

PARIS, LE 3 OCTOBRE 2023



PAR Centre Inffo

AVEC SES PARTENAIRES



le cnam



PARTENAIRE MEDIA
news tank
rh management

UN ÉVÈNEMENT LABELLISÉ



ATELIER



Innovation et emploi, je t'aime, moi non plus !

Quand les nouvelles idées se heurtent à un monde de complexité (réglementation, écosystème, marchés publics...), comment casser les barrières pour innover et favoriser l'insertion, l'emploi, la formation et la reconversion de tous les publics ?

Malgré des besoins importants en France pour favoriser l'insertion professionnelle, les reconversions professionnelles ou encore l'évolution des compétences professionnelles des actifs, les start-up de la Edtech rencontrent souvent de grandes difficultés à expérimenter, éprouver et déployer les innovations technologiques dont ils sont à l'origine.

L'idée, dans le cadre du Corner Innovation de Centre Inffo, en 2023 était de confronter les points de vue de ces professionnels qui ont pris le risque d'entreprendre dans ce champ de compétences, où les collaborations public-privé se révèlent dans de nombreux cas complexes à mettre en œuvre. Il s'agissait alors de les interroger sur les problématiques constatées et à l'origine de leur engagement en tant que Edtech, sur leurs partis pris en matière d'innovation, mais aussi sur les difficultés rencontrées pour se développer.

Fort de ces témoignages, le projet de rédaction d'un manifeste a émergé pour partager avec les acteurs de l'écosystème quelques convictions et retours d'expérience de sorte à provoquer le débat et voir collectivement comment lever certains freins à l'innovation dans le champ de l'emploi formation. Les défis qui se présentent sont colossaux et une collaboration vertueuse entre public et privé doit faire émerger des solutions concrètes au profit de toutes et tous, tout en optimisant l'usage des fonds publics.

Manifeste de

GO FENIX
gofenix.io



LEARNING BOOST
learning-boost.com



MON COACH MOBILITÉ
moncoachmobilite.com



OLECIO
olecio.fr



SOBOX FORMATION
soboxformation.com



Les problématiques auxquelles souhaitent répondre les start-up qui innovent dans le champ de la formation et de l'emploi

Le chômage est une réalité (plus de 7 % au premier trimestre 2023, avec un chômage des jeunes proche des 17 %)¹, mais il y a aussi de nombreux emplois non pourvus (en 2022, Pôle emploi estimait à 6 % les abandons de recrutement faute de candidats)². De nombreux secteurs rencontrent de grandes difficultés à recruter et les données BMO de Pôle emploi³ sur les difficultés de recrutement, comme les projections de France Stratégie et la Dares dans Métiers 2030⁴ soulignent le caractère croissant et structurel de la tension du marché de l'emploi. Enfin les entreprises doivent acquérir des compétences nouvelles et accompagner l'obsolescence des compétences en particulier sur les métiers digitalisés.

Il existe donc de **réelles opportunités d'emploi en France, mais il y a des questions et des défis démographiques, d'orientation, de formation, de reconversion et d'appariement offre/demande** qu'il est crucial d'adresser pour répondre aux besoins de nos concitoyens et des acteurs économiques.

En France, il existe une **réelle volonté politique, de nombreux dispositifs, de nombreux financements et de nombreux acteurs pour accompagner la formation, les reconversions...** et favoriser l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi. La Cour des Comptes faisait par exemple état des actions en faveur de l'accès à l'emploi des jeunes en 2016, avec une multitude de dispositifs, acteurs...⁵ Il en va de même pour les actifs en reconversion. La question des seniors recueille de plus en plus d'attention également.

Cependant, les entrepreneurs interrogés par la Edtech ont souligné lors des auditions un ensemble de problématiques limitant le recours ou l'efficacité perçue de ces moyens mis en œuvre qui les ont conduits à proposer des innovations en complément de l'action publique :

- l'appétence pour se former n'est pas la même selon les publics (CSP, âge, localisation...)⁶, or la

formation est souvent encore plus nécessaire dans la sécurisation des parcours de ceux qui présentent une moindre appétence (ouvriers, seniors...). **Il faut (re)donner l'envie d'apprendre ;**

- **la connaissance des métiers, de leur diversité, des opportunités d'emploi... est extrêmement faible dans la population**, à tout âge, ce qui biaise la représentation des uns et des autres sur la réalité du marché du travail. Les représentations sur les métiers, leur contenu, les compétences requises pour les exercer... sont également souvent erronées. Les actifs comme les employeurs réalisent aussi mal, en majorité, la réalité des passerelles / mobilités professionnelles possibles, en s'appuyant sur leurs compétences acquises. Tout cela contribue aussi à une moindre appétence à se former (pour évoluer, se reconvertir...);

- **les personnes manquent souvent de bases méthodologiques en matière de recherche d'emploi**, d'activation et de mobilisation de leur réseau, de marketing personnel sur les réseaux sociaux professionnels... Par ailleurs, les phases de recherche ou de reconversion restent des périodes difficiles, de doute, souvent de solitude. Les personnes ne savent pas comment appréhender cette période ;

- **les dispositifs d'accompagnement individuels restent méconnus et sous-mobilisés** par les publics qui y sont éligibles. Il y a par ailleurs un réel éclatement d'acteurs, sans réel fil rouge pour le bénéficiaire (entre acteurs publics, associatifs...) ne facilitant pas le recours. Certains a priori entre acteurs de l'écosystème emploi-formation tendent également parfois à les mettre en confrontation, alors qu'il est essentiel de réussir à coopérer pour le bien des bénéficiaires ;

- **les dispositifs d'accompagnement en collectif (lors de plans de reclassement...) resteraient très perfectibles**. Un réel investissement est mené, avec des temps d'écoute, mais un travail jugé par certains insuffisant sur les opportunités concrètes pour les personnes et le projet à conduire pour y postuler ;

- **les softs skills** (écouter, communiquer, se connaître, avoir confiance en soi, faire preuve d'agilité relationnelle, appréhender les changements...) **s'affirment de plus en plus comme essentielles** dans le cadre d'une recherche d'emploi ou d'une évolution professionnelle⁷.

1. www.insee.fr/fr/statistiques/2532173#tableau-figure1

2. www.pole-emploi.org/accueil/actualites/infographies/offres-pourvues-et-abandons-de-recrutement-2.html?type=article

3. <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo>

4. www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2030

5. www.ccomptes.fr/sites/default/files/EzPublish/20161005-acces-jeunes-emploi.pdf

6. www.cereq.fr/la-formation-en-entreprise-face-aux-aspirations-des-salaries

7. www.pole-emploi.org/accueil/actualites/2022/dici-a-2030-les-soft-skills-seront-au-coeur-des-strategies-de-recrutement-des-entreprises.html?type=article#:~:text=En%20effet%2C%20si%20selon%20une,du%20monde%20du%20travail%204.0.

Certaines convergences en termes de partis pris et convictions en matière d'innovation dans l'emploi - formation. Les Edtech recommandent pour adresser ces questions de :

- communiquer avec les différents publics d'une manière qui rende **attrayante et accessible l'information, tout en garantissant son sérieux**. S'appuyer sur les codes de navigation/communication des plateformes qu'ils connaissent (YouTube, Instagram, Netflix, Twitch...) pour faciliter l'appropriation des solutions proposées va dans ce sens ;
- accompagner les personnes pour **leur donner les outils de leur autonomie** avec plus de temps consacré aux éléments de méthodologie (pour chercher sur internet, faire du networking, évaluer les possibilités de mobilité interne en entreprise...);
- proposer des solutions pour **mettre en mouvement les bénéficiaires**, en passant par des petites actions successives (méthodes des petits pas) plutôt qu'en fixant des objectifs aux personnes qui leur semblent souvent inatteignables ;
- s'assurer de proposer des **outils qui viennent en complémentarité de tout ce qui existe et valoriser le travail des autres acteurs**, l'existant. Il est essentiel de favoriser la coopération entre acteurs en présentant les complémentarités, en rassurant chacun sur son périmètre, sa plus-value dans l'écosystème...;
- **mixer les approches numériques / humain, individuel/ collectif** pour tirer parti de chaque mode (ex. en individuel -> accompagner sur objectifs, confiance en eux et projets vs en collectif -> partager, échanger, réseauter...).

Concrètement, cela se traduit par des dispositifs et des innovations qui s'attachent à :

- détourner les **principes, ergonomies, codes**, types de contenus des grandes plateformes, de jeux connus, de solutions ou applications **à succès dans d'autres domaines** (ex. application de coaching, box...) **pour les teinter emploi-formation ;**
- proposer des **plateformes hub de services** pour valoriser les applications des différents acteurs et développer les coopérations ;
- proposer des **outils d'auto-positionnement** pour favoriser la prise de conscience, développer la curiosité... ;

- proposer des outils qui lèvent les freins à la mise en mouvement des populations plus fragiles ;
- proposer des **approches communautaires** apprenants / formateurs coaches ;
- utiliser des **briques technologiques nouvelles** pour les appliquer à des problématiques emploi-formation (ex. IA).

... mais un certain nombre de difficultés entravent aujourd'hui l'adoption de telles innovations dans le champ de la formation. Les plus citées :

Des difficultés à développer l'usage pour démontrer la plus-value de l'innovation

L'accès au trafic web est extrêmement concurrentiel, ce qui rend la capacité à tester / démontrer une plus-value sur des volumes d'utilisateurs significatifs complexe.

Des expérimentations territoriales ou sur des publics échantillonnés avec des partenaires publics type Pôle emploi, Éducation nationale... permettraient d'éprouver les innovations, d'apprécier les corrections à apporter et la plus-value. Seulement il est très complexe pour le start-up de pouvoir échanger avec les bonnes personnes, de conventionner, de s'y retrouver entre le niveau national/régional/établissement, de déployer sur les territoires, de s'interfacer avec leurs SI...

Des difficultés globalement à engager de réelles collaborations avec les acteurs publics

Certains perçoivent ces innovations comme potentiels concurrents de ce qu'ils font (alors que la légitimité, l'échelle... sont incomparables) et peuvent rester réticents à engager de tels partenariats. Plutôt que d'agir en tant que fédérateurs/catalyseurs des initiatives, on constate un fonctionnement en parallèle, en silo. « Il faut toujours démontrer qu'on n'essaie pas de concurrencer des services publics des régions, du Réseau Info Jeunesse, de Pôle emploi ».

L'écosystème et les acteurs sur lesquels s'appuyer (Opco, branches, Pôle emploi, France Compétences, Carif-Oref, Cap emploi, Missions locales, Transitions Pro, France Travail, Dreetts...) reste très difficile à appréhender dans l'ensemble par les start-up. Qui plus est, parfois les organisations diffèrent d'un territoire à l'autre ce qui limite la répliquabilité. On peut également assister à des pratiques contraires entre le national, les territoires ou entre les territoires.

On constate parfois une faible réceptivité/appétence de certains acteurs publics vis-à-vis des innovations des start-up, certains ne considérant/valorisant que ce qui émane de travaux de recherche... avec une forme de défiance vis-à-vis des approches privées, sans même permettre le test.

Enfin, une majorité d'acteurs publics privilégient des solutions pour lesquelles ils seront derrière propriétaire... ce qui oriente vers le développement sur mesure, plutôt que sur de l'innovation start-up en SAAS. Cela conduit à sur-payer des produits avec des développements moins ambitieux, car non mutualisables. « La peur du secteur public pour les solutions non-propriétaires (SAAS) – ils veulent des développements dont ils seront propriétaires, développement sur mesure, mais on ne peut rien développer d'ambitieux sur le long terme en faisant comme ça. »

Des difficultés d'accès aux financements alors que les besoins de fonds sont importants pour développer le produit, expérimenter, assurer le développement commercial...

Il y a une globale méconnaissance par les start-up des circuits de financement de la formation et des soucis parfois d'éligibilité (taille, ancienneté... de la structure).

L'emploi et la formation étant dans majoritairement sous financements publics, cela induit un fonctionnement par appels d'offres. Cela s'avère souvent dissuasif pour les start-up (cycles longs, complexité et lourdeur de réponse... difficiles à assumer pour des TPME innovantes, aux investissements conséquents à assumer). « Les appels d'offres sont très chronophages pour les PME innovantes, qui ont du mal à mettre une personne dédiée en générale une semaine de travail par AO ».

Contacts

GO FENIX

Maya BENTOLILA @maya.bentolila@gofenix.io
Jonathan PINET @jonathan.pinet@gofenix.io

LEARNING BOOST

Rodolphe de TORQUAT
@rodolphe.detorquat@learnassembly.com

MON COACH MOBILITÉ

Elisabeth DARTIGUES
@e.dartigues@moncoachmobilite.fr

OLECIO

Sébastien LEVY PRUDENT
@sebastien.prudent@olecio.fr

SOBOX FORMATION

Sophie DUPAIGNE @sdupaigne@soboxformation.com

Propositions d'actions des start-up pour favoriser l'essor de l'innovation dans le champ de l'emploi et de la formation

Poursuivre les logiques d'appels à projets pour des expérimentations en mettant des quotas pour les jeunes pousses, sinon ces AAP/AMI peuvent tendre à alimenter les mêmes acteurs classiques (publics ou privés), vivant de cela parfois

Créer des **bases de contacts / mailing lists d'acteurs territoriaux qui sont ouverts pour recevoir des informations sur des start-up et éventuellement expérimenter** (agences Pôle emploi, missions locales, directeurs d'établissements scolaires, directeurs d'université, professeurs...). Les alimenter avec une newsletter par thématique sur des champs d'innovation (orientation, reconversion, formation, jeunes, salariés, demandeurs d'emploi, seniors...).

Inciter les services publics à réduire les investissements directs et mieux mobiliser les investissements privés en favorisant l'incubation de start-up (voire la prise de participation). Développer ainsi le travail en réseau public / privé pour réduire la complexité et augmenter l'efficacité : « L'État devrait guider et orienter les investissements sans les internaliser et les porter systématiquement ».

Créer un **guide sur les acteurs** de l'écosystème, les dispositifs...

Créer un **collectif de réflexion mêlant grands acteurs privés (Manpower, Adecco...) et start-up de l'emploi formation**, sollicités en préalable à des décisions sur le champ de l'emploi pour réagir sur la faisabilité et l'impact de projets de réformes (forme de convention citoyenne, mais au fil de l'eau – organe consultatif d'acteurs privés représentatifs de l'écosystème).

Imposer plus de stabilité des dispositifs / financements dans la formation professionnelle et plus de continuité dans les priorités d'actions (les jeunes... puis les seniors... puis la reconversion... puis les plus éloignés de l'emploi...) pour favoriser des investissements ambitieux, face à des problématiques pérennes.