

Nos compétences sont-elles périssables ?

« Ce que je redoute le plus pour les générations à venir, ce ne sont pas les révolutions. [...] Je ne puis m'empêcher de croire que les hommes n'arrivent à ce point, de regarder toute théorie nouvelle comme un péril, toute innovation comme un trouble fâcheux ; tout progrès social comme un premier pas vers une révolution, et qu'ils refusent entièrement de se mouvoir de peur qu'on les entraîne. » Tocqueville, *de la Démocratie en Amérique*

D'après le Larousse, une compétence est une aptitude reconnue en raison de connaissances possédées. Se poser la question de la périssabilité de nos compétences revient donc à se demander si l'on peut ne plus nous reconnaître une capacité que l'on a jadis maîtrisée. Bien évidemment si l'on sait lire, parler anglais et jongler, il est peu probable, à moins d'un accident grave, que dans dix ans on ne soit plus capable de faire l'un des trois. Et pourtant, on ne trouve aujourd'hui plus beaucoup de sténographes sur le marché. Pas tellement qu'ils n'aient plus les compétences pour faire le métier, mais plus parce que celles-ci ne sont plus très demandées à l'heure des portables et des courriels. Cette réponse de Normand souligne la tension existante entre un savoir enseigné et acquis, que ce soit par une formation initiale ou par un apprentissage continu, et l'usage qui peut être fait de ce savoir.

Nous ne reviendrons pas sur le sujet traité lors de la conférence précédente, à savoir comment le système éducatif peut s'adapter au monde d'aujourd'hui. Nous nous concentrerons ici sur le marché du travail. La question n'est donc pas d'essayer de redéfinir une énième fois les programmes de l'éducation nationale, mais bien d'esquisser ce que sont les aptitudes nécessaires dans un monde professionnel en constante mutation, et comment celles-ci évoluent. Une série de questions émergent alors : Y a-t-il des compétences essentielles, une sorte de socle commun, ou ces fondations sont-elles devenues obsolètes à l'heure des smartphones ? Quelles sont les compétences porteuses ? Vaut-il mieux être complètement transversal ou parfaitement spécialisé ? La principale qualité n'est-elle pas de savoir réapprendre ? Comment organiser la formation professionnelle ? Est-ce aux entreprises de développer les compétences dont elles ont besoin ?

Regardons ce que la recherche académique peut apporter à la discussion. Dans la plupart des modèles macroéconomiques, la production dépend (quand elle en dépend) du stock de capital humain, peu importe ce que ce capital contient. Typiquement, une année de plus de scolarité ajoutera au capital, que l'on ait appris ou non quelque chose d'utile. Assez peu sont suffisamment raffinés pour intégrer la qualité de ce capital. Parmi ceux-ci on trouve les modèles d'économie schumpéterienne, sur les liens entre croissance et innovations. Ils reposent sur trois points : la croissance de long terme résulte de l'innovation ; l'innovation résulte d'investissements notamment en R&D motivés par la perspective de rentes ; et les nouvelles innovations rendent les technologies précédentes obsolètes. Ce modèle de création destructrice image plutôt bien une conception naïve de l'économie des nouvelles technologies. Il prend de plus en compte la notion de taille de l'innovation : certaines nouvelles technologies révolutionnent le marché au point de s'assurer un monopole durable et de détruire tout un secteur - on peut penser au Windows de Bill Gates, à l'Apple de Steve Jobs ou au Google de Larry Page qui n'ont cessé de s'accroître, sortant de leur domaine de compétences initial

et mettant petit à petit en difficulté des secteurs qui n'ont a priori rien à voir comme le journalisme. Y aurait-il une sorte de hiérarchisation des compétences qui rendrait les nouvelles technologies de l'informatique supérieures à toutes les autres et qui finiront par les rendre obsolètes, voire automatisées ?

Dans la R&D on pense aux inventeurs en remplaçant d'autres. Dans les autres secteurs on pense plus facilement aux robots. On se prend à rêver d'un monde à la Isaac Asimov où ils seraient à notre service, nous remplaceraient petit à petit. Arriverait-on à la fin du travail comme nous le prédisent certains politiques et économistes ? Que ferait-on du rôle socialisant du travail dans ce cas ? Que deviendraient les ex-travailleurs ? Il faut avouer qu'il n'y a rien de mieux qu'un tel titre pour faire vendre. Néanmoins certaines expériences ont tourné à l'échec très récemment – les robots livreurs ont été interdits dans le centre de San Francisco ou une voiture sans chauffeur a causé un accident mortel. L'avenir nous dira s'il ne s'agissait que d'erreurs de parcours. Mais certaines compétences semblent plus facilement automatisables que d'autres. On parle souvent des activités routinières, pourtant dans des domaines de pointes on constate que les robots prennent déjà de plus en plus de place, par exemple en chirurgie. Et à l'inverse il paraît peu probable que des métiers à fortes composantes sociales, qui sont d'ailleurs en pleine expansion avec le vieillissement de la population, soient remplaçables tant la dimension humaine y joue un rôle central. Quels sont donc les secteurs et les compétences menacées ?

Il apparaît une distinction entre des types de savoirs, que nous pourrions qualifier de savoir de pointe, qui sont soumis à une concurrence exacerbée due aux innovations, et une autre forme de connaissances, qui, si elle évolue, prend plus de temps à être remplacée mais peut éventuellement être automatisée. Peut-on esquisser une différence entre des secteurs où les employés doivent changer de poste pour évoluer et pour qui il est évident que leurs compétences sont périssables, d'avec d'autres métiers où le travail est plus routinier et où une certaine sécurité de l'emploi est assurée ? En sus du reste, un socle commun est nécessaire à l'acquisition des autres, qui par son essence même, ne peut être périssable. D'autant que ce sont sur ces savoirs de base que se construisent les inégalités les plus criantes. Comment la formation professionnelle peut-elle s'appuyer sur ces savoirs, jouer avec ces différences pour réussir à conformer les travailleurs à leurs métiers, ou les métiers à leurs exécutants ?

Afin de résumé notre propos, il faudra distinguer dans notre discussion des corps de métiers où les compétences ne sont pas périssables (même si cela ne les empêchent pas forcément de subir les contrecoups de la mondialisation), des formations ultra-techniques où la remise en question sera concomitante au poste lui-même. Il nous faudra parler du rôle des entreprises et de la formation professionnelle dans l'accompagnement de ces transformations. S'il apparaît peu probable que dans un futur proche nous soyons mis au chômage par les robots, c'est en préparant le terrain que l'on évitera au plus grand nombre de souffrir. On ne peut freiner le progrès technique, à nous de savoir nous adapter.