

SUPPLÉMENT NUMÉRIQUE DU BREF N°353

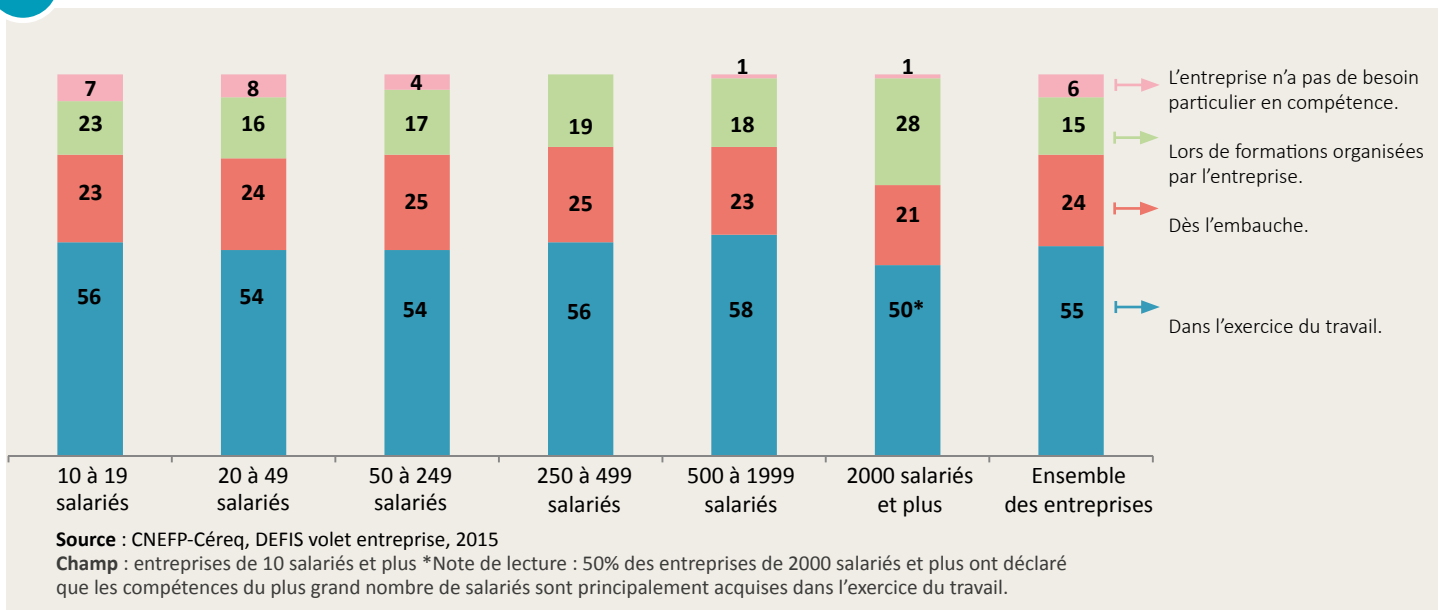
Le travail au cœur des apprentissages en entreprise

Christine FOURNIER, Marion LAMBERT et Isabelle MARION-VERNOUX (Céreq)

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

1	Principal mode d'acquisition des compétences selon les employeurs	2
2	Grille de construction des dynamiques de travail	2
3	Résultats des typologies	3
	Les contextes organisationnels et managériaux	3
	Les activités de travail	6
4	Taux d'accès à la formation organisée selon les CSP	6
5	Taux d'accès à la formation organisée selon les dynamiques de travail	7
	À la formation organisée	7
	Aux stages	7
	Aux Fest/Rotation	7
6	Taux d'accès à la formation organisée parmi les ouvriers et employés non qualifiés (ONQ/ENQ) selon les dynamiques de travail	7
7	Taux d'accès à la formation organisée parmi ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (IC/TAM) selon les dynamiques de travail	8
8	Description de la dynamique la plus porteuse d'apprentissages informels	8
9	Rapport des chances (Odds-ratio) de suivre une formation organisée des salariés non qualifiés selon leur appartenance à une dynamique de travail	9
10	Rapport des chances (Odds-ratio) de suivre une formation organisée des salariés cadres et professions intermédiaires selon leur appartenance à une dynamique de travail	9
11	Part de salariés qui déclarent que leur travail implique d'apprendre des choses nouvelles (%)	10
12	Part de salariés qui déclarent que leurs compétences ont augmenté au cours des 12 derniers mois (%)	10
13	Bibliographie indicative sur les apprentissages informels	11

1 Principal mode d'acquisition des compétences selon les employeurs



2 Grille de construction des dynamiques de travail

Nos typologies ont été mises en œuvre avec la méthode de classification ascendante hiérarchique mixte qui utilise conjointement la méthode de classification ascendante hiérarchique (CAH) et la méthode d'agrégation autour de centres mobiles. La première étape qui consiste à réaliser une analyse factorielle des correspondances multiples, a été élaborée à partir des variables actives ci-dessous.

Leviers Mobilisés au niveau	Développer les interactions	Développer un recul réflexif sur le travail	Développer la motivation
Du contexte organisationnel et managérial saisi au travers de 6 dimensions	1. Décloisonner le travail, créer du lien entre les différents postes de travail, élargir les périmètres d'action :	3. Favoriser la réflexion sur la pratique au détour des aléas ou d'évènements rencontrés :	5. Favoriser l'engagement individuel par des pratiques de management valorisant le collectif (au niveau des objectifs de progrès, évaluation, encouragement, pratiques participatives) :
(variables issues du volet employeurs)	L'entreprise utilise des groupes de travail autonomes. L'entreprise permet aux salariés de contrôler eux-mêmes leur travail.	L'entreprise met en place des méthodes formalisées de résolutions de problèmes, une démarche de standardisation des procédés et des méthodes de travail. L'entreprise attache de l'importance à la nouveauté, l'innovation ou a bénéficié d'un crédit impôt recherche.	L'entreprise accorde de l'importance à la notoriété, la tradition, la marque. L'entreprise met en place une politique d'incitation salariale fondée sur la performance collective.
	2. Favoriser le dialogue et le partage de l'information dans le travail et sur la formation :	4. Favoriser la capacité à transmettre et expliquer sa compétence professionnelle :	6. Donner des perspectives d'évolution, de mobilité :
	L'entreprise a analysé les besoins de qualifications ou de compétences du personnel.	L'entreprise accueille des apprentis. Des salariés de l'entreprise sont formellement identifiés en tant que formateur ou tuteur. L'entreprise reconnaît les apprentissages en situation professionnelle.	L'entreprise favorise la mobilité, informe sur la formation et aborde au cours d'entretiens les questions de mobilités, les évolutions du contenu du travail et de l'accroissement des compétences.
Des caractéristiques de l'activité de travail saisies au travers de 3 dimensions	1. Le travail est un lieu d'échanges et de confrontation des savoir-faire et des pratiques professionnelles :	2. La situation de travail appelle et active des processus cognitifs :	3. Le travail permet l'autonomie et l'initiative :
(variables issues du volet salarié)	Travail en équipe ; Occupe plusieurs postes ; Participe à des réunions ; Un collègue lui a appris à faire son travail ; A appris à ses collègues ; Doit se rendre dans des salons, conférence, réunions.	Gestes non répétitifs ; Utilisation d'ordinateur, d'une machine ; Doit suivre des procédures ; Contact avec le public ; Le travail implique de lire, rédiger, parler une langue étrangère.	Travail jamais contrôlé ; Possibilité de décider de ses horaires ; Possibilité de mesurer les résultats de son travail : a des objectifs chiffrés (et possibilité de modifier ses objectifs) ; Est évalué.

3.1. Les contextes organisationnels et managériaux

Résultats de l'analyse de données fondée sur la méthode de classification ascendante hiérarchique.

Source : CNEFP-Céreq, DEFIS volet entreprise, 2015. **Champ** : entreprises de 10 salariés et plus.

Les chiffres présentés sont les pourcentages par colonne représentant la part de chaque caractéristique au sein de chaque contexte d'entreprises.

* **Mode de lecture** : parmi les entreprises appartenant au contexte favorable aux AI, 68 % utilisent des groupes de travail autonome. En ligne sont signalées les variables issues du questionnaire. Les intitulés grisés correspondent aux variables actives ayant permis la construction de la typologie. Les intitulés en italique correspondent aux variables illustratives utilisées pour l'analyse de la typologie. Celles précédées d'un astérisque sont issues du volet salariés, (tris effectués sur la base couplée employeur/salarié).

	Contextes favorables aux apprentissages informels	Contextes moyennement favorables aux apprentissages informels	Contextes non favorables aux apprentissages informels	Ensemble des entreprises de 10 salariés et plus
	19 %	41 %	40 %	100 %
LEVIER 1 : DÉVELOPPER LES INTERACTIONS				
1. En décloisonnant le travail, créer du lien entre les différents postes de travail, élargir les périmètres d'action :				
L'entreprise utilise des groupes de travail autonomes	68*	65	43	57
L'entreprise permet aux salariés de contrôler eux-mêmes leur travail	80	75	59	70
<i>Le nombre de niveau hiérarchique a diminué depuis 5 ans</i>	5	3	2	3
<i>*Les salariés peuvent modifier les objectifs chiffrés qu'ils reçoivent en discutant avec leur supérieur</i>	39	30	30	34
2. En favorisant le dialogue et le partage de l'information dans le travail et sur la formation :				
L'entreprise a analysé les besoins de qualifications ou de compétences du personnel	82	87	23	61
<i>*Les salariés ont la possibilité de discuter avec leur responsable,</i>	84	77	77	79
<i>- de leur travail (organisation, horaires, contenu),</i>	77	67	68	71
<i>- et de leur rémunération (salaire, prime, classification)</i>				
<i>Lorsqu'il y a des représentants du personnel,</i>	52	48	20	42
<i>- la place de la formation est importante dans les débats,</i>	24	23	10	20
<i>- la mobilité est l'objet de discussion</i>				
LEVIER 2 : DÉVELOPPER UN REcul RÉFLÉXIF SUR LE TRAVAIL				
3. En favorisant la réflexion sur la pratique au détour des aléas ou d'évènements rencontrés :				
L'entreprise met en place des méthodes formalisées de résolutions de problèmes	60	57	12	40
Existence d'une démarche de standardisation des procédés et des méthodes de travail	53	43	10	32
<i>L'entreprise utilise un label ou une démarche qualité</i>	54	49	26	41
<i>*Le salarié estime que son travail implique de régler des problèmes imprévus</i>	89	82	79	84
L'entreprise attache de l'importance à la nouveauté, l'innovation ou a bénéficié d'un crédit impôt recherche	98	2	6	22
<i>L'entreprise a</i>				
<i>- connu un changement dans les relations avec les partenaires, clients, donneurs d'ordres</i>	41	32	21	29
<i>- introduit de nouvelles technologies ou nouveaux procédés,</i>	52	38	22	34
<i>- développé des nouveaux produits ou services</i>	63	41	22	38
<i>*Le salarié a connu</i>				
<i>- un changement de technique ou procédé,</i>	41	36	24	36
<i>- un nouveau produit/client/marché/service,</i>	43	37	33	39
<i>- un changement de l'organisation du travail</i>	45	42	30	41
<i>L'entreprise forme pour :</i>				
<i>- introduire de nouvelles pratiques professionnelles,</i>	63	55	28	46
<i>- accompagner les changements (techniques, de métiers etc.)</i>	76	71	37	58
4. En favorisant la capacité à transmettre et expliquer sa compétence professionnelle :				
L'entreprise accueille des apprentis	45	43	27	37
Des salariés de l'entreprise sont formellement identifiés en tant que formateur ou tuteur	67	65	28	51
L'entreprise organise des FEST ou des formations par rotation des tâches	86	84	43	68
<i>L'entreprise organise des VAE</i>	13	7	3	7
<i>*Les salariés ont accès à un document où sont inscrites les compétences qu'ils mettent en œuvre dans leur travail</i>	68	57	30	57
<i>*Le salarié a appris à faire une partie de son travail avec un collègue</i>	60	54	48	55

LEVIER 3 : DÉVELOPPER LA MOTIVATION				
5. En favorisant l'engagement individuel par des pratiques de management en valorisant le collectif :				
L'entreprise accorde de l'importance à la notoriété, la tradition, la marque	51	32	25	33
L'entreprise met en place une politique d'incitation salariale fondée sur la performance collective	65	59	20	45
<i>*Les salariés sont évalués</i>	57	46	25	47
<i>*Les salariés estiment que l'implication dans leur travail a des conséquences sur leur carrière</i>	62	52	44	55
L'entreprise attache une très forte importance	77	44	38	48
- à la qualité du produit ou service,	38	15	13	19
- à la personnalisation et l'originalité				
L'entreprise forme pour favoriser la flexibilité/la polyvalence	62	52	23	42
Des objectifs précis et quantifiés de chiffres d'affaire ou de rentabilité ont été fixés	80	71	42	61
6. En donnant des perspectives d'évolution, de mobilité :				
L'entreprise forme pour favoriser les mobilités, informe sur la formation et aborde au cours d'entretiens les questions des mobilités, des évolutions du contenu du travail et de l'accroissement des compétences	71	72	18	51
L'entreprise dispose d'un service RH ou d'une personne en charge de la gestion du personnel	82	79	55	70
Existence d'une personne dédiée à la formation	85	87	63	77
L'entreprise organise les mobilités pour l'ensemble du personnel	22	23	10	18
Lorsque les mobilités sont organisées,				
- elles sont toujours volontaires,	57	49	46	50
- elles s'accompagnent la plupart du temps de promotions,	44	32	14	31
- elles s'accompagnent la plupart du temps de nouveaux métiers ou nouvelles compétences	47	41	19	37
<i>*Les salariés sont informés sur la formation</i>	87	81	68	81
<i>*Les salariés évoquent en entretien</i>	84	79	62	79
- leurs besoins de formation	84	79	69	80
- leurs perspectives de carrière				
<i>*Les salariés ont la possibilité de discuter avec leur responsable de leurs possibilités de mobilités</i>	80	68	63	72
Caractéristiques de chaque contexte (en %)	Contextes favorables aux apprentissages informels	Contextes moyennement favorables aux apprentissages informels	Contextes non favorables aux apprentissages informels	Ensemble des entreprises de 10 salariés et plus
	19 %	41 %	40 %	100 %
Tailles d'entreprise				
10 à 19 salariés	41	46	66	53
20 à 49 salariés	29	34	28	30
50 à 249 salariés	23	16	6	13
250 à 499 salariés	3	2	0	2
500 à 999 salariés	2	1	0	1
1000 salariés et plus	2	1	0	1
Secteurs d'activité				
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; de machines	6	1	1	2
Fabrication de matériels de transport	1	0	0	1
Fabrication d'autres produits industriels	17	10	8	11
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac Cokéfaction et raffinage	5	3	4	4
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	1	1	1	1
Construction	7	14	20	15
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	18	25	22	22
Transports et entreposage	3	5	6	5
Hébergement et restauration	8	9	11	10
Information et communication	10	2	2	3
Activités financières et d'assurance	2	3	1	2
Activités immobilières	2	3	2	2
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	15	15	15	15
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	4	7	4	5
Autres activités de services	2	2	3	2
	100	100	100	100

	Contextes favorables aux apprentissages informels	Contextes moyennement favorables aux apprentissages informels	Contextes non favorables aux apprentissages informels	Ensemble des entreprises de 10 salariés et plus
	19 %	41 %	40 %	100 %
POLITIQUE DE FORMATION				
Taux d'accès (nombre de stagiaires/effectif total du personnel)	64	51	23	58
Part d'entreprises formatrices	97	97	73	88
Parmi elles, l'effort de formation est dirigé vers toutes les catégories de sal.	56	45	41	46
Parmi elles, ont fait appel à un formateur interne (collègue, hiérarchie, etc.)	62	46	19	41
Parmi elles, depuis 3 ans, l'effort financier de formation en %MS est en croissance	31	25	17	24
Parmi elles, part de celles ayant financé des formations hygiène sécu, habilitations	75	76	63	72
La totalité ou presque des formations financées par l'entreprise dans les domaines de l'hygiène et sécurité ou autres habilitations sont des formations réglementaires pour l'exercice de l'activité	14	23	39	26
Forme pour répondre aux exigences réglementaires	70	76	52	65
Forme pour obtenir un label de qualité ou répondre à une demande de clients	36	37	16	28
Forme pour récompenser, fidéliser et motiver les salariés	51	50	18	38
POSITIONNEMENT DE L'ENTREPRISE				
Appartient à un groupe	47	37	21	33
Appartient à un réseau d'enseigne	13	15	8	12
Exerce en franchise ou en concession	9	13	7	10
L'entreprise est membre d'une organisation de chefs d'entreprises	41	32	16	27
Des membres de la direction adhèrent à une association/club ou cercle de réflexion de DRH	37	30	12	24
SANTÉ ÉCONOMIQUE				
Le chiffre d'affaire de l'entreprise est en hausse depuis 3 ans	49	38	26	35
Le marché correspondant à l'activité principale de l'entreprise est en hausse depuis 3 ans	28	19	11	18
L'effectif total de l'entreprise est en hausse depuis 3 ans	44	32	23	30
L'entreprise a recruté au cours des 3 dernières années	94	92	82	88
La santé économique de l'entreprise est jugée plutôt bonne	57	50	42	48
Les perspectives de l'entreprise sont jugées plutôt bonnes	59	46	37	45
Attache une importance très forte à la compétitivité des prix	33	18	16	20

3.2. Les activités de travail

Résultats de l'analyse de données fondée sur la méthode de classification ascendante hiérarchique.

Source : CNEFP-Céreq, DEFIS volet salariés, 2015. **Champ** : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Les chiffres présentés sont les pourcentages par colonne représentant la part de chaque caractéristique au sein de chaque type d'activité de travail.

* **Mode de lecture** : parmi les salariés exerçant une activité de travail propice aux AI, 79% travaillent en équipe.

En ligne sont signalées les variables issues du questionnaire. Les intitulés grisés correspondent aux variables actives ayant permis la construction de la typologie. Les intitulés en italique correspondent aux variables illustratives utilisées pour l'analyse de la typologie.

	Propices aux AI	Moyennement propices avec échanges entre salariés	Moyennement propices avec autonomie des salariés	Non propices aux AI	Ensemble
	17 %	24 %	27 %	32 %	100 %
LEVIER 1 : Développer les interactions le travail est un lieu d'échanges et de confrontation des savoir-faire et des pratiques professionnelles					
Travail en équipe	79*	84	67	60	71
Occupe plusieurs postes	43	52	36	45	44
Participe à des réunions	87	76	75	19	59
Un collègue lui a appris à faire son travail	59	64	58	44	55
A appris à ses collègues	49	44	38	16	34
Doit se rendre dans des salons, conférence, réunions	51	34	44	2	29



LEVIER 2 : Développer un recul réflexif sur le travail la situation de travail appelle et active des processus cognitifs					
Gestes non répétitifs	63	36	77	18	46
Utilisation d'ordinateur	94	89	98	30	73
Utilisation d'une machine ou engin	38	45	26	56	42
Doit suivre des procédures de qualité	76	81	57	53	65
Contact avec le public	50	66	36	54	52
Le travail implique de lire, rédiger	93	81	96	30	71
Parler une langue étrangère	46	27	47	10	30
LEVIER 3 : Développer la motivation le travail permet l'autonomie et l'initiative					
Travail parfois ou jamais contrôlé	47	26	72	52	50
Possibilité de décider de ses horaires	68	42	73	30	51
Possibilité de mesurer les résultats de son travail : a des objectifs chiffrés	100	85	9	20	46
Possibilité de modifier ses objectifs	100	0	0	6	19
Est évalué	69	72	40	22	47
<i>Encadre des salariés</i>	50	32	34	16	31
<i>Reçoit des ordres ou des consignes ...et les appliques strictement</i>	91	96	86	84	88
	50	60	52	66	58
Catégorie socioprofessionnelle					
Ingénieur Cadre	32	13	28	1	15
Agent de maîtrise	18	18	19	4	13
Technicien	10	5	10	2	6
Employé qualifié	18	33	26	37	30
Employé non qualifié	1	2	3	1	2
Ouvrier qualifié	16	19	11	41	24
Ouvrier non qualifié	5	10	3	14	10
Ensemble	100	100	100	100	100
A suivi au moins une formation organisée au cours de l'année 2014	57	48	47	23	41

4

Taux d'accès à la formation organisée selon les CSP

%	Taux d'accès à la formation organisée	Taux d'accès aux stages	Taux d'accès aux FEST* / rotation sur poste
Ouvriers et employés non qualifiés	29	22	10
Ouvriers et employés qualifiés	36	29	13
Techniciens et agents de maîtrise	48	41	17
Ingénieurs et cadres	59	51	16
Ensemble	41	34	14

Source : CNEFP-Céreq, DEFIS volet salariés 2015

Champs : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

La **formation organisée** regroupe les stages, les formations en situation de travail (FEST) et les rotations sur les postes de travail.

***FEST (formation en situation de travail)** : période de formation organisée dans le but d'acquérir des savoir-faire et des expériences pratiques.

Elle se déroule sur le lieu de travail avec l'utilisation d'outils de travail habituels de la personne.

Elle fait appel à la participation d'une ou plusieurs personnes : tuteur, collègue, formateur extérieur...

Rotation sur les postes de travail : sont des formations organisées sur le mode des échanges, détachements, mises en doublon ou visites.



Taux d'accès à la formation organisée (%)	Activités de travail propices aux AI	Activités de travail moyennement propices avec échanges entre salariés	Activités de travail moyennement propices avec autonomie des salariés	Activités de travail non propices aux AI	Ensemble des salariés
Contextes favorables aux apprentissages informels	65	50	52	22	49
Contextes moyennement favorables aux apprentissages informels	49	49	48	25	40
Contextes non favorables aux apprentissages informels	46	34	33	18	27
Ensemble des salariés	57	48	47	23	41

Source : CNEFP-Céreq, DEFIS volet salariés 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Taux d'accès aux stages (%)	Activités de travail propices aux AI	Activités de travail moyennement propices avec échanges entre salariés	Activités de travail moyennement propices avec autonomie des salariés	Activités de travail non propices aux AI	Ensemble des salariés
Contextes favorables aux apprentissages informels	56	41	46	18	42
Contextes moyennement favorables aux apprentissages informels	42	43	38	18	32
Contextes non favorables aux apprentissages informels	36	27	25	14	21
Ensemble des salariés	49	40	40	17	34

Source : CNEFP-Céreq, DEFIS volet salariés 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Taux d'accès aux FEST / Rotation des tâches	Activités de travail propices aux AI	Activités de travail moyennement propices avec échanges entre salariés	Activités de travail moyennement propices avec autonomie des salariés	Activités de travail non propices aux AI	Ensemble des salariés
Contextes favorables aux apprentissages informels	22	19	14	8	16
Contextes moyennement favorables aux apprentissages informels	17	19	16	10	15
Contextes non favorables aux apprentissages informels	17	13	8	5	8
Ensemble des salariés	19	18	14	8	14

Source : CNEFP-Céreq, DEFIS volet salariés 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Taux d'accès à la formation organisée des ouvriers et employés non qualifiés (ONQ/ENQ) selon les dynamiques de travail

	Activités de travail propices aux AI	Activités de travail moyennement propices avec échanges entre salariés	Activités de travail moyennement propices avec autonomie des salariés	Activités de travail non propices aux AI	Ensemble des salariés ONQ / ENQ
Contextes favorables aux apprentissages informels	68	44	43	17	36
Contextes moyennement favorables aux apprentissages informels	33	45	21	22	28
Contextes non favorables aux apprentissages informels	ns	ns	ns	10	18
Ensemble des salariés ONQ / ENQ	51	40	31	17	29

Source : CNEFP-Céreq, DEFIS volet salariés 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

7 Taux d'accès à la formation organisée des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (IC/TAM) selon les dynamiques de travail

	Activités de travail propices aux AI	Activités de travail moyennement propices avec échanges entre salariés	Activités de travail moyennement propices avec autonomie des salariés	Activités de travail non propices aux AI	Ensemble des salariés IC /TAM
Contextes favorables aux apprentissages informels	66	58	55	22	58
Contextes moyennement favorables aux apprentissages informels	55	51	52	23	51
Contextes non favorables aux apprentissages informels	42	48	28	30	35
Ensemble des salariés IC / TAM	61	54	51	24	53

Source : CNEFP-Céreq, DEFIS volet salariés 2015

Champ : Salariés IC/TAM des entreprises de 10 salariés et plus.

8 Description de la dynamique de travail la plus porteuse d'apprentissages informels (%)

Variables	Dynamique la plus porteuse	TOTAL
Secteurs		
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; de machines	10	3
Fabrication de matériels de transport	11	3
Fabrication d'autres produits industriels	23	12
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - Cokéfaction et raffinage	4	3
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2	2
Construction	4	7
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	12	17
Transports et entreposage	1	10
Hébergement et restauration	3	4
Information et communication	10	6
Activités financières et d'assurance	7	6
Activités immobilières	0	1
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	13	19
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	0	5
Autres activités de services	0	3
Total	100	100

Taille d'entreprise	Dynamique la plus porteuse	TOTAL
10 à 19 salariés	2	11
20 à 49 salariés	5	17
50 à 249 salariés	21	22
250 à 499 salariés	7	8
500 à 999 salariés	9	8
1000 à 1999 salariés	13	7
2000 salariés et plus	43	27
Total	100	100

Source : CNEFP-Céreq, DEFIS volet salariés 2015.

Champ : Salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

9

Rapport des chances (Odds-ratio) de suivre une formation organisée pour un salarié non qualifié selon sa dynamique de travail

Le rapport de chances compare les chances des salariés de suivre une formation organisée pour une dynamique de travail donnée relativement aux chances de suivre une formation dans la dynamique de travail la moins favorable aux AI.

Les chances de suivre une formation organisée sont données par le quotient entre la probabilité de suivre une formation et la probabilité de ne pas en suivre. Ces probabilités ont été calculées à partir d'une modélisation logistique en prenant en compte le sexe, le statut de l'emploi, l'ancienneté, le niveau de diplôme, l'âge, la taille et le secteur d'activité de l'entreprise.

Champ : salariés ONQ et ENQ des entreprises de 10 salariés et plus (N=1538)

Rapport de chances de suivre une formation organisée pour un salarié non qualifié	Activités de travail propices aux AI	Activités de travail moyennement propices avec échanges entre salariés	Activités de travail moyennement propices avec autonomie des salariés	Activités de travail non propices aux AI
Contextes favorables aux apprentissages informels	7.7*	3.4	4	ns
Contextes moyennement favorables aux apprentissages informels	3.6	3.1	2.4	1.7
Contextes non favorables aux apprentissages informels	ns	3	2.9	Référence

*Les salariés non qualifiés dont la dynamique de travail est la plus favorable aux API ont 7,7 fois plus de chances de suivre une formation organisée que ceux de la dynamique la moins favorable.

10

Rapport des chances (Odds-ratio) de suivre une formation organisée des salariés cadres et professions intermédiaires selon leur appartenance à une dynamique de travail

Le rapport de chances compare les chances des salariés de suivre une formation organisée pour une dynamique de travail donnée relativement aux chances de suivre une formation dans la dynamique de travail la moins favorable aux AI.

Les chances de suivre une formation organisée sont données par le quotient entre la probabilité de suivre une formation et la probabilité de ne pas en suivre. Ces probabilités ont été calculées à partir d'une modélisation logistique en prenant en compte le sexe, le statut de l'emploi, l'ancienneté, le niveau de diplôme, l'âge, la taille et le secteur d'activité de l'entreprise.

Champ : salariés cadres et professions intermédiaires des entreprises de 10 salariés et plus (N=5928)

Rapport de chances de suivre une formation organisée pour un salarié cadre ou profession intermédiaire	Activités de travail propices aux AI	Activités de travail moyennement propices avec échanges entre salariés	Activités de travail moyennement propices avec autonomie des salariés	Activités de travail non propices aux AI
Contextes favorables aux apprentissages informels	2.3*	1,8	ns	ns
Contextes moyennement favorables aux apprentissages informels	2.2	ns	ns	ns
Contextes non favorables aux apprentissages informels	ns	ns	ns	Référence

* Les salariés cadres et professions intermédiaires dont la dynamique de travail est la plus favorable aux API ont 2,3 fois plus de chances de suivre une formation organisée que ceux de la dynamique la moins favorable.

11 Part de salariés qui déclarent que leur travail implique d'apprendre des choses nouvelles (%)

	Activités de travail propices aux AI	Activités de travail moyennement propices avec échanges entre salariés	Activités de travail moyennement propices avec autonomie des salariés	Activités de travail non propices aux AI	Ensemble des salariés
Contextes favorables aux apprentissages informels	91	82	87	57	81
Contextes moyennement favorables aux apprentissages informels	88	76	84	48	69
Contextes non favorables aux apprentissages informels	77	71	80	52	65
Ensemble	89	78	85	51	73

Source : CNEFP-Céreq, DEFIS volet salariés 2015.

Champ : Salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

12 Part de salariés qui déclarent que leurs compétences ont augmenté au cours des 12 derniers mois (%)

	Activités de travail propices aux AI	Activités de travail moyennement propices avec échanges entre salariés	Activités de travail moyennement propices avec autonomie des salariés	Activités de travail non propices aux AI	Ensemble des salariés
Contextes favorables aux apprentissages informels	64	57	60	35	55
Contextes moyennement favorables aux apprentissages informels	64	52	56	39	50
Contextes non favorables aux apprentissages informels	57	53	46	35	43
Ensemble	63	54	56	37	51

Source : CNEFP-Céreq, DEFIS volet salariés 2015.

Champ : Salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

- Asenjo E., Asensio M. y Rodriguez-Moneo M., « Aprendizaje informal », Universidad autonoma de Madrid, en ligne <http://www.uam.es/mikel.asensio>.
- Bourgeois E. et Durand M. (dir.) (2012), *Apprendre au travail*, PUF, Paris.
- Bouteiller D. et Morin L. (2009). *Développer les compétences au travail*. Montréal : HEC Montréal.
- Bruce L., Aring M.K. et Brand B. (1998), "Informal learning : the new frontiers from employee and organizational development". *Economic Development Review*. 15(4), 12-18.
- Carré P. (2005), *L'apprenance*, Dunod, Paris.
- Carré P. et Charbonnier O. (dir.) (2003), *Les apprentissages professionnels informels*, L'Harmattan, Paris.
- Cristol D. et Muller A. (2013), « Les apprentissages informels dans la formation pour adultes », *Savoirs*, 2013/2, n°32/
- Conjard P. et Devin B. (2005), *Formation-organisation : une démarche pour construire une organisation apprenante*, Etudes et documents, ANACT.
- Conjard P. et Devin B. (2006), « La professionnalisation - Acquérir et transmettre des compétences », Editions ANACT, 2006.
- Coulombe S. (2012), « Une modélisation des processus et des stratégies d'apprentissage en situation de travail », *Savoirs*, 2012/2, n°29.
- Dobbs, K. (2000), "From simple moments to learning", *Training*, 37(1): 52-54, 56, 58.
- Ellul F. (2001), « L'organisation apprenante », *La lettre du Cedip*. En ligne n°14 - janvier 2001.
- Greta du velay (2009), Guide pour valoriser les apprentissages informels, décembre, en ligne.
- Lambert M. et Marion-Vernoux I. (2016), « Rôle de la formation et des apprentissages au travail sur les changements de poste dans l'entreprise », Céreq-Echanges, Actes des Journées Du Longitudinal 2016, Rennes, décembre.
- Lamontagne D. (2011), *La systématisation des apprentissages informels*, Livre blanc commandité par Formadi, en ligne cursus.edu
- Lindeman E. C. (1926), *The meaning of adult education*, New York, New republic.
- Lloyd, R. (2000), "Informal Learning most effective", *Knowledge Management* (also available on <http://www.kmmagazine.com>).
- Möbus M. (2007), *Mesurer la formation tout au long de la vie. Une enquête européenne réalisée en 2003*, Céreq, Net.doc n°29 .
- Putot A. (1995), Audit des pratiques d'autoformation des cadres dirigeants. *Pratiques d'autoformation et d'aide à l'autoformation. Deuxième colloque européen sur l'autoformation*. Université des sciences et technologies de Lille, Les cahiers d'études du CUEEP, Lille.
- Robin J.Y. (1994), *Radioscopie des cadres : itinéraires et biographies éducatives*, L'Harmattan, Paris.
- Schugurensky D., « Vingt mille lieues sous les mers » : les quatre défis de l'apprentissage informel, *Revue française de pédagogie* 2007/3 (n° 160).
- Steffen G. (2010), « Informelle Lerngelegenheiten im Stadtteil », *Informationen zur Raumentwicklung*, Heft 2/3.

