



Le travail, au cœur de la montée en compétences des jeunes salariés



Christine FOURNIER, Céreq
Marion LAMBERT, Céreq
Isabelle MARION-VERNOUX, Céreq

Sources



Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) a interrogé 4 500 entreprises sur leurs activités en 2014 et a permis de suivre sur 5 ans, jusqu'en 2019, les parcours professionnels d'un panel de 16 000 salariés.

Entretiens auprès de 15 jeunes sur leurs façons d'apprendre.

Publications

Apprendre en début de vie active,
C. Fournier, O. Joseph, M. Lambert et I. Marion-Vernoux,
Rapport pour l'Institut national de la jeunesse
et de l'éducation populaire (INJEP), décembre 2017.

« Apprentissages informels et dynamique de travail »,
C. Fournier, M. Lambert et I. Marion-Vernoux,
Sociologies pratiques, 2017/2 n° 35.

À explorer sur www.cereq.fr

Christine FOURNIER | Marion LAMBERT | Isabelle MARION-VERNOUX > Céreq

Le travail, au cœur de la montée en compétences des jeunes salariés

Astrid & Liselotte



1 même diplôme
2 même qualification
3 environnements de travail

Au cœur de la montée en compétences des jeunes salariés

C'est principalement dans le travail, plus que dans la formation organisée, que les nouvelles compétences trouvent leur origine, particulièrement pour les jeunes. Trois leviers, présents ou pas dans l'activité de travail et dans le contexte organisationnel de l'entreprise, favorisent les apprentissages au travail : les interactions entre salariés, un recul réflexif sur le travail et la motivation.

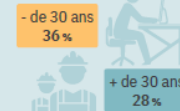
Plus souvent

Plus souvent
accès en
FEST),
accès plus
accès lorsque
leur « ses
en direction
recrute.

Ont accès à une formation organisée en 2015



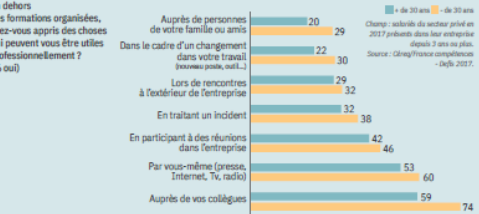
Parmi les formés,
ont participé à ou mais une FEST



Champ : Salariés des entreprises de 10 salariés et plus en décembre 2013 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date.
Source : Céreq/France compétences, Q46-2015.

En dehors des formations organisées, avez-vous appris des choses qui peuvent vous être utiles professionnellement ? (% oui)

Les collègues principale source d'apprentissage
ont en avant
que leurs
99 %, vient
Internet ou
ent plus
par les jeunes.



En travail

de la
peuvent
inter les
travail).
sont actifs,
texte de
l'activité de
vie, ce dernier
doivent avoir
séries que
dans une
elle rien de cela



Titulaires du même diplôme, un master en psychologie clinique, et toutes deux employées en tant que psychologues, Astrid et Liselotte ne témoignent pas du même environnement de travail. La première, salariée d'une clinique spécialisée dans les troubles alimentaires, trouve peu de ressources parmi les personnes qui l'entourent dans son cadre de travail (elle est la seule psychologue de l'équipe). La seconde, au contraire, salariée d'une association spécialisée en prévention de la violence, travaille avec des collègues plus expérimentés sur lesquels elle a pu s'appuyer pour consolider sa professionnalité : c'est elle aujourd'hui qui transmet ses compétences aux nouveaux arrivants.

Formation organisée : formation structurée, planifiée et intentionnelle (stages, cours, séminaires, conférences, FEST, autoformation).

FEST : Formation en situation de travail.

Apprentissage informel : apprentissage non structuré, non planifié, parfois non intentionnel (apprentissage « sur le tas », « on the job », « dans le travail »...).

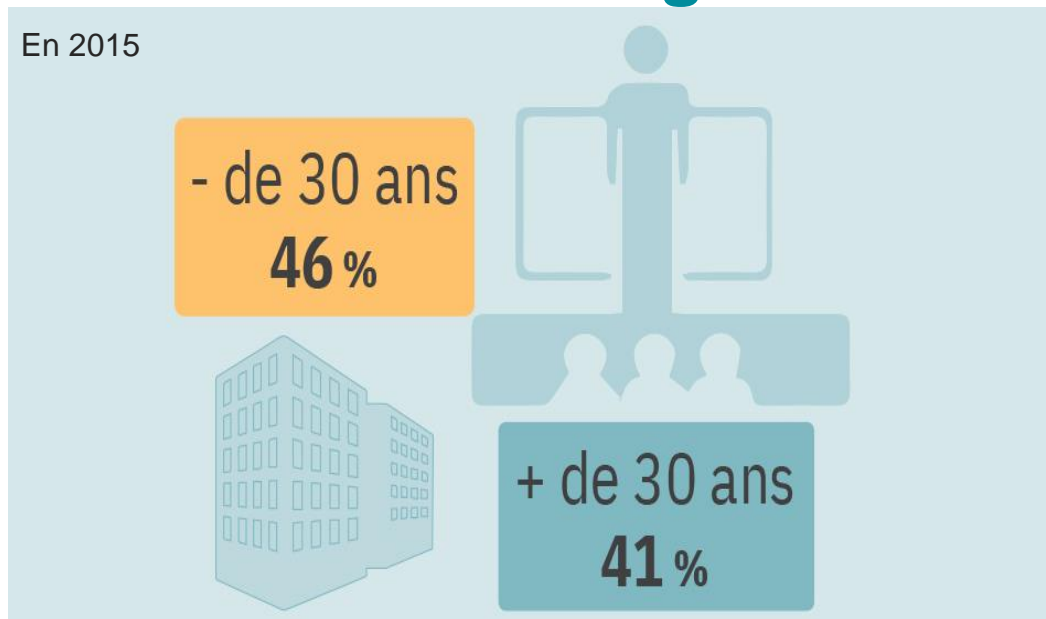
Dynamique de travail : outil d'analyse conjuguant l'activité de travail du salarié et le contexte organisationnel et managérial dans lequel elle prend place. Elle combine des variables rendant compte des trois leviers de l'apprentissage informel : développer les interactions, favoriser le recul réflexif sur le travail et activer la motivation.



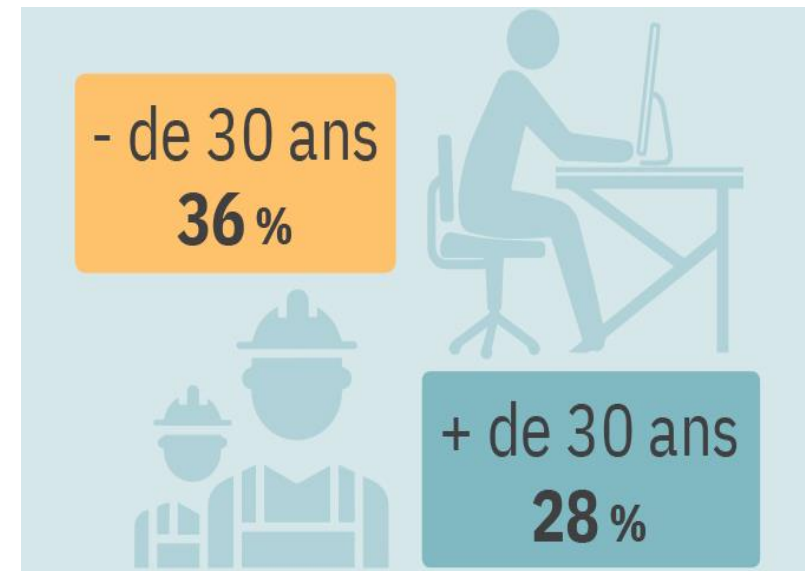
La formation organisée

Ont accédé à une formation organisée

En 2015



*Parmi les formés,
ont participé à au moins une FEST*



Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus en décembre 2010 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date. Source : France compétences / Céreq, [Defis](#) 2015.

Les apprentissages informels

Partie immergée de l'iceberg



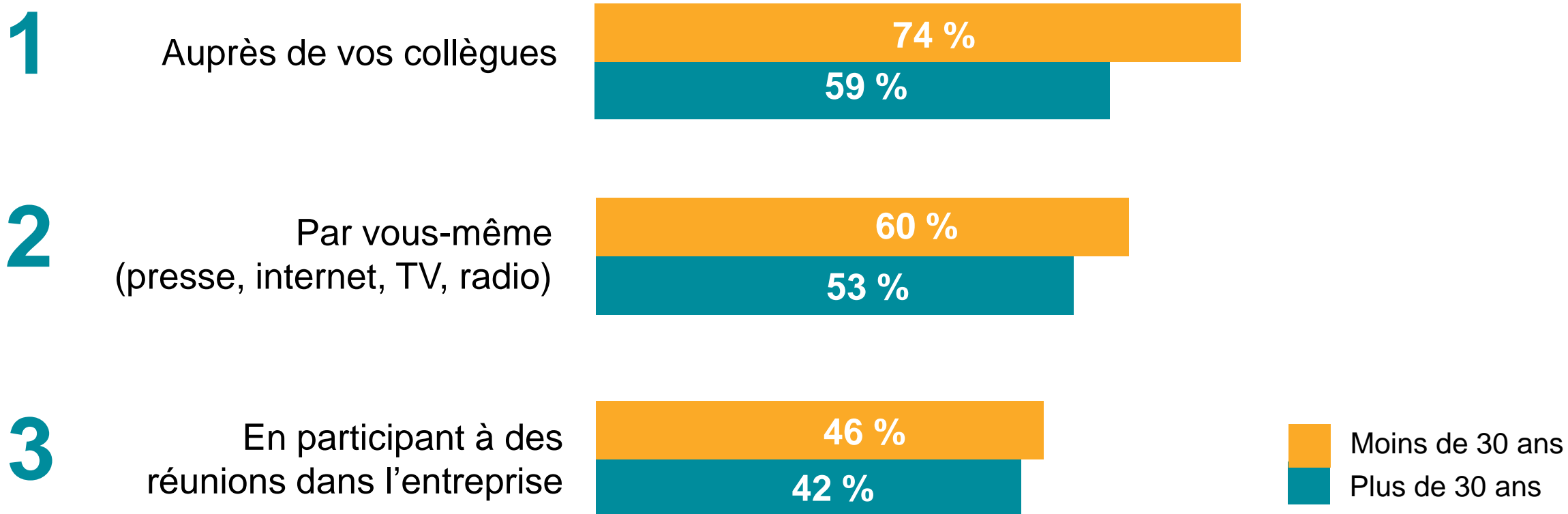
1926

Eduard LINDEMAN emploie pour la 1^{ère} fois l'expression « apprentissage informel »

70 % des apprentissages réalisés sur le lieu de travail seraient informels

Disséminés, invisibles, parfois fortuits, parfois non conscients,
difficilement quantifiables

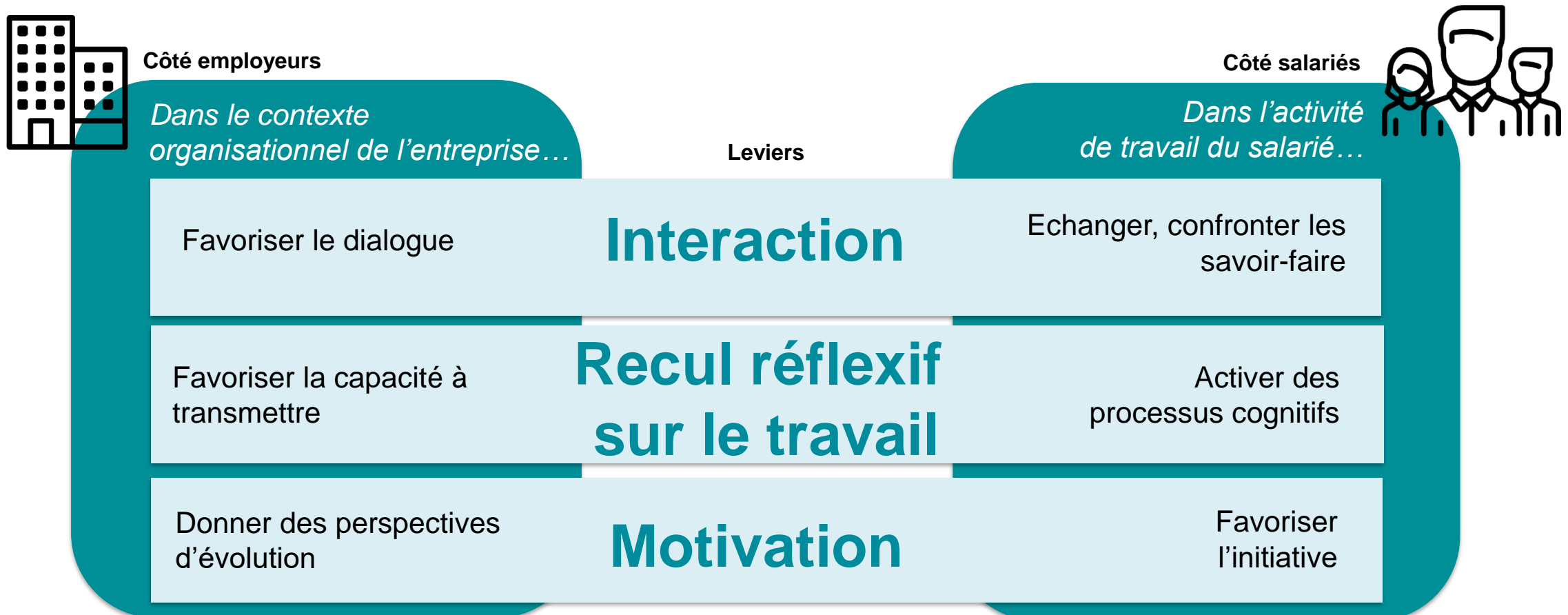
Les 3 principaux canaux d'apprentissage informel selon l'âge



Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus en décembre 2010 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date. Source : France compétences / Céreq,  Defis 2015.

Les 3 leviers



pour stimuler les apprentissages au travail



Le travail,
au cœur de la montée en compétences des jeunes salariés

Les 12 dynamiques de travail

plus ou moins favorables aux apprentissages informels

 <i>Activités de travail du salarié</i> Contextes organisationnels de l'entreprise	 Propices	Moyennement propices (avec échanges entre salariés)	Moyennement propices (avec autonomie des salariés)	Non propices
Favorables	Dynamique la plus favorable		Développement des compétences x 4	
Moyennement favorables				
Non favorables				Dynamique la moins favorable

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus en décembre 2010 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date. Source : France compétences / Céreq,  2015.

