

Choc technologique : les enjeux pour la formation professionnelle

Conférence organisée par

la Chaire « Transitions démographiques, Transitions économiques » et la Caisse des Dépôts,

Caisse des Dépôts, le 31 janvier 2017

Introduction

Jean-Hervé Lorenzi, Titulaire de la Chaire TDTE.

Le propos ne porte pas sur la formation professionnelle, mais sur ce que la Chaire appelle la deuxième chance, c'est-à-dire la possibilité pour chacun de rebondir dans la vie, de changer de trajectoire professionnelle. Un sujet d'autant plus important qu'il se trouve être dans l'agenda du gouvernement avec la volonté manifeste de faire bouger les choses.

La Chaire aborde ce thème sous un angle neuf, celui du choc technologique. Depuis deux siècles, de très nombreux économistes travaillent sur ce sujet sans que l'on sache, en définitive, si ce choc peut engendrer ou non des emplois, réduire ou non le chômage. L'histoire nous montre que, à court terme, l'innovation peut entraîner un rejet violent, une peur panique des populations. Dans la première moitié du 19^{ème} siècle, les Ludistes en Grande Bretagne ou les Canuts de Lyon cassaient les nouvelles machines, pensant qu'elles se substitueraient au travail humain. Or, à regarder le marché de l'emploi sur les deux derniers siècles, le nombre d'heures travaillées dans ces deux pays a augmenté.

Ce que les économistes montrent en revanche depuis quelques années, c'est que le choc technologique actuel a un impact sur le marché du travail des pays développés, qui se polarise entre des emplois très qualifiés d'un côté et très peu qualifiés de l'autre, en particulier dans les services.

Cette conférence porte sur ce sujet, c'est-à-dire permettre à tous les âges de se former pour répondre à la déqualification entraînée par le progrès technique. Avec, comme

introduction, les résultats chiffrés des travaux de la Chaire sur l'impact que peut avoir la formation des personnes exposées au choc technologique.

Enseignements de l'étude de la Chaire TDTE

Nathalie Chusseau, professeur d'économie, Université de Lille, chercheur associé

La formation tout au long de la vie représente un enjeu crucial pour nos économies développées. D'une part, le vieillissement de la population suppose que les actifs travaillent plus longtemps, ce qu'ils ne pourront faire à l'avenir dans un seul et même emploi spécifique. D'autre part, l'innovation détruit ou menace un certain nombre de métiers, engendre une polarisation du marché du travail dont semblent faire les frais les professions intermédiaires, ce qui peut se traduire par une perte d'emplois sauf à leur proposer une qualification solide en parallèle. C'est-à-dire permettre à cette population dont la qualification est devenue obsolète de se reformer.

La formation est un instrument essentiel pour lutter contre le chômage et améliorer la compétitivité. Le rapport Roland Berger montre qu'une augmentation d'un point du taux d'accès à la formation permet d'obtenir un gain net pour l'économie de l'ordre de 7,4 milliards d'euros. La Chaire TDTE, de son côté, a mené un certain nombre de travaux sur un dispositif de formation spécifique, soit une année de formation universelle utilisée librement par les actifs de 16 ans à 64 ans, avec l'éventuel maintien de leur salaire. C'est ce que nous appelons un droit à une deuxième chance, deuxième signifiant qu'il peut y en avoir une troisième. Quatre publics sont particulièrement concernés par cette formation inscrite sur le compte personnel d'activité : les jeunes décrocheurs, les chômeurs touchés par un choc technologique ou un choc sectoriel lié à la concurrence internationale, les actifs dont une partie des compétences est devenue obsolète et, enfin, les actifs tentés par une reconversion.

Notre première étude, sur les décrocheurs, a montré l'impact positif sur le niveau général d'éducation et sur le revenu par habitant augmenté de 6,5%. La seconde porte sur les chômeurs et les actifs impactés par un choc technologique. Selon l'étude de Frey et Osborne de 2013, 42% des métiers pourraient être détruits. Selon celle du Conseil d'orientation pour l'emploi de 2007, 10% des emplois seraient vulnérables et 50% touchés plus ou moins par la numérisation et l'automatisation.

Jacques Pelletan, maître de conférences, Université de Paris 8, chercheur associé

Notre étude prend en compte cette nouvelle vulnérabilité. Face à un choc technologique, la formation professionnelle est à la fois un investissement et une protection, pour que les individus ne restent pas pétrifiés par la peur et s'engagent, comme le souhaite l'actuel gouvernement, sur la voie d'une société de confiance.

Éviter que le choc technologique n'ampute les revenus futurs des individus, dont le capital humain est devenu obsolète, peut passer par une formation longue, rémunérée par les pouvoirs publics.

Notre étude postule que ce choc n'est pas anticipé, contrairement aux modèles économiques classiques, ni dans son ampleur ni dans sa nature, d'où la nécessité pour les individus de se former pendant leur vie professionnelle. Elle simule plusieurs scénarii, un scénario de référence sans accès à la formation continue et un second avec un accès de 6 mois ou un an. Avec un choc technologique qui ampute de 10% le capital humain, on prend les rendements de la formation continue, puis on évalue l'impact de celle-ci sur la production et le PIB après la phase transitoire. Ainsi, cette possibilité de se former pendant six mois ou un an augmente le PIB de 3,1% ou de 4,2%.

Cependant, le rendement de la formation continue reste très sensible. En France, si la formation n'est pas très onéreuse, en revanche maintenir son train de vie durant une formation à plein temps représente un véritable coût. Un obstacle qui peut être levé si les pouvoirs publics prennent le relais et rémunèrent cette formation. De 10 000 euros pour une année de formation simple, on passe à 30 000 ou 40 000 euros avec sa rémunération, ce qui représente un différentiel très important si l'on forme 10% des 30 millions d'actifs français.

En conclusion, avec des rendements de la formation continue égaux à ceux de la formation initiale, on gagne de 7% à 10% de PIB. Néanmoins, il reste à connaître le contenu, le type de connaissances proposés par ces formations longues. Les écoles de la seconde chance, par exemple, peuvent servir de modèle pour les jeunes décrocheurs, mais tout est à inventer pour les actifs.

Deuxième chance professionnelle : quel impact sur l'économie ?

Philippe Zamora, sous-directeur « Suivi et évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle », DARES

Le Plan 500 000 chômeurs a entraîné une forte augmentation du volume d'offres de formation à destination des personnes à la recherche d'un emploi et ce, dès les mois de mars et avril 2016, soit deux mois après l'annonce de ce plan. On doit ces chiffres à la mobilisation des trois financeurs que sont les régions, Pôle Emploi et les partenaires sociaux, en particulier les entreprises dont les fonds ont été réalloués à la formation de cette population.

Aujourd'hui, ces formations que soutiennent les régions et Pôle Emploi sont en phase avec les demandes des branches, ce qui signifie des embauches potentielles. Mais ce type de formation ne représente que de 30 000 à 40 000 entrées par an sur un total de 700 000.

La littérature sur la formation continue des chômeurs donne un taux d'emploi augmenté de 7 points. En France, il passerait ainsi de 45% à 52% au bout d'un an. La DARES, quant à elle, s'est limitée à une approche microéconomique dont une des leçons est que la formation a d'autant plus d'impact qu'elle est très fortement accompagnée avant, pendant et après. Pôle Emploi s'est, dans ce sens, réapproprié l'instrument de formation grâce au Plan 500 000 et a reconstruit un véritable appareillage d'accompagnement.

Enfin, en cas de choc technologique, le compte personnel de formation, créé en 2013, ouvre la voie pour que les personnes deviennent actrices de leur carrière professionnelle et, couplé au Conseil en évolution professionnelle, peut permettre de venir à bout de ce maquis que constitue la formation professionnelle.

Alain Chagnaud, associé chez Roland Berger

La formation dispose, en France, d'un budget de 32 milliards dont la moitié seulement couvre les dépenses pédagogiques. Son niveau de financement est plus faible que chez ses voisins européens et massivement abondé par les entreprises via les OPCA. De plus, l'accès à la formation professionnelle met à mal le cas français dans la mesure où les actifs les plus diplômés ont un taux d'accès très important, contrairement aux jeunes et aux chômeurs.

D'autre part, plus les actifs se forment, plus la productivité du travail est soutenue et plus la croissance du PIB est forte. Ainsi, 1% de taux d'accès à la formation en plus génère 7,4 milliards d'euros de PIB en plus, ce qui représente une contribution très importante à

l'économie si l'on veut bien diriger les efforts vers les individus dont le taux d'accès est faible ou nul.

Enfin, l'impact de la digitalisation sur l'emploi des classes moyennes est, selon l'étude de Berger, plus important que celui annoncé par Osborne ou par le Conseil d'orientation pour l'emploi. 42% des emplois pourraient être ainsi touchés d'ici 15 à 20 ans. La disruption par l'intelligence artificielle s'accélère, vers des métiers dits de « col blancs » comme les services financiers. Ce qui invite à des reconversions profondes pour une part importante de la population. Il s'agit donc d'élever le niveau qualitatif des organismes de formation et de passer outre les rigidités du système pour avoir un taux de retour en emploi plus important.

Loïc Charbonnier, Président délégué général, Apprendre et de former en transport et logistique (AFTRAL)

AFTRAL accueille près de 200 000 personnes chaque année pour des formations qui vont d'un jour à trois ans, car les effectifs de ce secteur augmentent de 3% chaque année, ce qui est un bon signe pour l'économie. 25 000 personnes accèdent ainsi à un métier du transport et de la logistique, un métier qui permet aux jeunes décrocheurs par exemple de bien s'insérer, voire d'évoluer vers de nouvelles fonctions.

La réussite du Plan 500 000 repose, quant à elle, sur l'accompagnement indispensable dès en amont, auprès des entreprises comme des postulants dont il faut bien identifier le profil et les désirs, ce qui se vérifie aussi dans la Préparation Opérationnelle à l'Emploi et ce qui vaut pour la réforme à venir... Avec un taux d'insertion entre 85 et 90%, l'AFTRAL est bien au-dessus de la moyenne évoquée de 45%.

Enfin, le choc technologique se traduit par l'automatisation du secteur, des entrepôts logistiques aujourd'hui, des véhicules autonomes demain peut-être. Il semble, néanmoins, qu'il ne faille pas aller trop vite sur cette dernière évolution. Rien ne sert d'effrayer sur la vitesse de ces changements. Les conducteurs vivent déjà dans un univers de flux et d'informatique embarquée qu'ils doivent maîtriser. Mais leur souplesse reste irremplaçable.

Deuxième chance professionnelle : quelles conditions pour réussir la réforme ?

Sylvain Maillard, Député de la REM, membre de la commission des affaires sociales

Un constat et une philosophie : la formation professionnelle est un moyen de protéger l'individu dans l'univers technologique qui est, aujourd'hui, en pleine effervescence. On estime à 50% les nouveaux métiers en 2030. C'est bien la formation professionnelle qui permet aux individus de rebondir tout au long de leur vie.

Il n'est pas question aujourd'hui de proposer une réforme de plus. L'ambition du gouvernement est de ne plus protéger les emplois, mais les personnes, c'est-à-dire de les former et reformer afin qu'elles soient enfin à la manœuvre, restent employables tout au long de leur vie, décident de leur reconversion soutenue par les pouvoirs publics qui, désormais, doivent « modulariser » la formation professionnelle. Tout un chacun doit pouvoir consulter sur son smartphone son compte, ses points ou l'argent qu'il a accumulé. C'est la meilleure façon de sortir du cadre des heures dont on a vu les limites, de faire du qualitatif, d'évaluer les résultats, de permettre aux individus d'être le moteur de leur formation.

La Ministre du travail a dit de cette réforme qu'elle était une révolution copernicienne dans la mesure où elle opère une rupture avec le système existant, où elle invite à lâcher prise, à donner de nouveaux fondements. Car notre projet est de construire une société de droits et de devoirs dans laquelle s'inscrit le projet de loi sur l'apprentissage, la formation professionnelle et l'indemnisation chômage. Mais renforcer les droits ne va sans renforcer aussi les devoirs.

Emmanuelle Peres, Déléguée générale de la Fédération de la Formation Professionnelle (FFP)

Notre Fédération accueille 2,5 millions personnes, ce qui nous permet d'appréhender les mutations en cours dans les entreprises. L'enjeu porte bien aujourd'hui sur les compétences et la capacité de les mobiliser sur un poste de travail. Privilégier les compétences, c'est aussi pouvoir protéger les personnes, et non les métiers qui évoluent très vite. La digitalisation touche, en effet, tous les secteurs à tous les niveaux.

Fixer un objectif à la réforme à venir revient à dénoncer la faiblesse du taux d'accès à la formation en France. Il est de 36% contre une moyenne de plus de 50% dans les pays de

l'OCDE. À l'avant-garde dans les années 70, notre système est aujourd'hui par trop inégalitaire, ce qui représente un vrai gâchis social en maintenant de manière structurelle des individus hors du marché de l'emploi. Il est aussi opaque au moment où les actifs ont besoin d'un soutien dans leur parcours professionnel qui n'est plus linéaire.

Il faut passer d'une logique de planification verticale, en silo, à une logique d'accompagnement et d'incitation individuelle, avec un CPF en euros, donc lisible, et un outil de conseil individualisé, sans oublier des dispositifs comme le Plan Investissement compétence pour les publics fragiles. Il faut aller vite et pouvoir dire, comme au Danemark, que l'on est soit en activité, soit en formation.

Hélène Garner, Directrice du département Travail, Emploi, Compétences de France Stratégie

En rester à un indicateur comme le taux d'accès à la formation continue est très réducteur au regard des ambitions de la réforme qui stipule la liberté de choisir, la capacité de construire son parcours professionnel ou la protection des plus vulnérables contre l'obsolescence des compétences et le chômage de masse.

La nécessité de se former comme le contenu de la formation renvoient à la responsabilité des entreprises qui ne sont pas en capacité d'exprimer leurs besoins, qui pensent que l'Education nationale doit leur livrer des salariés prêts à l'emploi. Or si l'évolution des métiers et des tâches est rapide, construire des diplômés, former les gens exigent du temps. La course à l'adéquationnisme n'est pas la bonne voie à suivre. Peut-être faut-il envisager un partage des responsabilités, l'Education nationale se chargeant des compétences génériques et les entreprises des compétences spécifiques et techniques. C'est là le modèle anglo-saxon où les actifs sont bien mieux formés qu'en France. La formation n'est pas un remède miracle. Il faut réfléchir en amont sur sa nature et ses besoins.

Enfin, si on prend les décrocheurs ou les chômeurs de longue durée, les freins à la formation ne sont pas périphériques, mais financiers. Or, régler les questions de transport, de mobilité, de logement, d'accès au numérique, des freins essentiels pour 10% de la population, ne relève pas de la formation.

Jean-Marie Dubois, économiste, département « Formation et certification », CEREQ.

Le CEREQ est placé sous la double tutelle du Ministère du travail et de l'Education nationale. Depuis 2015, le Centre a engagé une enquête statistique dont objectif est de mettre

en relation les formations suivies par les salariés et leur possible impact sur les parcours professionnels. Les premiers résultats montrent, comme le Centre le signale depuis 2009, une responsabilité des entreprises quant aux inégalités d'accès à la formation.

Le CPF est-il une solution pour réduire ces écarts au profit des populations les moins favorisées ? Si on abonde, en termes d'heures, tous les salariés de la même façon, quel que soit leur statut et tout au long de leur carrière, la question des inégalités reste entière. Or, les individus les moins qualifiés ou les plus âgés n'ont pas une moindre appétence pour la formation, mais expriment des souhaits qui ne vont sans doute pas dans le sens des objectifs de l'entreprise. Ils en viennent à interioriser ces choix de formations, ne les traduisent pas par une demande formalisée.

Le CPF, qui aujourd'hui fait la place belle aux formations obligatoires, ne peut améliorer l'employabilité des moins qualifiés. Quant à être acteur de son parcours professionnel, c'est un leurre si les moins éduqués ne sont pas véritablement accompagnés, ce qui est l'une des missions des OPCA. Enfin, le niveau d'information sur les dispositifs de formation est très faible, voire nul.

Patrick Levy-Waitz, Président de l'Institut du temps géré (ITG)

L'institut a été créé avec la claire volonté de repartir des individus eux-mêmes au regard des bouleversements du marché du travail. C'est une manière de dire que le système de formation français ne fonctionne plus, n'est pas adapté aux nouveaux parcours de vie de plus en plus erratiques.

Le choc technologique ne nous dit rien aujourd'hui sur tous les métiers à venir. Comment anticiper rapidement cette mutation pour rester proactifs ? Un premier point serait de capitaliser l'information des observatoires de branches, des régions... Un second serait de déterminer les compétences de ceux qui orientent et accompagnent. L'Institut propose, pour ce faire, de créer une filière d'excellence, labellisée.

Enfin, on ne peut que regretter notre incompetence à traiter ce que les Anglo-saxons appellent les « soft skills », les compétences comportementales, ce que notre système éducatif, par sa tradition, ignore dans la promotion qu'il fait de la rationalité. Or cette adaptabilité est une manière de débouter la peur.

Conclusion

Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE.

Quelques enseignements. L'augmentation des dépenses de formation génère des retombées économiques très importantes. Selon Nathalie Chusseau, de l'ordre de 60 milliards d'ici 10 à 15 ans, selon Berger, de 17 milliards à la fin du quinquennat. Ce qui est un argument majeur pour investir dans la formation continue.

La révolution numérique, quant à elle, pourrait faire disparaître, plus vite que prévu comme on l'a dit à Davos, de très nombreux métiers, ce qui exige de rester très attentif à ce bouleversement. Si la croissance, en France, a été en 2017 de 1,9%, au lieu de 0,6% entre 2008 et 2016, cela signifie peut-être une sortie de la crise et de la récession. Or, pour maintenir cette croissance, il faut lever les freins que sont le marché du travail et la formation. Notre système de formation est aujourd'hui trop inefficace et le rendement de la formation contenue trop faible. La priorité est donc d'améliorer grandement l'efficacité du système de formation professionnelle, sa visibilité et son accompagnement.

La Chaire TDTE entend poursuivre son travail dans ce sens et approfondir la question de la révolution numérique et de son impact en prenant en compte tous les commentaires faits lors de cette conférence.