

40 propositions pour favoriser les parcours & promouvoir l'employabilité à l'heure de la transition numérique



Synthèse du Livre blanc

Par Nathalie Bassaler, Erik Campanini, Mathias Dufour, Sylvie Teynier,
pour le Pôle "Numérique et compétences" de #Leplusimportant,

avec Chris Delepierre, Paquita Frances, Nicole Lacore, Louis-Laurent Preux, Christopher Sullivan, Aurélie Van de Velde, ainsi que Serge Ravet et Philippe Petitqueux de l'association Reconnaître Open-Recognition

Janvier 2022

Synthèse du Livre blanc

La transition numérique (robotisation, intelligence artificielle, internet des objets, blockchains, big data, maquette numérique 3D et réalité virtuelle...) fait évoluer les emplois, les métiers et les compétences à un rythme et une ampleur jamais connus dans notre histoire.

Cette dynamique offre tout autant des **opportunités** qu'elle fragilise les travailleurs qualifiés, les publics vulnérables ou éloignés du numérique.

Le **risque de décrochage et de précarisation** pour les publics les plus vulnérables et les plus éloignés du numérique est majeur.

Pour faire face au **sentiment d'insécurité économique** accru ressenti par nos concitoyens liés au risque d'obsolescence accélérée des qualifications et des compétences induit par les disruptions technologiques, **renforcer leur employabilité**, et en particulier celle des **publics fragilisés**, constitue une priorité absolue.

Tirer le meilleur parti de cette transformation en termes d'accès à l'emploi pour tous et de reconnaissance des compétences, tout en limitant les risques de déqualification, passe par un accompagnement des transitions professionnelles et le développement de l'autonomie de chacun à s'orienter et apprendre tout au long de la vie.

Les dispositifs actuels de reconnaissance des qualifications (diplômes, formations qualifiantes et certifiantes, VAE), malgré leurs avantages, ne permettent aujourd'hui pas à une large part de nos concitoyens de reconnaître et de valoriser leurs compétences et leurs capacités. Cette situation pénalise les travailleurs, en ne leur permettant pas toujours d'avoir les parcours professionnels auxquels ils pourraient prétendre.

Il apparaît également que le numérique et l'intelligence artificielle offrent à nos concitoyens, et en particulier aux travailleurs peu qualifiés, des opportunités de reconnaissance de leurs compétences et de valorisation de leurs parcours professionnels qu'il est urgent de saisir pleinement.

La technologie peut en effet être un **formidable levier d'inclusion et de contribution au plein emploi**.

Le numérique et l'IA apportent, à cet égard, des moyens d'agir nouveaux et particulièrement prometteurs. Ils élargissent considérablement les possibilités de reconnaissance et de valorisation des compétences, en offrant des solutions individualisées, à maille très fine, avec des outils accessibles à tous et déployables à large échelle.

L'enjeu est historique. Il est en effet désormais possible de :

Récapitulatif des propositions

I. 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

Proposition #1 - Lancer dès maintenant un "Comité des acteurs des badges numériques" pour mieux coordonner les initiatives locales et accélérer le déploiement des badges numériques à l'échelle nationale

Proposition #2 - Créer une instance régionale rassemblant les principaux créateurs de badges et experts institutionnels de la compétence

Proposition #3 - Développer un référentiel public de compétences, "wiki-compétences" (ou "Wikiskills") en open source

Proposition #4 - Mettre en place un groupe de travail afin de définir les modalités techniques permettant d'assurer l'interopérabilité entre les plateformes de gestion des badges à l'échelle européenne

Proposition #5 - Lancer des appels d'offres pour accompagner la dynamique de création d'écosystèmes "open badges" sur les territoires

Proposition #6 - Rendre progressivement obligatoire, d'ici 5 ans, la délivrance de badges numériques pour les acteurs publics et les acteurs de formations financées par le CPF

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

Proposition #7 - Définir un label public "Badgeons les Compétences"

Proposition #8 - Mettre en place des incitations pour développer les usages des badges numériques en entreprises

Proposition #9 - Ajouter dans les attributions des OPCO la mission de pilotage des processus d'accompagnement de la création des badges numériques en entreprise

Proposition #10 - Amender la réglementation autour des immersions en entreprises (PMSMP) en incluant la dimension de badge numérique

Proposition #11 - Développer des outils d'analyse prospective sur l'évolution des besoins en compétences à partir de l'exploitation de données issues des badges numériques existants

Proposition #12 - Engager un travail conjoint entre organismes de formation et entreprises afin de penser le travail et la formation autour d'une description partagée des compétences

Proposition #13 - Associer d'ici 5 ans au certificat de travail un "livret professionnel numérique" qui précise les compétences du travailleur, et notamment les formations suivies au sein de l'entreprise

Axe 3: Réinventer et généraliser la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Proposition #14 - Réinventer la VAE autour d'un portfolio numérique de compétences et de pratiques professionnelles, qui évolue et s'enrichit simplement tout au long du parcours, au service à la fois de la construction des parcours des travailleurs et de la GPEC des entreprises

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

Vers un CPF 2.0 (ou Compte personnel de Développement Professionnel) : constats et enjeux

MonCompteFormation: un succès opérationnel mais une utilité sociale dans la durée questionnée

Une vision d'avenir pour le CPF : transformer MonCompteFormation en une plateforme publique où chaque actif aurait accès aux services, publics et privés, d'accompagnement à toutes les étapes de son parcours professionnel

Axe 1: Enrichir le CPF en données pour garantir sa valeur d'usage et en faire une plateforme de référence

Proposition #15 - Réorienter le CPF vers une "plateforme publique de services d'orientation professionnelle"

Proposition #16 - Inclure toute formation diplômante, qualifiante et certifiante dans le CPF

Proposition #17 - Introduire progressivement, à horizon 5 ans, l'obligation pour les opérateurs de formation financés par le CPF d'enrichir le CPF de certificats numériques

Proposition #18 - Donner aux employeurs et aux opérateurs de formations non financés par le CPF la possibilité d'enrichir le CPF

Proposition #19 - Enrichir le CPF par des données publiques pour aider les actifs dans l'élaboration de leur parcours professionnel

Proposition #20 - Donner à chaque travailleur la maîtrise des données dans son CPF et leur portabilité

Axe 2: Passer d'une application fermée à une plateforme de services ouverte aux éditeurs publics et privés de services d'accompagnement

Proposition #21 - Élargir le « socle public de services » proposés par le CPF/MonCompteFormation pour couvrir toutes les étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre du parcours professionnel

Proposition #22 - Développer un espace de services de valorisation du CPF, ouvert aux partenaires privés.

Proposition #23 - Compléter le CPF par une offre de services "en physique" *d'accompagnement des personnes dans l'utilisation et la valorisation de leur passeport numérique

Proposition #24 - Sécuriser la coordination entre les acteurs pour faire vivre le CPF

Axe 3: Lancer dès maintenant une "revue de projet" du CPF, incluant notamment une étude approfondie d'opportunité et de faisabilité de ce projet de transformation

Proposition #25 - Etablir un bilan d'impact de MonCompteFormation

Proposition #26 - Réaliser un audit des coûts de fonctionnement, actuels et prévus et identifier des pistes pour optimiser l'efficacité des dépenses

Proposition #27 - Évaluer l'efficacité et la pertinence du modèle actuel de gouvernance

Proposition #28 - Analyser la pertinence de la vision d'avenir et de la feuille de route stratégique actuelle

III. Faciliter l'adaptation des travailleurs aux nouvelles compétences numériques

Axe 1: Renforcer la mobilisation des outils de gestion de ses compétences numériques tout au long de la vie

Proposition #29 - Renforcer la communication et le déploiement auprès des travailleurs du service public "PIX" de validation des compétences numériques

Proposition #30 - Renforcer l'expertise du Conseil en Évolution Professionnel (CEP) sur les métiers du numérique

Proposition #31 - Généraliser l'usage du CEP pour en faire un outil central de mobilité professionnelle vers les métiers du numérique ou d'acquisition de compétences clés

Axe 2: Développer les apprentissages et le tutorat en situation professionnelle à l'ère numérique

Proposition #32 - Accroître les financements et valoriser la formation en situation de travail (AFEST) encadrée par des formations pour les managers – accompagnants

Proposition #33 - Généraliser et déployer au niveau des différentes branches professionnelles la reconnaissance du tutorat numérique en entreprise

Proposition #34 - Généraliser au sein des entreprises les outils d'évaluation de la capacité à apprendre des collaborateurs ("Learning Quotient")

Axe 3: Accompagner les transitions professionnelles face aux mutations numériques du monde du travail

Proposition #35 - Généraliser sur tous les territoires les programmes de sensibilisation et d'accompagnement des dirigeants et des collaborateurs des TPE & PME sur les impacts du numérique sur leurs activités et l'enjeu d'inclusion

Proposition #36 - Lancer des appels d'offres pour créer des modèles d'identification de compétences adjacentes et des passerelles entre métiers en s'appuyant sur la datascience et l'intelligence artificielle

Proposition #37 - Lancer une concertation et un plan d'accompagnement national sur les secteurs les plus rapidement touchés par la robotisation

Proposition #38 - Mettre en place des mécanismes d'incitation des entreprises à la gestion proactive des parcours des professionnels et à l'investissement dans la requalification des professionnels

Proposition #39 - Inciter les entreprises au développement de l'employabilité des seniors via le numérique permettant de les maintenir en activité jusqu'à leur départ à la retraite

Proposition #40 - Mettre en place des incitations pour que les entreprises publiques facilitent en amont la transition professionnelle des professionnels amenés à être "disruptés" par les "techs"

IV. Lancer un "PIC de la transition inclusive" englobant l'ensemble des dispositifs d'accompagnement pour sécuriser l'adaptation de tous les actifs à la transition numérique d'ici 5 ans

Le “PIC”, Plan d’investissement dans les compétences, lancé en 2017 et doté d’un montant exceptionnel de 15 milliards d’euros sur 5 ans, a été ciblé sur les 2 millions de personnes qui étaient déjà éloignées de l’emploi, sans donner priorité à ceux dont l’emploi ou l’employabilité risquait d’être menacé dans les années à venir.

Or la double transition écologique et numérique de notre économie induit, par sa rapidité et son ampleur, une transformation sans précédent des métiers et des compétences requises par les entreprises. Elle appelle donc un accompagnement lui-même inédit de l’adaptation des qualifications et des compétences des travailleurs.

Cet accompagnement est critique à la fois sur le plan économique pour répondre au mieux, et au plus vite, aux besoins des entreprises, mais aussi sur le plan social et de la cohésion sociale pour sécuriser l’employabilité de millions de Français dont une large part risque d’être décrochée.

Il est donc temps aujourd’hui de lancer un “PIC de la transition inclusive” pour accélérer l’adaptation de la population active à la transition écologique et numérique en réponse aux besoins de l’économie et, dans une perspective d’inclusion professionnelle pour tous, de veiller, par la formation, à ce que chacun y trouve sa place.

Ce “PIC de la transition inclusive” aurait pour ambition de garantir que 100% des personnes qui en ont besoin soient formées d’ici 5 ans aux compétences et aux métiers de la transition écologique et de la transition numérique.

Son enjeu sera non seulement, à l’image du PIC de l’actuel quinquennat, d’apporter les montants d’investissements nécessaires à l’atteinte de cette ambition, mais aussi de mettre en place et coordonner l’ensemble des dispositifs requis.

En particulier, au-delà des nouveaux dispositifs de reconnaissance des compétences (cf. Partie I de ce Livre blanc) et des nouveaux services d’accompagnement des transitions (parties II et III), plusieurs “briques” sont également à mettre en place pour garantir un accompagnement efficace de l’ensemble des actifs concernés par la transition écologique et numérique :

1. Lancer une **“dotation compétences d’avenir” exceptionnelle de 10 000 €**, pour les travailleurs peu qualifiés afin de leur permettre d’opérer leur reconversion professionnelle ;
2. Mettre en place un « **Observatoire des compétences de la transition écologique et numérique** » pour assurer la transparence sur les besoins en compétences ;
3. Garantir l’adéquation entre l’offre et la demande de formations par une « **Grande école de la transition inclusive** », inspirée de la “Grande école du numérique” mais avec un rôle plus large d’ “animateur de place” des acteurs des formations à la transition écologique et numérique ;
4. Mettre en place un **gouvernance élargie du PIC de la transition inclusive**, assurant un pilotage efficace par l’Etat avec la participation active des parties prenantes et notamment des partenaires sociaux

#Leplusimportant

Investir dans l'humain pour réussir une transition écologique et numérique inclusive

[#Leplusimportant](#) est un think tank & action lab innovant et indépendant.

Notre collectif citoyen promeut l'investissement dans l'humain pour réussir une transition écologique et numérique inclusive.

A cette fin, notre think tank produit et diffuse des solutions concrètes de politiques publiques et notre action lab accompagne en pro bono les acteurs de l'ESS pour démultiplier leur impact social.

*

Ce Livre blanc est publié à l'occasion de la conférence-débat "Favoriser les parcours & promouvoir l'employabilité à l'heure de la transition numérique", organisée le 19 janvier 2022 dans le cadre des [Etats généraux de la transition inclusive](#).

Les Etats généraux de l'investissement social pour une transition écologique et numérique inclusive sont lancés conjointement par #Leplusimportant et le Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam), en partenariat avec plus de 100 organisations et acteurs de la société civile. Cette initiative citoyenne est placée sous le Haut patronage du Président du CESE.

Les États généraux servent de laboratoire à idées de la société civile pour relever les défis de l'insécurité économique auxquels font face tant les entreprises que les citoyens. Il s'agit de démontrer comment l'investissement dans les compétences et l'employabilité est un levier d'action puissant qui permet à la fois de renforcer la compétitivité des entreprises via une main d'œuvre plus qualifiée, de lutter contre les inégalités économiques et prévenir le déclassement social.

Cette première version du livre blanc sera amendée, complétée et mise à jour pour faire suite aux débats auxquels ces Etats généraux vont donner lieu. [Le contenu de ce Livre blanc n'engage bien entendu que #Leplusimportant.](#)

Nous vous souhaitons une excellente lecture. Commentaires et suggestions sont les bienvenus à competences@leplusimportant.org