
L'acquisition de compétences par les entreprises françaises entre travail et recrutement. Une exploitation de l'enquête DEFIS (2015)

Guillemette De Larquier*^{1,2} and Carole Tuchsirer*³

¹Centre Lillois d'Études et de Recherches Sociologiques et Économiques - UMR 8019 – Université de Lille, Centre National de la Recherche Scientifique : UMR8019, Université de L – France

²Centre d'études de l'emploi et du travail – Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) – France

³Cnam - Lise - Centre d'études de l'emploi et du travail – Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) – France

Résumé

L'enquête DEFIS (*Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés*) du Céreq réalisée en décembre 2015 auprès de 4 500 entreprises[1] permet d'approcher la diversité des politiques de formation dans le contexte plus large des pratiques RH, en particulier liées au recrutement, dans les entreprises françaises. Dans cette contribution, en exploitant le volet "entreprises" (Dubois, Noack & Sigot, 2016), nous souhaitons analyser comment elles gèrent l'acquisition des compétences : i) par la formation, en accroissant les capacités du capital humain déjà présent dans l'entreprise ? dans ce cas est-ce "hors" ou "en" situation de travail ? ce qui pose la question du modèle français de formation dit "séparatiste", déconnectant la formation du travail (Tuchsirer, 2017) ; ii) en recrutant de nouvelles personnes, et allant chercher ainsi sur le marché externe un capital humain "neuf", ce qui pose la question de la substituabilité ou complémentarité entre recrutement et formation (Larquier, Rieucan & Tuchsirer, 2016). Ainsi selon DEFIS, 54% des entreprises affirment que les compétences du plus grand nombre de salariés sont principalement acquises[2] dans l'exercice du travail, 13% lors de formations organisées par l'entreprise, tandis que 23% considèrent que cette acquisition se fait en embauchant. Nous allons caractériser ces entreprises (vis-à-vis de leur marché du travail mais aussi en termes d'activité économique) et chercher à expliquer ces différentes politiques affichées. Par exemple, un certain nombre de variables de DEFIS sont communes à l'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) de la Dares et l'on envisage reprendre la méthodologie d'un travail précédent pour dégager des modèles d'entreprise (Larquier, 2012).

Dubois J.-M., Noack E., Sigot J.-C., 2016. *Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés - Premiers indicateurs du volet entreprises*. Net.Doc n°156, 80 p.

Larquier, G. de, 2012. L'entreprise : espace de valorisations entre trois marchés - Exploitation de l'enquête REPONSE (2004/2005). in B. Roger (éd.), *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales* (p. 469-515). Paris : Éditions Lethielleux.

Larquier G. de, Rieucan G., Tuchsirer C., 2016. Recruter et former : un enjeu pour adapter

*Intervenant

et stabiliser les salariés dans l'entreprise ? *Bref*, Bulletin de Recherches Formation-Emploi du Cereq, n° 351.

Tuchszirer C., 2017. Enjeux et usages de la formation professionnelle dans les trajectoires d'emploi : des initiatives territoriales aux réformes nationales, n°194.

représentatives des entreprises privées de trois salariés ou plus dans tous les secteurs d'activité (hors agriculture).

Il faut noter que près de 10% répondent qu'elles n'ont pas besoin particulier en compétences.

Mots-Clés: formation, recrutement, entreprise