnelle des 14-25 ans”, par Christelle Meslé-Génin, fondatrice et présidente de JobIRL

merci mapièce bonjour à tous écoutez je suis ravi d'être là puisque on travaille en effet alors à deux volets un vous conversez sous échanges précédents me font penser à deux choses en effet à l'heure de la transition numérique et écologique c'est qu'en effet il ya deux points importants sur le volet numérique c'est à la fois les compétences numériques alors nous ont trahis pour les aujourd'hui 14 25 30 ans puisque la législation nous a fait monter l'âge de l'accompagnement des jeunes est en fait on travaille sur deux volets à la fois sur en effet des compétences des jeunes sont dans le numérique pour améliorer l'employabilité et l'attractivité des métiers du numérique parce qu'il ya les deux volets donc dieu brel on est un réseau social une plateforme collaborative qui connecte donc les jeunes de tout tout tout milieu tout secteur d'activité à des professionnels de tous métiers tous secteurs d'activité donc là on actuellement on est 100 mille membres actifs sur la plateforme où tous les jours ça échange sur les métiers sur les formations on crée pas mal de contenu on a des offres de stage de 3e de stages étudiants des contrats d'alternance en fait on est vraiment une plateforme pour aider les jeunes à améliorer leur employabilité à travailler leur orientation et voilà tout ce qui leur permet de mettre un premier pas dans l'entreprise et puis dans un esprit égalité des chances on développe des programmes maintenant dans cinq régions des programmes égalité des chances pour permettre aux jeunes toujours la même chose j'ai des rues envie de dire l'orientation leur employabilité trouver des stages trouver de l'alternance et donc on travaille à la fois alors sur le terrain on travaille uniquement je dirais j'allais dire principalement mais c'est presque uniquement avec des publics plus fragiles des jeunes des cubes hévéa on sait qu'aujourd'hui les jeunes de 16 à 25 ans il y en a 20 % qui sont chômage donc ce qui est très élevé par rapport au taux de chômage national et dans les pubs tv ou auprès des publics les plus défavorisés on est sur des taux supérieur à 30% à 35% m donc on voit bien qu'il ya vraiment une fracture je dirais général géographique dans les culs pv dans les zones rurales et donc nos programmes participe à améliorer les compétences numériques parce qu'en fait quand j'écris dieu brlj'ai fait partie de ceux il ya dix ans qu'on dit je vais créer une solution numérique salle est l'alpha et l'oméga ça va résoudre plein de problèmes en fait moi j'ai mis six mois à comprendre que malheureusement ça n'allait pas tout résoudre et donc on fait des programmes pour apprendre aux jeunes à utiliser jodi rell a osé écrire à des professionnels à savoir comment écrire à des professionnels donc tout ça vraiment ce sont des ateliers en classe pour les plus jeunes en mission locale pour les plus vieux qui vraiment leur donne des compétences ont travaillé leur réputation ski hyper important quand votre adresse mail quand vous candidatez s'appelle bg 78 tous répètent 93 benc'est pas top donc voilà on travaille sur tous ses volets là et puis on travaille beaucoup sur les filières d'avenir sur les métiers qui recrutent et donc on a aujourd'hui sur du à dire lon à 3500 entreprises qui ont des collaborateurs inscrits sur la plateforme et donc on travaille notamment avec pas mal d'entreprises du secteur du numérique sopra steria orange j'ai envie de dire et les autres pour avoir des ambassadeurs des métiers du numérique est pour dire aux jeunes voilà des secteurs qui recrutent voilà vraiment des entreprises dans lesquelles vous avez énormément d'opportunités d'emplois et donc pour qu'ils aient davantage envie d'y aller moi je vois quand on

fait des ateliers auprès des plus jeunes quand vous êtes en lycée il y a malheureusement aujourd'hui trop peu de jeunes qui pensent aux métiers du numérique quand vous leur parlez marketing digital ils savent pas ce que c'est enfin voilà il y a tout un pan il reste en fait sur les métiers que connaissent leurs parents qu'ils voient dans les petits commerces dont ils veulent tous est toujours médecins avocats architectes gendarmes policiers enfin voilà on resterait sur les métiers basiques et on est trop peu sur les métiers du numérique et donc sur notre plateforme il trouve des métiers peints des pros qui font ces métiers là avec qu'ils peuvent échanger on organise des forums métiers et on travaille aussi sur la mixité dans les métiers du numérique puisque on a une communauté qui s'appelle les intrépides de l'atq une communauté d'une centaine de femmes inspirantes qu'elles ont des carrières voilà dans le digital les télécoms et autres pour dire aux jeunes filles à les y regarder ce sont des femmes ce sont des vraies femmes et si vous choisissez ces carrières vous pouvez réussir comme elle voilà l'enfant de nos activités pour vraiment voilà je pense qu'aujourd'hui les capitales de penser à ces deux volets à la fois les compétences numériques des jeunes parce que sinon ils sont j'ai envie de dire un peu employables aujourd'hui le moindre métier vous avez des objets connectés vous avez des plateformes il faut avoir une certaine agilité quelque soit votre métier et puis à libérer davantage vers ces filières qui offrent tant d'emplois et qui sont aussi l'avenir pour l'économie française ainsi on manque de compétence dans le numérique plein d'entreprises vont être bloquées dans les prochaines années

# Démocratiser l'accompagnement et l'orientation professionnelle à l'heure de la transition numérique

Mathias Dufour, président de #Leplusimportant

merci beaucoup christelle pour cet énoncé qui montre comment concrètement le numérique peut aujourd'hui être mis au service de nouveaux services d'orientation ou d'accompagnement des professionnels et ce qu'il fait une belle transition avec notre deuxième séquence de deux propositions qui portent sur ce sujet. Le point de nous ce qui nous semble on va parler du CPF c'est le cœur de notre proposition que faire du CPF qui a un succès donc mon compte formation l'appli manquons formation qui est un succès spectaculaire puisque nous avons [Musique] depuis deux ans après sa création plus d'un million de plus d'un million d'utilisateurs et de plus d'un million de formations au pardon ont été achetées pour plus d'un milliard d'euros et les prix y ont baissé qui a facilité l'accès aux ouvriers aux techniciens aux employés qui étaient jusqu'à présent les grandes oubliées de la formation professionnelle c'est moins le cas en 2020 66 % des demandes de formation professionnelle sont une employée d'ouvriers ou deux ou deux techniciens et 38 % des gens qui désirent se former ou un niveau BEPC ou en dessous donc ça c'est une belle réussite mais au-delà de ce succès de court terme non il semblait qu'il y avait deux questions clés qui se posaient sur la vision d'avenir la feuille de route stratégique de mon compte formation la première c'était comment assurer la lisibilité et la cohérence d'ensemble éviter les doublons optimiser les synergies entre mon compte formation et les autres services et plateformes public d'insertion et d'accompagnement des parcours comme dit où un jeune une solution l'emploi store et puis la deuxième qui est sans doute encore plus critique c'est comment optimiser l'utilité sociale de mon compte formation dans la durée c'est là-dessus que je voudrais élaborer un petit peu parce que la plaie ne serait ce que par sa facilité d'usage constitue une avancée spectaculaire mais centré sur un guichet d'informations sur les droits et la et la facilité d'achat de formation sa proposition de valeur reste à nos yeux trop limitée et surtout dans un contexte où en fait les gens ont besoin de construire des parcours et que l'achat de formation n'intervient qu'à la fin du projet de construction donc il y a les études qu'on a pu faire un montre que le vrai besoin c'est un besoin d'un accompagnement de bout en bout dans la construction du parcours professionnel comment identifier les métiers et les filières les bassins d'emplois porteurs au contraire ceux qui sont en déclin comment construire son projet professionnel choisir ses formations valoriser son parcours ses questions qui sont aussi son capital d'écarts et des millions de français sont aujourd'hui un peu trop seul pour y répondre et les services d'accompagnement professionnels sont souvent réservés à leurs prix le recours aux actifs les plus qualifiés ce qui conduit à un gâchis individuels et collectifs qui est pas acceptable or la bonne nouvelle c'est que le numérique et les jeunes sont en train de révolutionner les services d'accompagnement et d'orientation professionnelle chaque jour naissent des applications qui viennent exploiter de données et des outils de diagnostic d'interrogation adaptés des usagers sur le parcours permet de déployer à large échelle et à des coûts très faibles et solutions casiers automatisés et néanmoins individualisés il s'agit par exemple d'identification d'évolution professionnelle possible à partir d'expressions de souhaits d'évolution ou de parcours possible de formation et



à l'heure où renforcer l'employabilité faciliter les mots dignité professionnelle est une priorité absolue en particulier pour les non-cadres démocratiser ces services d'accompagnement professionnel est à portée de main encore faut-il que les points public accélère cette démocratisation en les maintenant d'aider de l'accès à ses services en les mettant à disposition du plus grand nombre et non il nous semble que le CPF avec mon compte formation peut constituer le cœur d'une offre publique d'accompagnement de bout en bout des parcours professionnels et d'amélioration de l'employabilité de nos concitoyens et un contrario il y aurait une vraie perte de valeur une opportunité gâchée à se contenter d'une super appli d'achat d'autant qu'il y a une fenêtre de tir a été limitée puisque assurance dès lorsqu'on parle de plateformes il y a une logique de winner tecsol et et s'il y a une offre privée qui se met en place et bien ce sera difficile de revenir sur une offre publique et c'est très bien c'est une offre tv nos difficultés c'est que comme quelques places à sa pertinence et son utilité dès lors qu'elle est privée elle sera conduite à privilégier les segments de population les plus solvables quitte à ce que des publics entiers soient églisés d'où l'importance d'avoir une offre publique et donc nous notre idée c'est de faire du CPF est transformé mon compte formation on est une plateforme publique où chaque actif aurait accès aux services publics et privés d'un contenu d'accompagnement à toutes les étapes de son de son parcours professionnel donc ça serait une interface unique centrée sur le parcours de l'usager complète surtout périmés et des services d'orientation professionnelle dans une logique de boutons vous donc avec l'orientation la formation l'emploi l'entrepreneuriat la valorisation des acquis une solution publique et donc accessible à tous les emplois à tous les Français pendant en particulier les moins qualifiés et même qu'ils soient spécialement conçus dans cette perspective en tant que plateforme qu'elle soit ouverte à des applications externes donc pas seulement publique et privée numérique et dia et qui soit fondé sur une somme unique essayez ça peut être un avantage par rapport à une offre privée qui soit fondé sur une somme unique de données par rapport à ce que deux opérateurs privés pourraient constituer par eux-mêmes donc chaque actif y compris les indépendants passement les salariés pourraient avoir accès à cette plateforme sur à son compte des goûts personnels de -professionnel qu'on appelle le CDP et pour ça il y a trois à trois types d'actions à mener le premier c'est d'élargir le périmètre des données du CPF cela passeport de compétences donc on l'a vu tout à l'heure en incluant toutes les formations diplômantes c'est une proposition conserver à travers les badges toutes les formations diplômantes aurait vocation à être transféré dans seul dans cette plateforme introduire une obligation pour les opérateurs d'enrichir le CPF de certificats numériques pour les travailleurs ayant suivi la formation ça c'est là la proposition présentée par Chris donner aux oiseaux aux employeurs aux opérateurs de fuite de formation non financées par les CFF la possibilité d'enrichir le CPF par des parts d'informations potentiellement pertinentes et fiches de poste les compétences reconnues les formations suivies et assurer un point qui est la spectatrice assurer la maîtrise par les AG des paramètres d'écriture et de partage de données dans leurs CPF que chacun sache à qui avec qui il veut partager quoi et que ce soit toujours strictement sous sa responsabilité propre donc premier axe élargir le permet des données pour qu'on ait un vivier de données sur lesquelles les services puissent ajouter de la valeur le deuxième c'est de passer d'une appli fermée à une plateforme de services ouvertes ouverte aux étudiants publics et privés de services d'accompagnement parce qu'avoir des données c'est bien mais il faut les valoriser par un bouquet de services et d'appeler du numérique et dia et est clairement l'offre privée est tellement intéressante que ce serait dommage de s'en priver c'est ça qui fera in fine et la valeur d'usager de la plateforme le troisième la troisième idée



c'est d'élargir le socle public de services qui sont actuellement proposées par mme en conformation et le passeport compétences pour couvrir toutes les étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre du parcours du parcours professionnel la plateforme est un service public donc chacun de pouvoir accéder gratuitement à un bouquet de services qui incluent l'audio diagnostic de compétences les propositions individualisées de parcours professionnel et de formation par un interrogatoire adapté de l'usage des services de valorisation du profil personnel des analyses prospectives sur la demande sur les sciences des compétences encore un guichet d'accès à une ressource pour la construction d'un réseau de l'usage et de son centre professionnel voilà est donc un mini mapon peut pas passer basculer de l'un vers l'autre comme ça je pensais qu'il faut qu'elle ait au moins une étude qui sera lancée pour instruire ce sujet et définir une feuille de route et de toute façon il nous semble qu'un bilan d'étape de mon compte formations impose donc voilà j'ai déjà parlé très longtemps je vais laisser je vais laisser jérémy qui connaît très très bien ce sujet réagir sur ces propositions il nous présentait ses propres perspectives

## Jérémy Lamri, CIO chez JobTeaser

merci beaucoup mathias bonjour à tous c'est un gros boulot déjà que vous avez battu bravo il ya vraiment énormément de matière c'est c'est c'est dur de trouver un accent particulier sur lequel rebondir moi je vais je vais passer plutôt sur le sujet de la digitalisation de la digitalisation à l'orientation puisque pour beaucoup en parler avec le ministère que ce soit le ministère de l'enseignement supérieur sur la partie insertion que ce soit le ministère du travail sur la partie un jeune homme une solution au commissariat sait on voit on voit bien qu'il n'y a pas cette prise en compte de la notion de réflexivité en fait dans l'orientation c'est encore une vision de l'orientation qui est très liée à la notion de placement presque c'est si on dit ah ben voilà on va montrer on va montrer les métiers on va essayer de trouver de l'adéquation de la personne avec un métier est en fait ces dernières années notamment la science de l'orientation a beaucoup beaucoup évolué de plus en plus on est dans un paradigme qu'on appelle du life design où on va pas chercher à faire en sorte que les personnes trouvent leur trouve une adéquation avec le marché mais se créer leur propre chemin la raison étant que l'époque où on cherchait un dream job c'est fini sion va changer de on va changer d'emploi être carrière probablement tous les 4-5 ans et donc l'objet c'est plus de être d'apprendre à apprendre que de trouver sa voie en fait c'est donc l'orientation de nos jours c'est être capable de développer les ressources qui vont nous permettre d'être adaptable tout au long de la vie et ça j'ai le sentiment en fait que dans beaucoup de projets d'orientation je vois passer on n'est pas encore là donc pour rebondir sur ta proposition de contenus de développement professionnel je pense que un axe clé c'est de raisonner en termes de réflexivité donc tout ce qui est sur cette plateforme et tout ce qui va être proposé s'est on bosse et à quel point ça me permet de me descendre et à quel point ça apporte du sens sur pour modifier la perception de qui je suis et quels rapports g au monde en gros et je pense qu'il ya on parle de digitalisation il ya un gros travail à faire avant d'en arriver là c'est la digitalisation et permet de passer à l'échelle des des pratiques qui sont déjà maîtrisées normalement donc a priori des bonnes pratiques et en matière d'orientation peut pas dire qu'on que le marché est encore très clairement il dit identifier l'ensemble des bonnes pratiques du sujet quand on regarde les praticiens en orientation en accompagnement à l'orientation que ce soit sur des jeunes publics où que ce soit sur des adultes il n'y a pas de y'apas de cadres n'y a pas de norme n'est pas ce que tu veux et donc moi je pense que à côté de tout ce qu'on se dit là il ya un travail de consensus à faire aussi sur les bonnes pratiques de l'orientation qu'est ce que ça veut dire en France les bonnes pratiques de l'orientation d'un processus qu'ils soient performants qu'ils soient éthiques je n'ai pas de jets pas de solution toute faite parce que nous chez JobTeaser c'est un sujet qu'on porte là depuis depuis trois ans et demi avec une équipe de recherche en travaillant directement avec des labos avec les ministères et c'est un casse tête c'est un casse tête sans nom on a déjà investi plus de 50 millions dans le sujet n'est toujours pas sorti c'est ouais sur trois ans d'investir 50 millions pour avancer sur le sujet on a aujourd'hui je pense d'1,1 des deux trois modèles les plus avancés dans le monde sur le sujet et pourtant je gestion aujourd'hui en 2022 qu'on est à à peine 1% du sujet on a couvert à peine 1% du sujet donc donc je pense qu'à un moment donné si l'acteur c'est l'acteur public ne vient pas lourdement financer des initiatives de réflexivité on n'arrivera pas avant c'est donc est content on parlait du compte de développement personnel un peu comme une jeune une solution là par exemple ça fait six mois qu'on essaye de faire évoluer un jeune une solution pour que ce soit pas simplement la fin du chemin trois ans dit je te propose un job et toute la partie avant donc pouvoir intégrer toutes les

acteurs qui existent sur le marché qui font un boulot fantastique comme ce qui a été présenté avant par exemple il y en a plein d'autres c'est en fait que tous ces acteurs là on arrive tous à marcher ensemble et que ça crée un parcours vraiment cohérent sait on a un catalogue chez pôle emploi qui est qu'elles emploient store on a une jeune solution qui propose qui propose des stages et des jobs pour les jeunes maintenant il faudrait une plateforme comme ça plus ambitieuse pas que pour les jeunes pour un peu tout le monde mais qui permettent en fait au delà d'un simple catalogue de créer son propre parcours de développement

[Mathias Dufour] quand tu parles de réflexivité tu opposants enfin si je comprends bien ce que tu dises et il faut leur orientation ne doit pas juste être une adaptation à l'existant mais s'appuyer sur un travail de réflexivité de 2,2 chacun est ce que tu peux développer un petit peu ce que tu entends par réflexivité oui merci merci

[Jérémy Lamri] mathias alors le le sujet en fait c'est se dire c'est qu'elle est l'impact attendu de l'orientation en orientation en fait je ne veux pas t'aider à trouver un job c'est pas du tout mon boulot c'est une orientation je vais faire en sorte que tu es les moyens de trouver un job partout même quand on a besoin chaque fois que tu en auras besoin et donc c'est ce qu'on appelle la réflexivité c'est que je sois capable en gros de te faire avancer sur trois grands sujets c'est en gros à quel point tu te connais toi même c'est à dire à quel point tu connais des zones de force des limites à ce que ce qui anime donc là c'est un peu des sujets classiques en orientation ça les intérêts professionnels tout ça mais on peut aller beaucoup plus loin il y a une deuxième zone qui va être à quel point je comprend le monde et son fonctionnement ça par exemple ça va être connaître les métiers connaître les secteurs connaître les codes attendus pour l'emploi ce genre de choses là et une troisième partie qui va être plus être capable de me préparer parce que tout ça c'est une compétition c'est à dire qu'on a toujours le job par rapport à quelqu'un d'autre c'est jamais dansé jamais dans l'absolu et donc c'est bien comprendre là c'est un truc on a déjà évoqué ensemble mais la différence entre l'employabilité la travail habilité donc l'employabilité sais je réponds aux codes qu'attend un recruteur et la traçabilité sais je suis capable de créer de la valeur et donc en fait c'est quand que je parle d'un processus réflexif c'est un processus qui doit être capable de t'aider à bien comprendre le marché pour arriver à identifier des zones où tu peux te développer aussi bien pour être sexy auprès d'un employeur que pour vraiment créer de la valeur dans la société et quand j de la valeur ses valeurs socioéconomiques c'est au sens très large donc en tout cas c'est de la valeur qu'ils puissent être qu'ils puissent être valorisables pour en vivre et donc la réflexivité ça va être ça va être un peu le résultat de tout ce qui va permettre de pour faire simple de faire réfléchir sur toi-même faire réfléchir c'est quel est ton rôle par rapport à l'ensemble de ce qui se passe groupe social dans lequel tu te situes la société tout ça c'est quoi ta contribution à la société la réflexivité va va poser cet enjeu là et tout ce qui existe depuis la simple offre d'emploi jusqu'à un test de développement personnel tout doit être tout doit avoir un impact réflexif quand on parle de digitaliser l'orientation demain si on doit être capable de tout gérer avec cette espèce d'indicateur de dire ok quel est l'impact réflexif de ce module pour développer un indicateur qui en science de l'orientation est bien connue qui va qu'on va appeler la maturité vocationnelle qui est en fait le vrai graal de l'orientation c'est si tu veux c'est pour pouvoir penser le plein emploi pour pouvoir penser une société dans laquelle on a un chômage frictionnel qui est minime on doit raisonner non plus comme on l'a fait depuis ces cinquante dernières années en se disant on va aider les gens à se placer au wac ce soit non si on

doit mettre en place tout ce qui permet aux gens de devenir autonome ça je pense que ça je pense que ça te parle

[Mathias Dufour] dès lors que le le renforcer l'autonomie est au coeur du projet le plus important est évidemment n'hésitez pas si vous avez des questions sûr c'est sur ces propositions est-ce que l'on peut revenir quand même un petit peu assez typé de vision d'avenir du montage formation je sais que tu étais beaucoup intervenu au moment de la création de la conception de manquement de formation qu'est ce que tu penses de de la manière d'en parler pourrait optimiser sa valeur sociale et sa valeur sa valeur d'usage alors

[Jérémy Lamri] avec mon avec mon co fondateur l'abbé rageux boris on a en fait développé le compte personnel d'activités pour les mains de l'état donc c'était l'équivalent de la deuxième version du cpf puisque le cpf le cpapuis leur cpf et donc le cpa deuxième version est ce qu'il faut bien voir c'est que par rapport à toutes les idées qu'on peut avoir aujourd'hui c'est l'ingénierie qu'on peut mettre derrière c'est le dossier qu'on a proposé faisait 108 pages c'est ce qui a été développé sur le cpa c'est-à-dire repasser par repasser par le ministère par les opérateurs c'est l'équivalent de huit pages du dossier donc pour moi le premier match ambages il manque 100 pages et je manquais sans plage donc quand on l'a développée on savait très bien que le truc ça correspond pas du tout notamment par rapport à cet impact réflexif cette capacité à faire des liens entre les différents sujets c'était appauvri appauvri au possible pour tout un tas de raisons des raisons qui allaient de médiateur va nous accuser d'utiliser des données personnelles à on aime pas la couleur donc on change tout c'était vraiment il y avait vraiment de tout et n'importe quoi et je pense aussi que c'est un c'est malheureusement un sujet sur lequel il faudrait que l'acteur politique s'investisse le moins possible sur l'opérationnalisation c'est je pense qu'en fait les solutions doivent venir du terrain que l'ingénierie complexe qui va qui va derrière peut être pensée et je pense que qu'elle puisse être pensée au niveau politique donc en gros la vision d'avenir c'est on en a parlé c'est à dire des solutions qui qu'ils soient réflexif qui permette aux gens d'avancer et à la fois qui permettent de trop lui trouver des solutions l'enjeu à chaque fois il est double c'est le court terme on va avoir des personnes qui sont sur un marché de besoin c'est à dire qu'elles ont besoin d'un emploi maintenant elles ont besoin de pouvoir avancer rapidement et après il ya le marché d'opportunités les gens qui doivent travailler leur employabilité dans le temps qu'ils doivent penser à l'avenir ou là on a un réflexe à développer en France sur ce sujet et en fait on doit avoir un compte personnel de développement qui répond à ces deux besoins le marché de besoin le marché d'opportunités et donc ça c'est c'est là qu'on peut mettre des visions très très fortes après sur cette notion de temporalité

[Mathias Dufour] si toi tu avais je vais poser la même question pour conclure que celle que j'ai posée à l'année là dessus tenir même si je pense quand elle est assez transparente rapport à ce que tu nous dis avant qu'on passe à la section suivante si toi tu avais une baguette magique pour qu'est-ce que tu ferais pour mieux mettre le numérique au service de la des parcours professionnels et de l'employabilité

[Jérémy Lamri] gérer voire pierre chez France Compétences pierre de Heunynck qu'est le réseau de France Compétences ingéré voir pierre et je le seul vrai de mettre en place un référentiel de compétences de métier de compétences et plus largement c'est à dire des métiers qu'ils puissent

être liés à des intérêts professionnels en gros ce qu'on appelle une ontologie je le saurai remettre en place une ontologie professionnelle française qui qui permettent en fait de créer une forme d'une forme de normes et qu'il soit maintenu au plus haut niveau parce que je pense que le bras la principale difficulté du marché c'est qu'on doit en permanence chacun à notre niveau inventer cette norme et que du coup tout brille à rien de compatibles le marché a besoin de ça pour construire et à partir de là vu tous les acteurs qui assurent le marché je pense que tout avant sera très très vite et se connectera très très vite on a un sujet d'intérêt compatibilité d'interopérabilité entre les différents outils et c'est le principe c'est la principale raison est et romme alors le rhum le leur enlever trois il est intéressant seulement en fait il est plus sain c'est plus un rêve un référentiel intellectuelle c'est quand le rhum aujourd'hui il est très compliqué pour aider une entreprise à faire sa mobilité interne ou à faire savoir force planning le rhum il est très très compliqué pour aider des jeunes à s'orienter sait lire une fiche romme pour un jeune c'est impossible c'est en fait c'est le problème le problème du rhum c'est que c'est un outil qui est extrêmement puissant mais aujourd'hui trop technocratique pas assez opérationnalisation

[Mathias Dufour] d'accord donc c'est pas en danger tout à la fois et on en sait plus sur un ton souhait c'est de rendre plus opérationnelle stable accessible aux actifs leurs hommes étant

[Jérémy Lamri] exactement et pour ça je marcherai comme on marche dans une entreprise c'est à dire on identifie tous les cas d'usage pour lesquels on a besoin de référentiels de compétences et de métier et ensuite on y terrain en y terrain d'un modèle un outil qui répondent à ces différents cas d'usage c'est aujourd'hui le rhum ne répond pas suffisamment de cas d'usage d'accord ok

[Mathias Dufour] bonjour et c'est très clair un grand merci à toi je propose qu'on bascule sur la dernière séquence de et juste au moment où Mme Bénédicte se joint à nous merci Bénédicte donc merci beaucoup Jérémy bones continue sur un toit on espère que tes appels seront entendus et donc je vais passer la parole à l'américain pour la dernière séquence sur faciliter l'adaptation des travailleurs aux nouvelles compétences numériques et je vais te laisser accueillir Bénédicte illo

## Faciliter l'adaptation des travailleurs aux nouvelles compétences numériques, avec Bénédicte Tilloy et Eric Campanini

[Eric Campanini] merci mathias merci j'ai le niveau pour c'est pour ces éléments effectivement on va quérir Bénédicte et peut-être pour dire quelques mots sur le parcours impressionnant de Bénédicte qui a été dirigeant ou ça a été au sein du groupe SNCF et qui a aussi fondé une start-up 10h32 et et Ask for the Moon qui aime bien a évoqué le fait qu'après 27 ans passés au sein de la SNCF Bénédicte et une senior qui a découvert le monde des start-up et je vous invite une fois que vous aurez évidemment écouté avec attention on va dire là à découvrir son livre s'appelle la Team le jour où j'ai quitté mon COMEX pour une start-up et vous verrez que Bénédicte à la fois la plume et le pinceau de façon assez remarquable qui est une qualité supplémentaire américaine voilà vous imaginez à quel point le stress monte chez moi à l'idée de présenter les propositions le plus important pour ce faire avec beaucoup de bienveillance challenge et par Bénédicte ou en tout cas la faire réagir on sait proposer en préparant cette prestation pour vos participants et participantes que Bénédicte se ferait un plaisir de m'interrompre et de rebondir au fil de l'eau plutôt que d'attendre d'avoir présenté chacune des grands axes de ce sujet donc on a pour parler de l'adaptation des travailleurs nouvelles compétences numériques je crois qu'on s'est bien illustré jusque là on fait face à des distributions de compétences technologiques qu'ils font évoluer le travail les emplois et les compétences dans une proportion qui n'a jamais connue jusque là avec des métiers augmentés que ce soit des métiers traditionnels je suis contrôleur de gestion je suis augmenté parce que m'apporte la data je suis juriste ou avocat je suis augmenté parce qu'elle apporte l'intelligence artificielle mais ça peut aussi être des exemples exosquelette qui vient de réduire la pénibilité dans les métiers de maintenance c'est une chose et des nouveaux métiers aussi qui n'existaient pas jusque là machine leurs milles cybersécurité éthiques il ya on trouve aussi des chefs de bail est officielle par exemple et des nouvelles compétences et là je pense que Bénédicte pourra réagir largement de sa créativité l'adaptabilité et la capacité à apprendre la France pourquoi est-ce que il nous paraît important de travailler sur cette notion de transition c'est vraiment beau prévenir les risques d'obsolescence des compétences accompagner les reconversions afin d'éviter tout simplement ou salariés dont l'emploi est menacé l'automatisation de basculer dans le marché donc il ya un vrai besoin de dialogue social il ya un vrai besoin de mobilisation collective que ce soit au sein de l'entreprise on donne on a structuré nos propositions donc la fin des 40 propositions de ce rapport invite à retrouver dehors sur le fil en trois axes le premier s'est en fait renforcé la mobilisation des outils de gestion des compétences tout au long de sa vie le deuxième axe c'est développer les apprentissages et tutorat en situation professionnelle et le troisième axe s'est accompagné les transitions professionnelles face aux mutations numériques du monde du travail donc voilà les trois grands axes alors je vais pas reprendre chacune des propositions je vais peut-être faire quelques quelques sélections de celle qui nous paraissent les plus emblématiques il y a tout d'abord il m'adresse à la fois au public ici à Bénédicte le fait de renforcer la communication sur les outils qui existent et qui permet de valider les compétences numériques il ya ce qu'on appelle le PIC ce qui a nui aux initiales il ya d'autres solutions privées qui permettent aussi de proposer un tuteur numérique vous savez c'est je vais sûrement CV d'un niveau d'anglais de



pouvoir demain mettre sur mon cv un nouveau niveau de compétence numérique quand on sait qu'il ya plus de 13 millions de français qui sont effectivement à l'écart de cette transformation numérique ça nous paraît un élément important donc ça c'est le premier jeu je valorise et je communique de façon très simple sur mon niveau de collecte ensuite il y a un terrain déjà aux paroles a déjà déjà je vous avais je vous avais dit que non mais

[Bénédicte Tilloy] c'est difficile pour moi mais voilà ça a été fait alors peut-être parce que c'est leur métier mais qui a été fait chez orange au début il avait fait passer alors alors salariée alors je pense pas à l'époque ça devait pas être cet outil mais il avait il leur avait fait passer une sorte de passeport en fait ils les avaient aidé à réussir tous les visas ce qu'en fait ça marchait comme ça avec des tampons sur le passe pas et ce qui était intéressant c'est qu'il les avait il s'était fait de manière très bienveillante et tout le monde y passait quel que soit le métier exercé avec pas mal de dents trade et ça avait un peu dramatiser finalement le passage à numérique je crois que c'est celui qu'on avait été à l'initiative c'était Bruno Mettling du temps où il était chez orange je te rend la parole

[Eric Campanini] merci pour ce concours cette illustration il y a aussi des solutions comme déjà par exemple une anecdote d'une grande entreprise du cac 40 que je ne citerai pas qu'ils voulaient communiquer de façon massive sur son niveau d'expertise numérique entre 4 ses collaborateurs et qui qui a passé fait c'estive mais alors le passeport ou déjà toomp 6 et s'est rendu compte qu'il y avait peut-être besoin de diabète et compétences donc c'est à la fois l'intérêt pour les entreprises mais aussi évidemment à titre individuel ensuite il ya une deuxième partie sur la mobilisation des outils de gestion tout au long de sa vie qu'un outil qui existe aujourd'hui qui est rappelle le conseil en évolution professionnelle on pense qu'il faut renforcer les expertises de ce conseil d'évolution professionnelle sur les métiers du numérique et généraliser cet usage pour en faire un vrai outil de mobilité professionnelle sont des professions 30 et en terre pour ceux qui sont en train de suivre directement sur le document et pour nous cette généralisation de l'usage du conseil en évolution professionnelle mais il faut quoi il faut communiquer davantage sur le sujet vers le grand public ça fait partie de ces outils qui sont extrêmement intéressants mais peu connus il faut ouvrir ce dispositif à de nouveaux acteurs donc à passer le combiné à la fois bilan de compétences une vraie compréhension des évolutions des besoins et ouvrir ce dispositif aux salariés eux-mêmes pour les faire évoluer vers d'autres qualifications vous verrez que des propositions qu'on pousse la visent à anticiper la situation où c'est un peu trop tard et on se retrouve complètement disqualifié sur le marché où sa voix sur ce sur ce premier axe le deuxième axe c'est développer

[Bénédicte Tilloy] les gaudérique et rien sur le clp est ce que c'est bien celui là sur lequel on compte un peu sur le conseiller professionnel de pôle emploi pour le faire connaître ou est-ce que c'est autre chose

[Eric Campanini] oui tout à fait le conseiller pôle emploi un rôle clé à jouer dans le dispositif et s'est complétée d'un dispositif en ligne qui permet d'avoir à la fois la dimension humaine et la capacité à trouver un certain nombre de conseils dans son évolution professionnelle

[Bénédicte Tilloy] qu'en fait la réaction que j'ai par rapport à ça c'est que il ya une petite difficulté à mettre en ligne des outils pour aider des gens qui sont en fait ne pas très débrouillard

en ligne par construction et que donc ça ça passe un peu par le goulot d'étranglement du conseiller pôle emploi donc je comprends qu'il a énormément de gens à s'occuper qui est mon titre et donc je trouve que une des choses qui a été le plus bien réussi par des gens qui se sont engagés dans la formation et la reconversion des salariés sur la partie numérique c'est le fait de constituer des promos ou des boeufs disent enfin en tout cas ne pas laisser les gens seuls face à la formation mais organiser les choses pour qu'elles puissent être faites ensemble et je trouve que la dimension communautaire de l'apprentissage c'est un point qui pourrait être développé à ce que d'ailleurs pôle emploi en ai pas du tout parlé avec eux mais puisse être à l'initiative d'organiser ces fameuses promo et peut-être que ça leur fera gagner du temps parce que peut-être que s'il y avait je n'étais pas moi une promo d'une dizaine de personnes engagées dans le même type de formation il pourrait d'ailleurs repérer les gens qui ont peut-être besoin des mêmes types d'apprentissage et puis les aider à être encore temps promo encore des enfin tout ce qu'on peut tout le vocabulaire qu'il va bien l'idée étant que si je t'avois évoqué tout à l'heure mon expérience de seniors moi je pense que je suis je me suis débrouillé mais il me suis débrouillé parce que j'avais à côté de moi des jeunes dans mass start up très sympa qui vont aider en fait et ça a été j'ai accédé plus vite hier je me suis pas retrouvé devant mon écran à pester longtemps dès que je commençais à galérer sur le sujet pouvait immédiatement sophistiqué quelqu'un qui me rassurait sur le fait qu'en fait c'était trois fois rien y avait un croix rouge avait pas vu et qui explique les choses aussi basiques que ça qui peuvent parfois quand même à achevé de mettre en pétard quand les troupes France a bien fait c'est terrible

[Eric Campanini] donc ce qu'est ce que tu diminues mixte c'est par rapport à nos propositions sur le concert évolution professionnelle c'est à dire attention aussi renforcé côté conseiller pôle emploi sa capacité à utiliser cet outil ça c'est une chose et maintenant tu m'as nuit le vocabulaire de start-up brillamment en parlant de body qui effectivement j'aime bien cette idée de promo de demandeurs d'emploi ou de propos de salariés et de jouer sur finalement allé avec les pompes selon le terme d'intelligence collective mais de déporter une partie du travail auprès des personnes qui sont directement motivé et intéressé par sa mère hockey d'antan dans cette même veine ça vous permet de basculer et merci pour la transition sur l'apprentissage et le tutorat en situation professionnelle dans les propositions effectivement l'idée c'est bien d'accroître les financements et la valorisation de la fesse de la formation en situation de travail encadré par des formations pour les managers et les accompagnants parce qu'une chose est d'être obbadi pour ça une autre chose est de savoir pouvoir le mener et tout ça il faut pouvoir l'humaniser avec différentes actions de type tutorat numériques en entreprise on parle de mentorat à verser effectivement avec un jeune qui doit plutôt aider à ces normes mais ça peut aussi être quelqu'un qui est plus aguerri jeunes pas jeunes d'ailleurs et qui vient porter porter main forte et l'idée ça fait l'objet des professions 32 et 33 de professionnaliser cette partie là et d'assister et d'accompagner pour que on évite les situations finalement jeune formé au numérique ou en ligne donc complètement déshumanisée où je sors de mon métier mais vraiment de le faire en situation professionnelle pour ça il ya aussi fait de généraliser les outils d'évaluation de la capacité à apprendre des collaborateurs j'ai tout à l'heure que tu as dû apprendre sur le tard en quittant le comex pour jeunes startups ce qu'on appelle en anglais alors aux policiers mais l'homme une qui est vraiment de se dire comment est ce que je mesure ma propre capacité à apprendre mais meilleur moyen pour apprendre au sein et ça ça nous paraît un axe intéressant il ya le tutorat et il ya aussi cette prise en compte que tout n'apprend pas

peut-être de la même manière à même vitesse avec les mêmes outils et que la généralisation de plateformes 100% e-learning une solution mais pas la seule

[Bénédicte Tilloy] west en tout cas c'est très important d'aider de faire réfléchir les gens à la manière dont ils ont appris quelque chose et je parmi les choses que j'ai fait dans ma start-up ce qu'on se disait c'était qu'en fait on entraînaient les gens à transmettre les choses avant d'apprendre 30 à transmettre les choses sur lesquelles il était le plus fier et qui savaient le mieux mettre en valeur en se disant que il franchissait une première étape en enseignant ce qu'ils savaient faire, 2,2 de plus facile que ça les mettez en situation ensuite de se questionner sur comment eux mêmes avaient appris et comment eux mêmes en fait été capables d'apprendre autre chose et on n'apprend pas tous de la même manière en fait et c'est intéressant de faire réfléchir qu'elle est la dernière chose que tu as prise dans quelles conditions grâce à qui qu'est ce que tu as ressenti comme émotion est ce que ça te fait plaisir parce que ça a été une galère tout ça je pense que ça fait partie des choses qui sont intéressantes la première des choses qu'on apprend tant un marché en fait on apprend par l'expérience donc je crois beaucoup à ça fait réfléchir les gens sur comment ils ont appris que ça dédramatise l'école

[Eric Campanini] ce que l'on entend dans ce que tu dis c'est qu'il ya trois choses ya un prendre conscience que dans cette situation 36 ans numérique a finalement il y a des choses que je sais est que je peux transmettre et à comment est ce que j'apprends et comment est-ce que les autres après donc ça c'est une prise en main et il ya ensuite ces principes de tutorat ou en tournée et en fait on n'en sait toujours plus parce qu'on croit que ça c'est vrai à titre individuel et c'est vrai aussi et sa transition vers l'ex roi au roi qui a laissé une progression de 35,2 un vrai enjeu de généraliser sur tous les territoires des problèmes de sensibilisation et d'accompagnement des dirigeants là on a vu à titre individuel qu'est ce que je peux comment est ce que je peux être aidée mais c'est vrai qu'on constate suivant les études contre 40 à 50 % des dirigeants de tpe et pme repousse cette notion de transition numérique en disant mais attends c'est pas forcément pour moi il faut que je me concentre sur le quartier de carnet de commandes il faut que je me concentre sur ma trésorerie future vision assez court terme c'est tout à fait normal qu'ils s'expliquent mais c'est vrai qu'il ya un enjeu à aider ses dirigeants et dirigeants à prendre un peu de hauteur et se dire mais quand est-ce que je peux avoir c'est cette transition numérique il ya des initiatives aussi dans le rapport d'initiative de la nouvelle Aquitaine qui a été financée par la région à destination des 100 200 pme et tpe locales pour les aider leur donner un coup de pouce pour dire tiens regarde voilà ce que tu pourrais faire avec le numérique dans la halle types de compétences qu'il faudra développer dans son organisation et voilà comment est ce qu'on peut anticiper les choses

[Bénédicte Tilloy] la question des dirigeants elle est complètement centrale parce que le dirigeant il est modélisant dans ses comportements il ya rien de pire qu'un dirigeant qui en fait fait des claquettes sur une estrade en parlant d'innovation numérique notamment et dont on en sait que son assistant lui tirait encore ses mails alors je pense que ça n'existe plus mais j'ai quelques souvenirs je me situe à cette situation un peu baroque et le fait que le dirigeant fasse l'effort que ça se sache qu'éventuellement il est des difficultés à le faire ces deux conditions de réussite pour que le tout le monde s'y met en réalité c'est à dire que les patrons qui font les gros bras et qui montrent qu'en fait ils sont capables de le faire facilement et que tout ça n'est qu'une affaire de deux d'énergie et 10 passes hier un

tout petit peu de temps c'est çavient presque décrédibiliser le message qui est important c'est qu'ils aient enfin ils ont qui s'y colle il s'y colle comme les autres avec avec la même envie de réussir et pour être passé par là ce que je peux dire c'est que le commandement c'est quand on sait quand on fait soi-même qu'on mesure à quel point les choses ont changé depuis le temps où on était opérationnel et au delà du numérique c'est une occasion aussi de prendre conscience que ça change et des comportements ça a changé les comportements quotidiens alors ils l'ont vu avec la pandémie parce qu'ils se sont retrouvés comme leurs salariés parfois avec le chien dans les pattes les mêmes les genoux dans dans les maisons de campagne mais mais ils ont enfin il c'est une manière de mesurer quand même que même si on n'a plus les mêmes si on fait plus par soi-même et on n'est plus uniquement dans le faire faire voir dans l'influent c'est important de comprendre que le monde change vite très vite avec le numérique il n'y a pas meilleur moyen de s'en rendre compte que de s'y confronter et que c'est pas grave est que c'est pas grave détenus les que tous enfin et là le storytelling entre guillemets de deux des difficultés rencontrées fait plus de bien à une entreprise que le patron qui souhaiterait ne le fait pas parce qu'ils ont autre chose à faire soit prétend le faire sans avec festivités parce qu'il est né dans un bain numérique depuis les tout petits

[Eric Campanini] bien sûr et qu'il crée du coup le décalage avec le reste de l'équipe et cette sensibilisation effectivement des dirigeants et les collaborateurs des tpe pme nous amène à une proposition suivante à 36 qui est de créer des modèles d'identification de compétences adjacentes qui est de se dire mais finalement au plus tôt que dans un monde brutal mais de se débarrasser des personnes en six ans tient en fait elles ne sont plus adaptées par rapport à ces transitions numériques vous avez finalement et c'est ce que le secteur vous avez des compétences qui sont intéressantes on va rajouter un élément supplémentaire de compétences numériques qui vous permettent de faire la transition et pour ça on dit nous lançons les appels d'offres pour créer vraiment ces modèles d'identification de compétences on identifiera plus facilement les passerelles entre les métiers en s'appuyant sur l'adaptation c'est l'intelligence artificielle est décelé ou des signaux faibles ou des choses tu peux être un peu contre intuitive et de se dire mais finalement lorsque je suis sur le métier aux manuels avec j'ai besoin d'être très rigoureux c'est chose qui peut être intéressante lorsque on parle de chefs de projets numériques ou là il faut faire un certain nombre de tests et vérifier que ce qui a été réalisé et à ça ça nous paraît aussi un élément important qui nous amène derrière la proposition suivante qui est d'anticiper les secteurs qui sont les plus rapidement touchés à la robotisation et d'accompagner au niveau national ces secteurs on pense évidemment à la logistique transport routier au delà de tout ce qu'on a connu sur un domaine de la distribution sur les quais et des sièges et

[Bénédicte Tilloy] là encore on peut très bien imaginer de plus tôt que deux dauphins de fabriquer des équipes pluridisciplinaires c'est à dire de mêler à deux avec un qui sait mais tier 1 qui scelle numériques et de les faire bosser ensemble c'est parfois plus efficace que de former celui qui est qui connaît le métier au numérique est celui qui connaît les métiers comme et y est enfin moi je crois beaucoup vraiment à là pour dire les choses de manière plus crue c'est la relation humaine qui fait qu'on a envie d'apprendre on apprend pour qu'on n'apprend pas ce qu'il ya un enjeu humain associé on n'apprend pas n'apprend pas juste pour le plaisir de se mettre des trucs dans la tête ces raouts c'est rare et ça et particulièrement dans les entreprises surtout pour des gens avec virtuellement des grands brûlés là de l'école

[Eric Campanini] et du coup ce qui est intéressant et quiaurait peut-être fallu imaginer pressions supplémentaire sur des modèles originaux d'apprentissage et pas forcément essayer de faire entrer dans la tête de toute l'entreprise de tous les collaborateurs le même niveau de compétence on l'a vu on a pris quelques initiatives de ce type là que se dire je vais former effectivement tout le monde de la même manière ce que tu dis toi c'est la création de ce binôme peuvent être intéressants pour obtenir le même résultat et y laisse travailler en gros je travaille au relationnel peut être intéressante une publicité qu'on a préparé la table ronde 1 une initiative intéressante d'un grand groupe de musique sache pas si c'est le bon moment pour en livrer les antilles où on parlait

[Bénédicte Tilloy] alors eux ils sont allés très loin dans la constitution d'éclipse qui vont jusqu'à fabriquer des contrats de travail à plusieurs c'est à dire en fait ils se sont rendu compte que dans l'univers de la musique c'était quand il avait des groupes en fait ils avaient des contrats avec des groupes entiers et viendrait à l'idée de personnel de ne sélectionner dans un groupe que le chanteur est le bassiste est de considérer que pour la partie de la basse de la batterie en fait on a confirmé à quelqu'un d'autre parce qu'il serait plus compétent on prend le groupement totalité parce que le groupe en fait produit un truc parce qu'ils se connaissent et ils aiment travailler ensemble et ils se sont rendu compte que c'était la même chose pour les salariés non non musicaux et y compris dans une fonction RH ils pouvaient très bien recruter des personnes qui avaient envie de travailler ensemble sur des contrats collectifs or ces c'est un peu bizarre ce truc et étrangers est entrain d'être vérifiées j'allais dire sur le plan de la garantie pour les uns et pour les autres plans légal je dis ça pour pas donner l'impression que ce n'est pas encadré et pour autant le rat ça fonctionne bien c'est à dire que les files ils sont ravis de l'avoir fait et moi j'avais jamais entendu parler de ça très honnêtement mais je trouve que c'est amusant de voir que ça peut aller jusque là en tout cas c'est un signe que c'est à partir du moment où quelqu'un commence à vouloir promouvoir quelque chose qui est fondamentalement jeu qui a une portée juridique aussi importante c'est que c'est bien un signal que le monde est entrain de muter dans ce domaine là du coup de nouvelles formes de collaboration web et qu'en fait c'est une nouvelle forme de collaboration il faut leur donner un cadre juridique pour leur permettre en fait de croître et embellir donc enfin c'était la première fois que j'en entendais parler hein le DRH en question il est conscient du fait que il est sûr les franges et qu'il est entrain d'ouvrir un nouveau nouveau périmètre on va dire je trouve ça intéressant à suivre en cas et puis c'est intéressant parce que ça vient du métier c'est à dire que c'est parce que peut-être que si on faisait ça chez Carrefour ça n'irait pas parce que ça ne correspond pas à la culture métier qui est important c'est que ça correspond à leur culture métier sans doute faut-il imaginer d'autres choses dans d'autres entreprises parce qu'ils ont une culture métier car pour respecter les noyaux élémentaire de travail en fait parce que c'est ça qui fait les identités professionnelles et quand on insère le numérique à l'intérieur d'un de ce qui fait l'identité des gens en fait ils n'ont pas l'impression qu'on dénature leur métier ça me rappelle une très vieille si j'ai encore le temps parce que j'étais bavard à vingt ans des coûts très prenant des joueurs ménagés très gentil gentil il y a vingt ans je vous assure il ya vingt ans j'ai fait arriver le billet imprimé c'est à dire il faut se rappeler ya 20 ans on avait des tickets de train qui ressemblent à des billets d'avion le contrôleur il arrivait dans un compartiment éventuellement il a il avait une pince il donnait un coup parfois au carreau pour me réveiller les gens qui étaient dans le compartiment et il mettait un coup de pince pour montrer que le billet avait été contrôlé le jour



où on a dit tout ça disparu c'est à dire qu'en fait on a un prix mais on a imaginé par don que le billet serait réalisée à domicile et imprimé puis carrément totalement virtualisée la question des contrôleurs était que deviendra notre métier ce qui était intéressant c'est qu'on a fait avec une étude prospective et en leur je me rappelle l'avoir fait conduire par eux c'est à dire que c'est pas nous qui avons dit voilà ce qui va passer on avait dit compte tenu de l'évolution les évolutions en cours il y a plein de scénarios métiers qui vont se produire quel est celui avec lequel vous vous sentez le plus à l'aise et donc ce qui était très très très intéressant c'est qu'ils ont vu arriver donc le numérique les questions de régulation de la vie d'abord le fait que les gens allaient vouloir être servis par plein de choses puis dans les scénarios qui ont été choisis ils en ont choisi un qui était plus de numérique et plus d'humain c'est eux qui l'ont choisie et 20 ans plus tard je pense que c'est exactement ce qui est en train de vous arriver à tous c'est à dire qu'il y a des choses qui sont non contestables qui sont forcément numériques ça n'aurait eu aucun sens d'imaginer d'avoir un billet train autrement que totalement virtuelle dans un téléphone mais que pour autant ça nécessitait que redéfinissent leur métier et qui est qu'ils deviennent des régulateurs de la vie à bord dans toutes les dimensions il fallait les former à ça et qu'il faudrait qu'il soit très agile aussi sur la capacité de lecture d'un titre numérique est en fait ils ont fait les deux ensemble c'est à dire on n'a pas fait une évolution du métier numérique d'un côté et qu'une illusion de la régulation à vis de la vie à bord dans un autre truc on a marié les deux en fait en mariant les deux on a respecté l'identité professionnelle et c'est pour ça j'ai enfin le côté numérique tout seul prom scratch c'est rarement une bonne idée parce que les gens le perçoivent comme une remise en question de leur identité professionnelle

[Eric Campanini] super clair et complètement effectivement complètement alignés sur leurs résultats et ça illustre bien en fil rouge les difficultés et complexes des positions le peut-être pourquoi avancer quand je la conclusion on a deux dernières propositions les 38 39 40 les 38 et 30 38 et 40 sont vraiment sur les mécanismes d'incitation et la mado jamais d'âge de numéros évoqué tout à l'heure pour inciter les entreprises et les entreprises publiques à anticiper avant une vraie gestion proactive des parcours professionnels et d'investir en amont sur la requalification des professionnels et ça je pense qu'on sera complètement aligner benédicte et il y a enfin et je les gardais pour la femme en forme de clin d'oeil développer l'employabilité des seniors via le numérique ça passe évidemment par l'identification de compétences adjacentes le fait de se dire mais bientôt ce patrimoine tout savoir faire qu'on peut avoir en tant que senior comment est ce que je peux le transmettre et comment est ce que je peux le compléter au lieu de binômes aux logiques de gros ou dans une logique d'apprentissage plus individuelle la question d'apprendre à apprendre et à avoir cette mixité de formats d'enseignement qui nous paraît évidemment fondamentale on voit qu'il y a bien au travers des quarante et quelques propositions qu'on a partagé aujourd'hui des dispositifs des mécanismes qui existent et qu'il faut valoriser renforcer faire connaître davantage il y a des nouveaux dispositifs ou des nouveaux formats pour reconnaître les compétences et les développer et il y a c'est peut-être le point conclusions dont on en échange qu'on peut avoir benédicte et je sais que tu as travaillé sur ces sujets là sur cette notion de plan d'investissement dans les compétences il avait un précédent pic qui est en cours qui a été lancée en 2010 7 sur cinq ans avec un montant exceptionnel de 15 milliards d'euro c'était ciblé sur deux millions de personnes et sur des personnes qui étaient déjà éloignées de l'emploi il nous ce qu'on dit lassé qui aurait ici pour te faire réagir ce que je sais que je travaille sur cette mission implique une baisse d'audience ce programme un vrai intérêt un vrai enjeu lancé un plan d'investissement dans les



compétences donc un pic de la transition inclusive derrière ce terme qui peut paraître un peu pompeux il y a une vraie réalité qui est de se dire finalement cet accompagnement il est critique à la fois sur le plan économique pour répondre aux enjeux des entreprises mais aussi sur le plan social et sur le plan de la cohésion sociale pour sécuriser l'employabilité c'est qu'on est plus seulement sur les personnes qui ont déjà décroché mais on est vraiment sur la sécurisation de l'employabilité de 8 millions de français qui sont aujourd'hui touchés par cette dimension numérique les chiffres sur les différentes études par 2,3 millions 5,4 millions de français qui sont à risque entre guillemets par rapport à cette dimension est donc l'ambition ce serait de garantir que 100 % des personnes qui en ont besoin puisse être formé d'ici cinq ans aux compétences aux métiers de la transition numérique et écologique est donc de bien réunir aussi je sais que ce sont des thèmes qui tiennent à cœur à la fois cette dimension numérique et sa dimension écologique pour faire vraiment un pic de la transition hat lui comment est-ce que tu réagis par rapport à celle qui a

[Bénédicte Tilloy] bien fait de rajouter écologique parce qu'en fait je me rends compte d'une chose c'est que finalement la numérique quelle que soit la forme qu'il prend ça reste en fait un outil ça en a ou en aucun ça peut pas être une fin en soi ferrant se former numérique pour quelque chose y compris pour jouer à des jeux vidéo bien sûr et donc en revanche l'écologie c'est un sens une vision et notamment une vision qui intéresse à peu près toute la nouvelle génération je crois que quand j'ai entendu dire récemment qu'il y avait 40% des contentieux parmi les jeunes ce qui est quand même beaucoup à ce qui est quand même important est le fait de se dire qu'on peut mettre le numérique d'une certaine manière au service de la transition écologique ça lui redonne en fait du sens et surtout ça évite d'en faire uniquement un apprentissage d'outils pour en faire un apprentissage de métier et je répète sur la même chose parce que pour moi ce qui est important c'est l'usage et et dans le fait bien qu'on va avoir besoin au nom du numérique et je pense qu'aujourd'hui il y a plus personne qui en doute depuis la pandémie on a besoin de numérique pour faire évoluer tout un tas de sujets de notre vie quotidienne et on en a on va en avoir besoin pour adresser des sujets et des sujets de transition écologique de rapport enfin de notre rapport quotidien notre environnement et je trouve que ça ça bureau de ça ça lui redonne en fait ils avaient évidemment du sens de former la population en numérique mais ça lui redonne un sens qui est sans doute plus je sais pas si les plus nobles parce que toutes les eaux toutes les occasions de former les hommes sont nobles mais en tout cas ça permet d'accrocher des gens qui pourraient ne pas comprendre pourquoi on les forme à un machin dont ils ne comprennent pas le sens si on leur dit que c'est pour les aider en fait à être contributeurs de leur apport à une solution dans tout ça la conscience aujourd'hui que livrons là règle voilà c'est comme ça que donc avoir leur après effectivement j'ai fait partie du jury de dévaluation des propositions pour le 100% inclusion et ce que j'ai constaté c'est que avoir des gens qui soient capables de sources et les publics les plus éloignés de l'emploi est qui et qui sont capables aussi de faire toute la chaîne qui conduit ces gens jusqu'à un emploi pérenne dans l'entreprise c'est pas facile et que ça nécessite en fait de fabriquer des atelages avec des gens qui viennent en fait d'univers très différents et composé ces atelages pour permettre que des formations soient effectivement utiles c'est un énorme travail d'une générique formation et pourquoi il faut se pencher aussi sur ce sujet pour que l'argent soit correctement dépensé que sinon le risque c'est de former des gens qui ne comprennent pas d'emploi de ou d'avoir ou de les former pour deux ans alors que là comment dire

l'emploi on leur propose et lui même avec lui même pardon pour le terme disrupt et par encore autre chose

[Eric Campanini] après après on est à la fois condamné etc'est la chance aussi de devoir se reformer tout entre sa vie il a le le point et peut-être mathias je suis telaisser de laisser rebondir c'est vraiment par rapport au pic que je veux qu'elle tu as tu va contribuer de dire le précédent viser vraiment les personnes qui ont déjà décroché là c'est vraiment de réunir et de coordonner les différentes initiatives de façon plus anticipée pour prévenir un maintenant encore une jante ans

[Bénédicte Tilloy] encore une fois du coup si les gens ont des niveaux différents ça permet l'entraide c'est ça qui est bien c'est ce qu'a montré simplon c'est à dire sans plomb dans une promo ya toujours des gens qui en savent plus sur un sujet qui embarque les autres et l'intérêt de prendre des gens qui sont pas encore éloignés de l'emploi c'est qu'en fait ils ont à la fois ils apprennent mais il enseigne et donc ils sont ils sont dans une posture qui est beaucoup plus comment dire qu'il est plus valorisante chaque fois qu'on a on enseigne quelque chose à quelqu'un on a le sentiment de grandir et pour les gens qui sont elles qui sont mal à l'aise avec la question de l'école est renseigné les parfois unedouleur puisque en fait ça leur envoie des cadets la capacité ou de l'incompétence qu'ils ressentent dès qu'il se met à enseigner quelque chose aux autres ils deviennent en fait finalement il serend utile et des héros de quelque chose donc à partir du moment où on a une chaîne de gens qu'ils soient qu'ils sont plus ou moins éloignés on arrive toujours à trouver des gens qui sont capables d'entre d'entraîner les autres sssais c'est tout là la beauté d'aider des formations comme celles qu'un montebardot a enfin de science de deux simples on sait que c'est cet effet promo avec des gens [Musique] dire un mot sur le

[Mathias Dufour] oui pour revient un peu sur notre idée parce que on y est on y croit vraiment beaucoup pense que ça peut être un d'un des projets phare du prochain quinquennat quel que soit le prochain président en tout cas aux présidentes et nous on porte cette idée dans le débat public de dire voilà lesait très bien d'avoir mis 15 milliard sur la table pour accompagner les deux millions de personnes les plus jeunes et de l'emploi mais ça arrive pas juste la question n'a pas qu'une question de chômage en as une question de de précarité d'insécurité économique et la double transition écologique et numérique rebat tellement l'écart soit pour des compétences qui joue à un panier et millions de travailleurs y compris ceux qui sont en emploi pour qu'ils trouvent leur place sur ce nouveau marché du travail et ça mérite aussi un investissement public spécifique précisément parce que le numérique est là et la transition écologique sont transverses à des secteurs parce qu'on peut dire bon bah c'est le boulot des op coetera maintenant là on parle d'eux de transition qui ont progressé voire qui implique des transitions entre secteurs du coup les outils actuels sont pas forcément adaptés nous complètement pour donc un pic de la transition inclusive et la double transition écologique et numérique voilà triple aveu la démographie aussi ça qui permet d'inclure les limites et la première chose et du coup il y aura différentes briques dans ce pic il y aurait d'abord une brique d'observatoire on a besoin de plus de visibilité sur l'évolution des compétences où va le marché du travail quels sont les métiers qui vont comment les métiers vous envoient en vol vont évoluer quels sont les besoins compétences et du coup quels sont les écarts ça peut paraître totalement évident mais aujourd'hui il n'y a pas cet outil un peu global on a des visions encore une fois par secteur mais mais mais pas pas transverses partout le monde en a besoin que ce soit les décideurs publics les

entreprises évidemment mais aussi des travailleurs une deuxième brique ça serait de 2  
lien aujourd'hui une grande école de la une grande école de numérique qui aide un peu à animer  
la place sur les formations numériques donné de la visibilité sur les formations ce serait bien  
d'avoir un même le même truc une grande école la transition inclusive qui fasse la transparence  
des aides à ce que l'offre et la demande de formation ça juste là les troisième briques et  
les financières il faut mettre des sous dans et par exemple un des outils qu'on a auquel on a  
pensé c'est une dotation compétences d'avenir une espèce de droit de tirage qu'on donne à  
chacun en plus qui serait et qui viendra en plus de son CPF parce que les montants du CPF qui sont  
comme limités ils permettent des formations ponctuelles mais permettent pas les transitions  
professionnelles à dire tous les gens qui ont besoin de trop sur professionnels ont un droit  
de tirage par exemple de dix mille euros c'est le prix d'une formation sur un an pour faciliter la  
transition et puis derrière il faut qu'on ait une gouvernance qui soit hybride à la fois il faut que  
l'état puisse piloter parce que c'est énormément d'argent public mais il faut une participation  
renforcée d'acteurs et d'actifs à des parties prenantes et notamment des partenaires sociaux voilà c'est un peu les premiers contours de ce que ça pic de la transition  
inclusive comme proposition de valeur comme promesse que tous les actifs concernés par la  
transition qui ont besoin de faire évoluer leurs compétences du fait de la transition écologique  
au numérique 1 puisque le faire d'ici les cinq prochaines années voilà

[Bénédicte Tilloy] c'est très ambitieux c'est très ambitieuse qui est en fait ce qu'il faut résoudre  
comme des problèmes de quadrature du cercle c'est que ce sont les gens qui ont le moins besoin de  
formation qui sont candidats à la formation est en fait il a dit toute la difficulté c'est de réussir en  
fait à trouver les ressorts pour que des gens qui sont en fait qu'ils ont besoin de  
formation se forment et donc il ya je pense que je sais pas si je peux le terme est vilain de dire  
il faut des artifices mais en tout cas il faut il y a quelque chose à craquer de ce côté là et  
[Musique] c'est pour ça que je crois en l'idée d'envisager d'inverser les rôles et de dire finalement  
on a tous quelque chose à enseigner de façon à ce que au passage il ya une contrepartie qui soient  
donnés c'est à dire ça rend plus symétrique les choses les plus valorisantes les intentions  
devoix parce que pour nous alors il faut avoir confiance en soi pour ce sport pour accepter d'être  
forme de se reformer à quelque chose

[Mathias Dufour] moi je j'aime bien ton idée de l'avoir une approche comment volontariste et je  
pense que c'était l'idée du pic dire les personnes qui soutiennent l'emploi c'est pas facile d'aller  
les chercher c'est pas juste une chanson de moyens il faut aller les chercher et c'est pour ça qu'on  
parle de pistes de la transition inclusive le effectivement il ya des gens pour qui ça va se  
passer spontanément et ça va très bien se faire mais il ya aussi une responsabilité des pouvoirs  
publics de faire en sorte que tout le monde puisse participer à cette condition est donc un effort  
particulier à faire pour aller chercher les publics pas forcément y aller et qui ne sont pas  
forcément les mêmes que ceux qui sont aujourd'hui l'année de l'emploi et pour nous c'est un  
chiffre important en termes de ciblage des publics là il faut élargir les publics pas juste avoir un  
regard vers le passé en dix ans les gens qui sont déjà éloignés mais sûr qu'ils vont potentiellement  
y être et qu'aujourd'hui sont en insécurité parce que comme tu l'a souligné les gens sont  
surtout lucides ils voient bien ce qui va se passer des caissières elles voient bien que un jour ça va  
s'arrêter même s'il y a un boulot aujourd'hui et est sacré de l'absence d'insécurité aujourd'hui  
voilà donc pour nous il faut adresser ce type de public merci à tous les deux ouais je vois que l'on  
tourne je pense qu'il est je vais laisser et rigueur Eric conclure

[Eric Campanini] merci beaucoup benedicte être prêt à l'exercice et d'avoir aidé à porter sa dimension et cette combinaison à la fois numériques et humaine. Aujourd'hui s'il est l'heure de conclure ça avant de dire que effectivement vous avez ce document de 40 propositions lesd'excès réagir aussi dessus et nous faire part de vos commentaires pour qu'on puisse l'enrichir en fin de diffusion beaucoup plus large peut-être. C'est l'heure de dire qu'il y a deux autres sessions qui sont prévues le 26 janvier et le 27 janvier.

[Mathias Dufour] encore au moins deux conférences débats de ce type sa chambre comme je le disais en introduction cette conférence débat s'inscrit dans le cadre des états généraux de l'investissement social pour une transition écologique à numérique inclusive où les intérêts des états généraux la transition inclusive pour faire plus court on a une prochaine mercredi prochain on aura une conférence sur comment mettre l'IA au service des enseignants et de l'école inclusive le 2 février dans deux semaines on aura une conférence sur l'avenir du travail comment mettre l'avenir du travail au service des eaux services d'aide des travailleurs et puis on a ensuite le 3 février une conférence débat à Toulouse avec les acteurs de l'écosystème numérique et la transition de l'hébergement numérique sur un comment réussir une transition au service de l'inclusion professionnelle on a le 8 février à un colloque sur les entreprises inclusives yves comment faire mal à de l'inclusion professionnelle est une priorité pour les entreprises alors la transition politique numérique le 15 février on a un grand colloque sur les territoires inclusifs comment faire des territoires d'inclusion à l'heure de la transition écologique et numérique le 22 février on a un et j'ai bientôt finir le 22 février on veut dire un chanteur qui égrène les listes de son tour de France le 22 février où on a une conférence débat ranget le 25 la clôture des états généraux dans l'hémicycle du CV soeur puisque ces états généraux sont se déroulent sous le haut patronage du président du conseil économique social environnemental et c'est pas un hasard puisque il a vocation à mobiliser les acteurs de la société civile et rapporter et pourquoi si on en débat public ce qui est l'enjeu de ces états généraux merci à tous et donc à très bientôt voilà [Musique]