
La qualité des situations de travail comme levier de sécurisation des mobilités professionnelles ?

Anne Fretel*¹ and Olivier Baguelin*²

¹Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques (CLERSE - associée IRES) – CNRS : UMR8019, Université Lille I - Sciences et technologies – Fac. Sciences éco. et sociales 59655

VILLENEUVE D ASCQ CEDEX, France

²Université d'Evry – EPEE, Université d'Evry – France

Résumé

Dans un contexte de chômage de masse et de flexibilisation du marché du travail, la formation apparaît comme une composante clé pour sécuriser les parcours professionnels des travailleurs, notamment à l'occasion d'une mobilité externe (perte d'emploi ou démission). Dans le cas français, plusieurs travaux ont mis en évidence que les formations suivies *en emploi* contribuaient à sécuriser les mobilités externes – Bruyère et Lisé (2010) ; Blasco, Crépon et Kamionka (2012) alors que l'effet des formations suivies durant un épisode de chômage est moins clair : elles ne réduiraient pas (ou très peu) les durées de chômage mais prolongeraient les durées d'emploi ultérieures – Crépon, Ferracci et Fougère (2012). L'épisode formatif aurait donc un potentiel de sécurisation des parcours lorsqu'il intervient *en amont* des mobilités. Au-delà de la réduction d'un risque de non-emploi, le passage par une formation joue sur d'autres dimensions, comme le niveau de salaire ou la qualité de l'emploi retrouvé, qui contribuent à sécuriser les parcours. Dans ces dimensions cependant, les bénéfices paraissent surtout captés par l'entreprise-employeur – Goux et Maurin (2000) ; Aubert, Crépon et Zamora (2009) ; Lê (2013). La formation n'apparaît donc pas nécessairement comme une ressource pour les travailleurs qui en auraient le plus besoin.

Si ce constat s'impose dans le cas français, il est commun à bien d'autres pays développés : cela a conduit des instances internationales à préconiser une dynamisation des politiques de formation pour qu'elles contribuent d'avantage à la sécurisation des parcours. Dans cette optique, l'OCDE propose une approche élargie de la formation, considérant que la formation faisant l'objet d'un financement dédié et inscrite dans le droit du travail (formation formelle) est loin d'être le seul mode pertinent d'acquisition de compétences. Il s'agit alors de jouer sur l'ensemble des occasions de développement des compétences que ce soit dans le cadre de l'entreprise (apprentissage sur le tas, transmissions de connaissances entre salariés, etc.) ou en dehors (activité de loisir, bénévolat, etc.). Ces apprentissages, qualifiés d'*informels*, développeraient le capital humain et la productivité contribuant ainsi à sécuriser la trajectoire des travailleurs (OCDE, 2010). Si cette notion d'apprentissage informel est désormais largement reconnue comme essentielle dans le développement des compétences, peu de travaux économiques ont tenté d'en mesurer les effets sur la sécurisation des mobilités : c'est l'objet de la présente étude.

Il s'agit précisément de documenter l'effet d'un passage par une situation de travail favorable aux apprentissages informels (développement des compétences dans l'exercice même du travail, c'est-à-dire hors action de formation financées)

*Intervenant

sur les chances d'emploi et le risque de chômage ultérieurs. Nous mobilisons pour cela les données du Dispositif d'enquête sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) du Céreq.

Mots-Clés: Apprentissages informels, situations de travail apprenantes