Centre Jean Gol

ANALYSE

LE DROIT UNIVERSEL À L'APPRENTISSAGE

FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Une analyse réalisée par

JEAN-FRANÇOIS BAIRIOT

Richard Miller, Administrateur délégué du CJG
Corentin de Salle, Directeur du CJG

Octobre 2019

Avenue de la Toison d'Or 84-86
1060 Bruxelles
Tél. : 02.500.50.40
cjg@cjg.be

www.cjg.be

LE DROIT UNIVERSEL À L'APPRENTISSAGE

Face aux évolutions du marché de l'emploi qu'impliquent la numérisation et la robotisation, la question de la formation et de l'apprentissage prend une dimension toujours plus importante. Cette formation ne se réduit plus à la formation initiale ou à celle éventuellement prodiguée après la perte d'un emploi.

Le « droit universel à l'apprentissage » constitue une piste de réflexion qui allie liberté individuelle au besoin impérieux de disposer d'une main d'œuvre et d'un salariat qualifiés tout au long de la carrière.

Nous présentons les enjeux et nous réfléchissons sur l'une des formes que pourrait prendre le droit universel à l'apprentissage. Ensuite, nous passons en revue plusieurs difficultés et obstacles que nous rencontrerons nécessairement dans la mise en place d'une telle idée. La présente analyse ne prétend pas évidemment apporter toutes les réponses à ce grand défi mais elle vise surtout à ouvrir de nouvelles perspectives.

INTRODUCTION : LES ENJEUX PRÉSENTS ET À VENIR DE LA FORMATION

Les mutations du marché du travail font l'objet de toutes les attentions. L'informatisation massive des emplois du secteur tertiaire ces trois dernières décennies, la robotisation, la digitalisation, les évolutions du marché du travail et les nouvelles aspirations de ceux qui y participent appellent à un changement de paradigme dans le domaine de la formation, et plus spécifiquement la formation tout au long de la vie et de la carrière.

Dans sa publication de décembre 2018 concernant la stratégie pour l'emploi, l'OCDE accorde une place primordiale à la formation dans l'évolution du marché de l'emploi :

« *Le premier défi consiste à doter les travailleurs des compétences voulues dans un contexte où la demande en la matière devrait évoluer rapidement et où ils travailleront plus longtemps, une plus grande importance étant accordée aux STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) et aux compétences non techniques, et où les incitations à l'acquisition de qualifications non transférables risquent de diminuer* »[1].

Les trois facteurs principaux à prendre en compte lorsque l'on considère l'évolution et l'importance à venir du secteur de la formation sont :

- l'évolution technologique à venir (robotisation et numérisation) ;
- l'adéquation entre la qualification de la main d'œuvre et les besoins des employeurs ;
- les aspirations des travailleurs

L'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE À VENIR

L'évolution technologique joue un rôle primordial dans les mutations du marché de l'emploi à venir. Si la robotisation et la digitalisation entraînent un besoin croissant de métiers basés sur des compétences techniques, elles modifient une grande partie des fonctions que nous connaissons aujourd'hui. Épaulé par les nouvelles technologies, le travailleur sera de moins en moins concerné par les tâches physiques ou répétitives, qu'elles soient manuelles ou intellectuelles.

Ces développements impliquent une double conséquence. Premièrement, les métiers techniques liés à cette évolution vont prendre de plus en plus de place. Suffisamment d'individus devront être formés afin de concevoir, fabriquer, programmer ou entretenir les machines, ordinateurs, robots, algorithmes, etc. Deuxièmement, les compétences non techniques sont amenées à prendre de l'ampleur elles aussi. En effet, tout le monde ne deviendra cependant pas codeur. Par ailleurs, il y a quantité de choses que la machine ne pourra pas faire. Cela implique donc qu'une attention particulière soit accordée aux ***soft skills***. Ces compétences non techniques (curiosité, empathie, leadership, autonomie, esprit d'initiative, etc.) prendront de l'ampleur au fur et à mesure du développement de solutions de digitalisation et/ou de robotisation qui assisteront le travailleur dans les aspects plus techniques ou physiques de sa fonction.

1 Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation, La stratégie de l'OCDE pour l'emploi, 2018, p.12

L'ADÉQUATION ENTRE LA QUALIFICATION DE LA MAIN D'ŒUVRE ET LES BESOINS DES EMPLOYEURS

A ces évolutions présentes et à venir s'ajoute la problématique structurelle de l'adéquation entre les qualifications des travailleurs et les attentes des entreprises désireuses d'engager. La tertiarisation de l'économie conjuguée au déclin des industries lourdes que nous connaissons en Belgique et en Europe depuis ces dernières décennies a pour conséquence qu'un nombre important de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés ne répond pas aux attentes des entreprises.

En 2017, à l'échelle de la Belgique, seuls 10 % des emplois requerraient peu ou pas de qualifications, alors que la proportion de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés était de 36 %. En ce qui concerne les postes hautement qualifiés, ces derniers équivalaient à 47 % de l'emploi, pour une proportion de demandeurs d'emploi diplômés de l'enseignement supérieur de 23 %[2].

	Demandeurs d'emplois	Postes à pourvoir
Peu ou pas qualifiés	36%	10%
Hautement qualifiés	23%	47%

Belgique, 2017 (Conseil supérieur de l'Emploi, 2018)

Cette inadéquation est encore plus marquée à Bruxelles, où la proportion de demandeurs d'emploi faiblement éduqués est nettement plus importante (41%), tandis que l'emploi est composé d'un pourcentage très supérieur de professions requérant des qualifications élevées (57%).

	Demandeurs d'emplois	Postes à pourvoir
Peu ou pas qualifiés	41%	12%
Hautement qualifiés	28%	57%

Bruxelles, 2017 (Conseil supérieur de l'Emploi, 2018)

LES ASPIRATIONS DES TRAVAILLEURS

On a coutume d'affirmer que la nouvelle génération de travailleurs (dite des « millenials ») nourrit des aspirations très différentes des précédentes quant au monde du travail et quant à la gestion de leur carrière. Selon une étude Opinionway de 2018, la réalité est plus nuancée que cela[3].

Ils ont évidemment des attentes spécifiques. Ils accordent par exemple beaucoup d'importance du télétravail ou à la mobilité professionnelle (22 % des moins de 30 ans estiment qu'il ne faut pas s'attarder chez le même employeur plus de trois ans, contre seulement 8 % des 40-49 ans et 2% des 60 ans et plus). Cependant, d'autres caractéristiques comme le besoin de « sens » dans l'activité professionnelle (95% des moins de 30 ans contre 94% des 40-49 ans) ne constituent pas de variable générationnelle.

2 État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions, Conseil supérieur de l'emploi, 2018, p.57

*3 Enquête Opinionway pour Horoquartz , **« Relation au travail : l'âge est-il vraiment un différentiateur ? »**, https://www.horoquartz.fr/actualites/actualites/968-enquete-opinionway-horoquartz-relation-au-travail-l-age-est-il-vraiment-un-differentiateur.html*

Il en va de même pour le besoin de développement de compétences au sein de leur travail : 93 % des moins de 30 ans considèrent cet aspect comme important. Mais les chiffres sont quasiment identiques pour les 60 ans et plus : 89 % d'entre eux accordent également de l'importance à cet aspect. Une entreprise doit donc considérer ses employés comme un capital dans lequel investir afin d'attirer et de garder les meilleurs profils.

Ces trois facteurs principaux soulignent l'importance de la formation qu'elle soit initiale (et donc liée au monde de l'enseignement classique, qu'il soit général, technique ou professionnel), ou continue, tout au long de la carrière, que ce soit en parallèle à un emploi ou durant une période d'inactivité.

LE DROIT UNIVERSEL À L'APPRENTISSAGE

PRÉSENTATION

Les défis que doit relever le monde de la formation sont globaux, tant dans la diversité et la qualité d'une offre objectivée que dans la nécessité absolue de toucher un public qui travaille actuellement et qui sera sans doute touché par les mutations futures du marché du travail.

La législation belge actuelle en matière de formation oblige les entreprises de plus de 20 personnes à prévoir chaque année en moyenne cinq jours de formation par équivalent temps plein (ETP). Cette obligation a été mise en place par la loi dite « Peeters » sur le travail « faisable et maniable » de 2017. Elle implique donc que l'entreprise offre à ses employés une moyenne (calculée sur l'ensemble des salariés) de cinq jours annuels de formation formelle (à l'extérieur des locaux de l'entreprise) ou informelle (au sein même de l'entreprise). Si cette évolution est à saluer, il reste que certains profils (généralement les moins qualifiés) pourraient se retrouver désavantagés par rapport à d'autres au sein d'une entreprise, et ainsi bénéficier de moins de jours de formation.

Pour éviter ce type de désagréments, et afin de s'assurer que tout un chacun puisse accéder à des formations répondant à la fois aux besoins du marché du travail et au besoin de développement des compétences des acteurs de ce même marché, nous pourrions mettre en place un système garantissant à tout un chacun un droit à la formation tout au long de la vie.

Ce droit universel à l'apprentissage a déjà fait l'objet de réflexions visant à en déterminer les contours, notamment par Laurent Hublet, CEO de BeCentral :

« Concrètement, il s'agirait de donner à chacun la possibilité de développer ses compétences tout au long de sa vie. Ce droit universel ferait de l'apprentissage une pierre angulaire du contrat social, à côté des droits de la sécurité sociale, de retraite ou de santé. Un mécanisme qui permettrait à chacun, quel que soit son statut, son âge, son ancienneté ou son niveau de revenus de bénéficier d'un droit égal à l'apprentissage.

En pratique, pour assurer un développement continu des compétences, tous les citoyens adultes pourraient recevoir un nombre égal de jetons, lesquels pourraient être échangés contre des formations qualifiantes.

Ces formations viseraient tant à faire acquérir des compétences «technologiques» (telles que la programmation ou l'analyse de données) ou techniques que des compétences complémentaires à la machine (créativité, gestion des émotions, interaction avec les autres, capacité de faire face à l'échec, compétences entrepreneuriales, etc.).

Le système pourrait être financé, en partie, par les entreprises. On pourrait s'inspirer par exemple de la taxe carbone : chaque entreprise se voit attribuer un quota d'heures de formation exprimé en jetons (en fonction du nombre de personnes occupées). Les employeurs peuvent choisir d'offrir la formation eux-mêmes ou d'acheter des jetons auprès d'autres organismes qui dispensent la formation. Une entreprise qui organise une formation pourrait en profiter pour la mettre à disposition d'autres entités et de se voir ainsi payée pour la formation dispensée à des éléments externes.

Le mécanisme permettrait de cette manière à chacun, quel que soit son statut, son âge, son ancienneté ou son niveau de revenu, de bénéficier d'un droit égal à l'apprentissage. Les formations pourraient, quant à elles, être dispensées auprès de n'importe quel prestataire (établissement d'enseignement, une entreprise ou un particulier), en face-à-face ou en ligne, pour autant que la qualité soit contrôlée par un organisme ad hoc mis en place par l'Etat. »[4]

L'Etat lui-même pourrait également participer à ce système, en distribuant des « jetons apprentissage » aux demandeurs d'emplois et/ou en organisant des formations.

QUELLES DIFFÉRENCES AVEC L'ALLOCATION UNIVERSELLE ?

Le droit universel à l'apprentissage appelle une comparaison avec l'allocation universelle, une proposition revenant sur le devant de l'actualité de manière cyclique et qui vise à octroyer une somme d'argent mensuelle fixe à tous les citoyens adultes d'un même pays et qui remplacerait la plupart des allocations actuellement en place.

Il est vrai que les aspects universel et inconditionnel constituent des similarités entre les deux propositions. Cependant, ces dernières diffèrent quant aux objectifs affichés et aux effets escomptés.

L'allocation universelle représente le stade ultime de la responsabilisation de l'individu. Elle permettrait par exemple à un salarié de se former et de réorienter sa carrière mais aussi, s'il le souhaite, de s'offrir un séjour à l'étranger ou d'entamer des travaux dans sa maison. Elle repose sur la notion qu'un individu pourra hiérarchiser ses besoins et prendre les décisions adéquates selon la situation dans laquelle il se trouve. Le droit universel à l'apprentissage laisse de la place à la responsabilité individuelle : un salarié pourrait par exemple être libre de choisir entre plusieurs formations (et débouchés éventuels) mais cette liberté individuelle s'intégrerait dans un objectif global, celui de la formation de l'ensemble des individus participant au marché du travail.

Il existe également une différence de couts engendrés par les deux mesures. L'allocation universelle représenterait un surcout potentiellement très important pour la sécurité sociale si elle ne vient pas à remplacer la totalité des allocations actuellement octroyées, surcout qui serait reporté sur les contribuables et les entreprises qui la financent. Un droit universel à la formation serait quant a lui essentiellement financé par les entreprises, mais ces dernières en seraient les premières bénéficiaires : en favorisant l'apprentissage en leur sein, les entreprises s'assurent d'avoir des salariés qualifiés prêts à répondre aux besoins et aux opportunités créés par le développement de la robotisation et de la numérisation. Elles s'assurent également d'offrir à leurs salariés des formations professionnellement émancipatrices qui leur permettront de fidéliser leurs travailleurs.

---

4 Laurent Hublet, « Et si on instaurait un droit universel à l'apprentissage », L'Echo, 30/11/2017

QUELLES DIFFICULTÉS ?

La proposition de droit universel à l'apprentissage se heurte néanmoins à quelques difficultés. Nous pouvons premièrement nous interroger sur le cout de la mesure pour les entreprises. Si l'obligation actuelle de cinq jours de formation annuels implique que beaucoup d'entreprises investissent déjà dans la formation de leurs salariés, l'exemption de cette obligation pour les entreprises de moins de 20 personnes à pour conséquence qu'une grande partie des salariés se trouve en dehors du rayon d'action de la législation. A titre d'exemple, en Belgique, 34,5% des salariés du secteur privé travaillent dans une entreprise de moins de 10 personnes[5]. Les couts financier et organisationnel d'une formation sont plus importants pour une PME que pour une grande entreprise qui peut palier plus facilement à la non disponibilité d'un salarié et bénéficier d'économies d'échelle réduisant le cout de la formation par salarié. Quel serait le poids financier pour les entreprises, et en particulier les PME, d'une universalisation de l'apprentissage au long de la carrière ? Cette question se pose avec encore plus d'acuité en ce qui concerne les indépendants. Comment prévoir un mécanisme qui puisse financer leur formation ainsi que palier à une non-disponibilité ? Doit-on mettre en place un mécanisme de solidarité qui financerait ces formations par un apport venant du pan salarié de la sécurité sociale ?

De la même manière, se pose la question alternative des conséquences d'un éventuel financement d'une grande partie ou de la totalité du mécanisme par l'Etat fédéral ou les Régions. Si une partie du financement pourrait être trouvée via la rationalisation de certains outils de formation actuels, l'apparition de ce nouveau pan dans les missions de l'Etat providence devrait faire l'objet d'un financement par l'impôt ou les cotisations sociales.

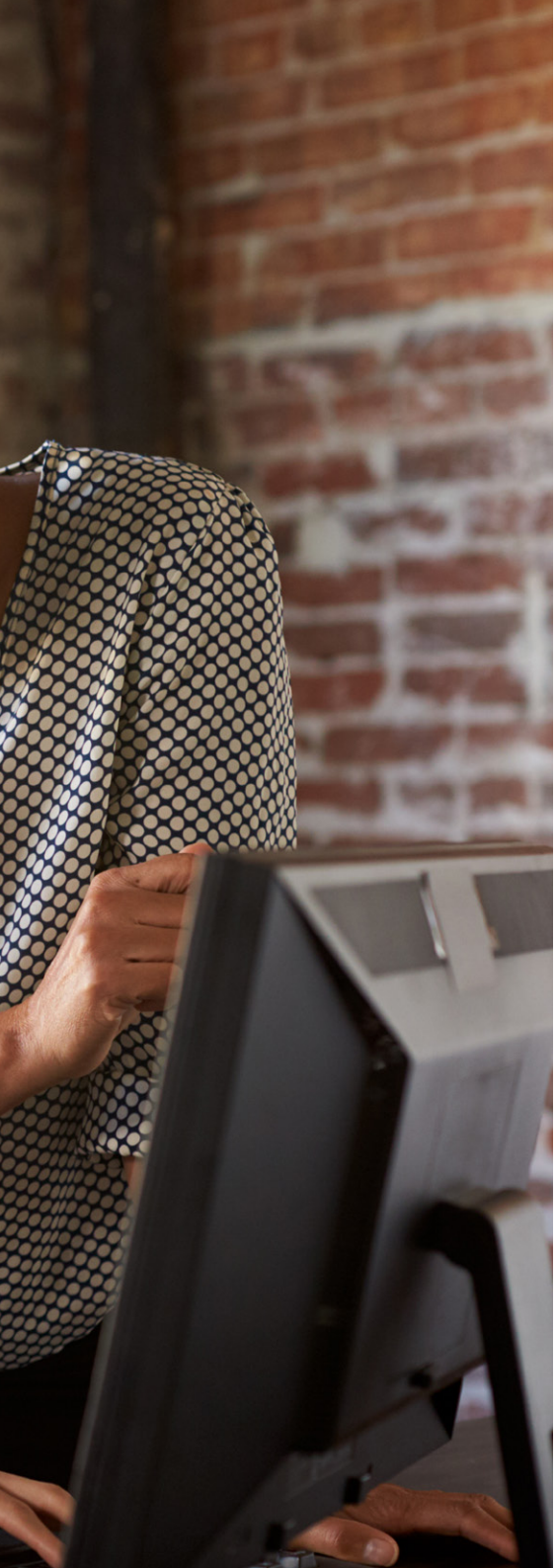
Nous pourrions objecter que ce coût serait sans doute inférieur aux possibles conséquences d'un chômage de masse structurel engendré par les effets mal anticipés de la numérisation. Cependant, il est difficile de prévoir exactement quelles seraient ces conséquences et quelle en serait leur ampleur.

Ensuite, l'importance de l'apprentissage continu au long de la carrière ne doit pas éclipser l'absolue nécessité de renforcer la qualité de la formation initiale dispensée dans les établissements d'enseignement général, technique et professionnel. Une formation tout au long de la carrière renforcée ne doit pas palier aux faiblesses d'un système éducatif mais bien s'inscrire dans une dynamique de continuité basée sur une formation initiale de qualité. Le droit universel à l'apprentissage ne doit pas devenir un motif de dédouanement de l'Etat par rapport à ses missions d'éducation.

Pour finir, les vertus émancipatrices d'un droit universel à l'apprentissage vont de pair avec une liberté pour le travailleur ou demandeur d'emploi de pouvoir choisir les orientations qu'il souhaite donner à sa carrière. Cependant, de nombreuses entreprises organisent déjà des formations qui ont pour but de renforcer ou développer des connaissances dans des sujets relatifs à leur domaine d'activité. Dans quelle mesure une liberté de choix pour le salarié se confronterait-elle aux besoins légitimes d'une entreprise de former des salariés dans son domaine d'activité ? Quelles seraient les limites fixées à une éventuelle liberté de choix pour le travailleur ?

---

5 Statbel, ***Statistiques structurelles sur les entreprises****, 2019 https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Analyse/FR/FR_struct_K_v3.pdf*



CONCLUSION

Le besoin impérieux de former les travailleurs au long de leur carrière n'est plus à démontrer. Les récentes et futures évolutions du marché du travail impliquent la recherche de solutions originales à une problématique qui prendra une ampleur inédite dans les prochaines années. Le droit universel à l'apprentissage est une proposition qui traduit cette urgence en offrant une approche libérale et basée en partie sur une responsabilisation individuelle. L'individu pourrait orienter au mieux sa carrière et l'entreprise bénéficierait d'une main d'œuvre apte à affronter les transformations à venir.

Les limites de la proposition résident entre autres dans le coût qu'elle représente pour les entreprises, l'éventuel conflit les besoins de ces dernières et la liberté de choix laissée au travailleur et le risque de désengagement partiel de l'Etat de sa mission d'éducation. La mise en place d'un droit universel à l'apprentissage, afin qu'il puisse être efficace, devra répondre à ces questions afin qu'il puisse être à la fois accepté par les entités qui le financent et être un vecteur d'émancipation pour ceux qui en bénéficient.

Centre Jean Gol

Avenue de la Toison d'Or 84-86
1060 Bruxelles

02.500.50.40
info@cjg.be

www.cjg.be

FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Mise en page : Maurane Ballez

Editeur responsable : Richard Miller, Avenue de la Toison d'Or 84-86, 1060 Bruxelles