

LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE CONSTATS, PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS

Talents du numérique associe les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises du numérique. Cette association a pour objet de développer l'attractivité des formations et des métiers du numérique auprès des jeunes générations. La commission Partenariat/Post-Bac de Talents du Numérique est chargée de mettre en place les actions et outils visant à valoriser les réflexions et propositions sur la formation continue et les modèles de formation en alternance dans l'enseignement supérieur.

RELEVER LE DÉFI DE L'EMPLOYABILITÉ - CONSTATS :

Face à l'évolution quasi permanente des compétences scientifiques et techniques¹ dans le numérique et les emplois IT - sujettes de ce fait à une obsolescence accrue, face à l'accélération des innovations et de leur diffusion, la formation devient plus que jamais un facteur fondamental. Le défi de l'employabilité de la population active, des diplômé.e.s (ou non) doit être relevé et pensé comme la clé de la stabilité, du progrès social et du développement économique des entreprises, du secteur numérique comme de la société. Il faut, pour cela, rendre compatibles la flexibilité économique, l'adaptation et la sécurité des personnes, et **restaurer la nécessaire continuité entre formation initiale et insertion professionnelle**. Par ailleurs, Talents du numérique et ses membres sont convaincus que la problématique de la **pénurie de talents ne peut être résolue uniquement par la formation initiale** : cette approche est illusoire à court terme, **compte tenu des flux et de l'attractivité encore trop faible** de nos métiers.

Notons que l'urgence d'aller vers une **massification de ces compétences dépasse le seul secteur numérique**. Comme l'État et les collectivités territoriales, les entreprises de tous les secteurs d'activités (Banque, Santé, Automobile, etc.) vont devoir intégrer, au sein de leurs équipes, des compétences numériques, en complément des compétences métiers déjà présentes. Les actions de **promotion des métiers numériques, de formation tout au long de la vie ou pour le retour à l'emploi**, doivent cibler les entreprises des autres branches comme celles du secteur numérique.



- Le numérique représente 175 000 emplois nets créés en France depuis 2009, dont 94% de CDI² ;
- 85% des emplois qui seront exercés en 2030 n'existent pas encore aujourd'hui³.

¹ Selon l'OCDE, la durée de vie moyenne d'une compétence technique (ou savoir-faire) est de 2 ans aujourd'hui, contre 30 ans en 1987. Au-delà de cette durée, la compétence perd en utilité et doit être réactualisée ou remplacée par un autre savoir-faire. <https://bit.ly/3AmQ8HP> (Ressource : laboiteaoutilsdesrh.com)

² Chiffres et data du secteur numérique, Numeum, juin 2021

³ Étude Dell et Institute for the Future, *The next era of human/machine partnership*, 2017

Ces mouvements de fond posent ainsi notamment **la question de la validité des diplômes de la formation initiale dans le temps** et **renforcent la logique en matière de compétences et de certification**. Dans les faits, on constate une **porosité accrue entre les formations initiale et continue**, phénomène renforcé par la crise sanitaire due à la pandémie de la COVID-19 et par les tensions fortes sur le marché de l'emploi IT. **L'urgence à recruter des entreprises remet en cause des comportements en matière de ressources humaines** ainsi que la pertinence absolue **des diplômes comme critère essentiel d'évaluation d'une candidature**. Au-delà de ces diplômes, l'attente se porte sur les compétences, et l'acquisition de celles-ci.

Dans ce contexte, les citoyens doivent donc pouvoir bénéficier de formations, tout au long de leur vie⁴, afin **de maintenir leur employabilité ou de se reconvertir** vers des métiers du numérique (ou un secteur) porteurs. La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018, qui ne cesse de transformer en profondeur le paysage de la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV), a mis en avant **l'initiative et la responsabilité des actifs grâce au CPF et l'implication des entreprises**. La situation actuelle, les évolutions législatives et réglementaires nous mènent à une dynamique de progrès de l'individu dans son travail, son rapport au travail et à ses compétences, avec les nécessités suivantes :

- ❑ **Une remise à niveau et le développement constant de compétences face à l'obsolescence des compétences et des diplômes, face aux évolutions technologiques accélérées ;**
- ❑ L'autoformation, définie comme la capacité à **aller chercher la compétence là où elle est** à disposition et à **être actif** dans sa démarche d'apprentissage ;
- ❑ La **capacité d'apprendre à apprendre** et le développement de l'esprit critique par rapport à ses niveaux de connaissance, de compétences et ses savoirs propres ;
- ❑ La **compensation de la baisse des dotations à l'Enseignement supérieur par un investissement massif dans la FTLV**. Rappelons que les coûts d'un diplôme dans la FTLV sont trois fois moins élevés que pour un diplôme de la formation initiale.

C'est également **un élément clé dans le débat récurrent autour de la souveraineté/l'autonomie stratégique française et européenne**. La connaissance et les compétences sont des enjeux majeurs. La maîtrise de sa souveraineté technologique passe par le fait d'avoir, à disposition, les talents pour la concevoir, les dispositifs pour les former.

Enfin, l'association Talents du Numérique souhaite insister sur le fait qu'il **est possible de rejoindre le numérique** et ses métiers, **quel que soit son parcours initial et sa situation personnelle**⁵. La révolution numérique ne pourra être menée à bien sans l'arrivée de nouveaux talents et il est important de diversifier les profils qui rejoignent le secteur. Ce ne sont pas les talents qui manquent, mais les compétences adaptées et l'acquisition de celles-ci par lesdits talents.

Il convient donc d'agir collectivement, afin que les talents puissent toujours accéder aux compétences identifiées par les acteurs du numérique, en adéquation avec l'évolution – notamment technologique – constante du secteur.

⁴ La formation tout au long de la vie sera ici définie comme un continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle, et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences : actions de formation continue, activités professionnelles, implications associatives ou bénévoles. Elle inclut les démarches d'orientation, de bilan, d'accompagnement vers l'emploi, de formation et de validation des acquis de l'expérience :

<https://www.education.gouv.fr/la-formation-tout-au-long-de-la-vie-7508>

⁵ Cela a été notamment démontré par la Grande École du Numérique qui permet de former des personnes éloignées de l'emploi (Bac, infra Bac, habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville) aux métiers du numérique, avec un taux d'insertion professionnelle satisfaisant.

RELEVER LE DÉFI DE L'EMPLOYABILITÉ - PROPOSITIONS

La FTLV suppose de déployer, au plus près des besoins, des actions adaptées aux différents publics et aux spécificités du numérique : **massification, montée du niveau global des compétences et innovation continue**. Il s'agit ici :

- ❑ de **remettre en cause une perception, très française**, selon laquelle un diplôme obtenu à l'issue de la formation initiale, notamment en grande école, est une fin en soi. Il **n'est plus concevable de considérer que l'on puisse acquérir en formation initiale l'ensemble des connaissances et compétences nécessaires pour toute une carrière. Un talent du numérique, c'est plus qu'un diplôme ;**
- ❑ de **décloisonner la formation**, scindée entre la partie initiale et continue ;
- ❑ de faire en sorte **que l'ensemble des actifs puisse bénéficier de la formation professionnelle**, et non pas qu'elle profite en priorité aux actifs qui ont suivi une formation initiale couronnée par une qualification reconnue ;
- ❑ de **rendre accessibles à tous des formations d'excellence, dans l'ensemble des territoires**, acteurs essentiels de la démarche. Il convient ici de rompre avec leur concentration en Ile-de-France ;
- ❑ de **doter les services publics financièrement** pour épauler ces écosystèmes.

À cet égard, **la crise liée à la COVID-19 est certainement un point de bascule** quant à la perception du diplôme comme fondement de l'analyse dans le processus de recrutement. Au-delà de la formation initiale, la nécessité, pour les salariés comme pour les employeurs, **de se former régulièrement, d'accroître ses compétences techniques et de s'adapter aux métiers/aux tâches de l'emploi considéré**, est apparue plus prégnante. Face à cette situation critique, les entreprises se sont voulues pragmatiques et ont mis en œuvre un principe de réalité, renforçant ainsi une tendance déjà à l'œuvre. Cependant, les « vieux réflexes » ont parfois la vie dure. Il reste beaucoup de chemin à parcourir et d'efforts à faire, notamment sur la perception des profils atypiques.

Par ailleurs, au-delà des grands discours et des réformes, **un écart subsiste entre les objectifs des dispositifs, l'organisation proposée et les financements mis à disposition**. Si la notion de FTLV paraît évidente, elle n'est pas facile à mettre en pratique.

Nous préconisons donc :

- ❑ **d'augmenter massivement le budget de la formation professionnelle en France et d'avoir pour doctrine que celui-ci représente au moins 2% du PIB chaque année.**
En 2018, il a représenté 1,6 % du PIB, soit 31,5 milliards d'euros.
- ❑ **de flécher et d'orienter massivement les fonds de la formation continue vers l'acquisition de ces nouvelles compétences** et l'emploi de ces nouveaux outils afin d'accompagner la montée en qualification des salarié.e.s sur des emplois IT et d'orienter des demandeurs et demandeuses d'emploi vers ces formations et ces emplois.

À cet égard, on peut se féliciter de la création de dispositifs tels que « transitions collectives » (transco)⁶, même si la mise en œuvre est trop complexe et la prise en charge horaire, limitée à un niveau trop bas.

⁶ <https://www.economie.gouv.fr/plan-de-relance/profils/entreprises/transitions-collectives-transco>

- **de revaloriser le montant du CPF et de créer un crédit d'impôt en lien avec l'emploi du CPF.** Le CPF, qui devait promouvoir l'idée d'un individu acteur de son évolution, pêche par son format et les montants modestes associés. Nous reprenons ici l'une des 49 propositions des partenaires sociaux remises à l'été 2021 au gouvernement⁷. Compte tenu du succès du compte personnel de formation auprès des salariés, les partenaires sociaux appellent à une utilisation plus raisonnée de son recours en **conditionnant l'accès aux formations exclues du RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) à du conseil en évolution professionnelle**. Pour favoriser les reconversions engagées via le « CPF de transition » déjà très demandé, organisations syndicales et patronales proposent d'**instaurer un crédit d'impôt au bénéfice des actifs en cas de dépenses supérieures aux fonds disponibles sur leur compte**. De même, le groupe politique paritaire à l'origine du document réclame **des « abondements publics sur le CPF des actifs, ciblés sur des formations » en lien avec les transitions écologique et numérique**. Au-delà, nous avons pu voir émerger avec intérêt **l'idée d'un CPF européen**. Les besoins de compétences étant convergents au niveau européen, nous pourrions utilement uniformiser et déployer ce dispositif hors des frontières hexagonales.
- **de déployer Numérik'Emploi au-delà de la région Grand-Est.** Il s'agit d'un dispositif unique en France, créé par Numeum, organisation professionnelle du secteur numérique, en partenariat avec la région Grand-Est et Pôle Emploi, qui a pour objectifs : 1/ **de combler le déficit de ressources compétentes** pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises dans les métiers du numérique, 2/ **d'accompagner les personnes intéressées** par un emploi dans un métier du numérique, 3/ **de soutenir les actions d'adaptation et de développement des compétences** visant à accompagner les personnes en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle vers un métier du numérique. Ce dispositif déployé depuis 7 ans, a des résultats très positifs (**500 dossiers traités par an**, incluant plus de 200 stagiaires orientés vers des formations dont le taux d'insertion est de 80%).
- **de simplifier encore les dispositifs et la structuration de la formation continue**, de décroiser la formation initiale et la formation continue, de développer **une offre de formation continue certifiante ciblée**.
- **de faciliter l'accès aux congés de formation**. Le projet de transition professionnelle (PTP), ex-Cif, permet au salarié de s'absenter de son poste pour suivre une formation destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession, tout en étant rémunéré. Le PTP est ouvert sous conditions et il est accordé sur demande à l'employeur.

Au-delà des besoins propres du secteur du numérique, il convient **d'encourager les salarié.e.s à suivre les formations ou à obtenir les certifications permettant d'avoir, d'accroître et de valider des compétences numériques**. Nous pensons notamment aux dispositifs PIX ou CléA numérique.

⁷ <https://www.banquedesterritoires.fr/formation-professionnelle-49-propositions-pour-une-reforme>

- de reconnaître et d'utiliser pleinement les diplômes de la FTLV existants. En effet, il existe des modalités intéressantes et peu connues permettant d'obtenir des profils « à la carte », au fil de l'eau.
- En reconnaissant les Open Badges⁸, d'ores et déjà pratiqués dans certaines entreprises et certains secteurs pour pallier les pénuries de compétences. Ces dispositifs permettent en outre de **démontrer la motivation du salarié**.
 - En **mettant en avant les certifications**, ce qui apparaît comme le plus simple à mettre en œuvre. Les certifications semblent correspondre davantage à l'état d'esprit des recruteurs et des établissements de formation. On peut également noter l'existence des **certifications « métiers » des grands éditeurs**. Recherchées, elles permettent d'obtenir rapidement des compétences sur des métiers ou sur l'emploi d'outils particulièrement demandées.
 - En **valorisant les micro-certifications pour conforter un salarié à un poste**. Dans un marché du travail du numérique changeant, les micro-certifications visent à augmenter l'employabilité, elles démontrent la maîtrise d'une **compétence spécifique obtenue le plus souvent à l'issue d'une formation courte et professionnalisante**. Généralement fournies sous forme de badges, elles peuvent être **ajoutées aux CV, profils LinkedIn**, ou partagées à l'aide d'un lien URL. Elles constituent une alternative de qualité à des parcours académiques traditionnels et un outil pour améliorer l'expérience de l'apprentissage continu.
 - En **révisant les dispositifs de reconnaissance des compétences acquises par l'expérience professionnelle**, la VAE notamment⁹: Rappelons que la VAE est un dispositif encore trop peu utilisé : seulement 22 000 candidats ont obtenu un diplôme dans son intégralité en 2019¹⁰.
 - En **facilitant la conversion de la FTLV en diplômes reconnus** proposés par les établissements pour permettre le passage à l'échelle. L'État doit faciliter la création de ces logiques, en s'appuyant sur la force de frappe des universités d'entreprises et sur la qualité reconnue des établissements de formation en France, en capacité de valider les compétences acquises et, in fine, de délivrer des diplômes à ces profils. Cette dynamique pourrait en outre accroître le prestige de la FTLV et donner des perspectives heureuses aux salariés motivés à entreprendre de telles études. Nous souhaitons donc le développement de la logique de partenariat public/privé pour un passage à l'échelle, plus flexible. Cela revient à offrir la possibilité d'associer les établissements de formation classiques avec des entreprises qui ont des écoles ou des universités d'entreprise, des Learning hub dont le niveau d'expertise est reconnu, afin de démultiplier les capacités existantes de nos établissements de formation. Les entreprises qui possèdent ce genre de formations sont aussi demandeuses de partenariats et de collaborations¹¹ de cette nature.

⁸ Créés en 2011 par la fondation Mozilla, les Open Badges fournissent un système d'accréditation qui vise à créer de nouvelles opportunités de carrière et d'éducation en faisant la promotion de la reconnaissance des compétences et des réalisations acquises par le biais d'un apprentissage formel et informel. Utilisés dès leur apparition en 2011 aux États-Unis, les Open Badges arrivent en France après la déclaration de Bologne pour une reconnaissance ouverte (28 octobre 2016), notamment avec le projet « Badgeons la Normandie » (<https://badgeonslanormandie.fr/>) en 2017, et la création de l'association « Reconnaître » (<https://reconnaitre.openrecognition.org/>) en 2018.

<https://www.dane.ac-versailles.fr/comprendre/qu-est-ce-qu-un-open-badge>

⁹À noter : les profils recourant à la certification ou à la VAE ne sont pas les mêmes. Les premiers ne recherchent pas nécessairement une école, mais des certifications dispensées par les grandes entreprises du numérique autour de leurs solutions (AWS, Cisco ...)

¹⁰ <https://excellencevae.fr/blog-vae-visualisez-vae-en-quelques-chiffres>

¹¹En savoir + : <https://www.imt.fr/formation/debouches-et-metiers/la-formation-en-entreprise-une-enquete-sur-les-defis-a-relever/>

- **Miser sur le digital et les formations courtes.** Depuis la loi Avenir 2018, les entreprises doivent faire suivre au moins **une formation non obligatoire à chacun de leurs salariés tous les 6 ans d'ancienneté**. En considérant la durée de vie moyenne d'une compétence, cela n'est **pas suffisant pour garantir une forte employabilité** aux collaborateurs et pour leur donner les moyens d'être performants, surtout dans certains domaines comme la Tech¹²- Cette approche permet de se perfectionner et se spécialiser sans passer par un diplôme.
- Permettre **des aller-retour formation/vie professionnelle**, des passerelles et un accompagnement de façon permanente, à l'instar de ce qu'ont pu imaginer l'Allemagne et les pays scandinaves.

Pour conclure et compte tenu des problématiques spécifiques au numérique, déjà citées – obsolescence accrue des compétences et innovation permanente, l'association Talents du Numérique et ses membres souhaitent réaffirmer l'urgence à faire bénéficier les métiers du numérique et, plus largement, le développement et le maintien des compétences numériques, d'un traitement particulier favorisant une formation continue solide et régulière.

Suivez toute l'actualité de Talents du Numérique sur le site www.talentsdunumerique.com
et nos réseaux sociaux www.talentsdunumerique.com/communaute
Contact : Rémi Ferrand (délégué général) - remi.ferrand@talentsdunumerique.com

¹² <https://bit.ly/3clvOyB> (Ressource : laboiteaoutilsdesrh.com)