ZOOM 08

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales

DÉCEMBRE 2016

SOMMAIRE : **Rencontre OMPL:** Les apprentissages informels au cœur de la compétence ? **La parole à...** **On en parle... :** Apprentissages informels : de quoi parle-t-on ? • Formation de salariés en situation de travail (FEST) : 1re expérimentation en cours **Rendez-vous...** **C'est d'actu :** Entreprises d'architecture : actualisation du portrait statistique • Cabinets de géomètres : publication du portrait prospectif 2017 **La presse en parle...** **En cours...** **A venir...**

LA PAROLE À...

Pierre-Marie Dieu,
Président de l'OMPL

« Si les apprentissages informels participent indubitablement au développement des compétences des salariés et à la performance des entreprises, ils demeurent en quelque sorte « hors-champ » pour les acteurs de la formation, tant ceux-ci sont attachés à la notion d'apprentissages formels, au sens de formations organisées, structurées et sanctionnées. L'intérêt des travaux conduits par Anne Muller et par l'OMPL réside donc l'appropriation par tous de leurs résultats.

Comment ces apprentissages se combinent-ils avec la formation au sens traditionnel du terme ? Comment mieux les valoriser dans les entreprises ? Comment parvenir à les prendre en compte afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés ? Voici quelques-unes des nombreuses questions auxquelles nous espérons trouver des réponses. »

RENCONTRE **OMPL**

Les apprentissages informels au cœur de la compétence ?

CE QUE NOUS APPREND LE MONDE INFIRMIER

Le 8 novembre 2016, l'Observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL) organisait sa rencontre annuelle sur le thème des apprentissages informels, en partenariat avec l'Université ouverte des compétences (Uodc). L'invitée d'honneur de cette édition : Anne Muller - cadre supérieur de santé, chercheuse associée, formatrice à l'Institut de formation des cadres de santé (IFCS) Sainte-Anne -, venue présenter les résultats de ses travaux sur les apprentissages informels dans le monde infirmier.

Des résultats d'autant plus attendus que l'OMPL vient de rendre publique la 1re phase de son enquête sur ces formes d'apprentissage, réalisée à la demande des partenaires sociaux dans l'objectif d'identifier et de valoriser des modes d'organisation qui, en parallèle de la formation professionnelle, favorisent le développement des compétences des salariés des entreprises libérales.

- Quelles sont les caractéristiques de ces apprentissages informels ?
- À quels enjeux répondent-ils ?
- Comment les développer ?

Autant de questions qui intéressent au premier chef les entreprises libérales et l'ensemble des acteurs du champ emploi-formation.

RENCONTRE **OMPL**

45
entretiens individuels réalisés

800
répondants par voie de questionnaire

68 %
d'employeurs

32 %
de salariés

63 %
issus d'entreprises de cinq salariés ou moins

Comment les infirmières se professionnalisent-elles ? Avec qui et à l'aide de quelles ressources ? Telles sont **les deux questions** à l'origine des travaux conduits par Anne Muller. Pour y répondre, la chercheuse a réalisé une double enquête auprès des personnels infirmiers d'un hôpital et d'une clinique, tous services confondus : qualitative d'abord, à partir des informations renseignées par une trentaine d'infirmiers dans leur journal de bord, complétées d'entretiens individuels ; quantitative ensuite, à l'aide d'un questionnaire soumis à 300 professionnels, axé sur leur perception de l'apprentissage et du soutien organisationnel fourni par les établissements de santé concernés.

Présentés aux participants de la rencontre du 8 novembre 2016, les résultats de ces travaux recoupent dans une large mesure les conclusions issues de l'enquête conduite par l'OMPL sur le même thème, auprès d'entreprises et de salariés des branches professionnelles relevant de son champ.

Une étude - dont seule la 1re phase est aujourd'hui achevée - déclinée en deux temps : une enquête qualitative a d'abord permis d'élaborer une liste d'apprentissages informels « types » tels que définis par un panel de répondants ; une enquête quantitative a ensuite été réalisée pour en mesurer l'importance selon les branches.

PRINCIPAUX **ENSEIGNEMENTS**

➤ Des apprentissages informels répandus, un enjeu en termes de performance

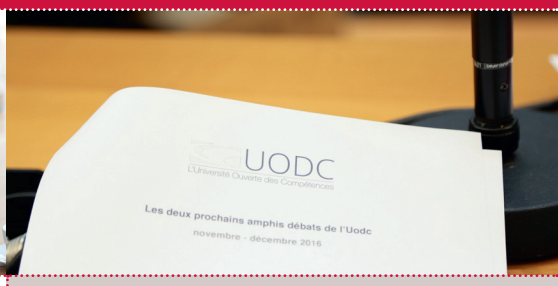
L'enquête conduite par Anne Muller met en exergue la place prépondérante de l'auto-formation dans l'acquisition de connaissances, c'est-à-dire des apprentissages informels réalisés sur le terrain, permettant aux infirmiers d'acquérir et/ou d'ajuster les savoirs et savoir-faire nécessaires aux pratiques de soins quotidiennes.

Si ces pratiques sont répandues, c'est parce qu'elles s'avèrent nécessaires à l'activité infirmière. Elles complètent des savoirs acquis de façon formelle et participent ainsi à la professionnalisation continue des personnels. Opportunités d'ajustement dans la pratique, les apprentissages informels sont presque « obligatoires » dans un contexte professionnel qui se caractérise par le juste à temps et la recherche de l'efficience.

Dans le champ des entreprises libérales, les personnes interrogées par l'OMPL confirment l'importance des pratiques génératrices d'apprentissages informels et les revendiquent. Leur intérêt pour l'entreprise - elles sont considérées nécessaires à l'intégration et à l'adaptation des pratiques de travail - et ses salariés - elles facilitent les mobilités externes - est reconnu.

➤ Des conditions particulières d'émergence

Dans quelles conditions les apprentissages informels se développent-ils ? Une question centrale à laquelle les données recueillies par Anne Muller apportent une réponse basée sur l'observation des pratiques, en fonction des situations de soins, des ressources humaines et matérielles mises à la disposition des infirmiers, et de l'aide apportée par leurs services.



14 types d'apprentissages informels

- La diffusion d'articles ou de revues professionnelles
- L'abonnement à des portails professionnels
- L'accès à des ressources documentaires internes
- Les rencontres inter-entreprises sur des thèmes professionnels
- Les réunions entre collaborateurs sur des dossiers complexes
- Le partage d'expérience pour l'appropriation d'un logiciel
- L'intervention d'un fournisseur pour la maîtrise d'un équipement
- L'utilisation de tutoriels
- L'accompagnement des nouveaux arrivants
- La nomination de référents thématiques
- La participation à des groupes de travail
- La contribution à l'élaboration de nouveaux projets
- L'intervention dans un congrès, un colloque professionnel
- La participation et la restitution aux collègues d'un congrès ou d'une formation

Pour la chercheuse, plusieurs facteurs entrent en ligne de compte :

- **Les prédispositions du salarié.** Anne Muller le rappelle, l'apprentissage informel s'inscrit dans une démarche individuelle. Le professionnel apprend par lui-même et avant tout pour lui-même. Dès lors, un préalable indispensable : l'attitude de l'individu doit être propice à l'acte d'apprendre, dans toutes les situations du quotidien de travail.
- **Les possibilités d'échanges.** L'auto-formation est un acte social : elle ne peut exister qu'avec l'aide d'un tiers, bien plus souvent un pair - un collègue - que le responsable hiérarchique. Le processus d'apprentissage repose ainsi sur le duo, la transmission des savoirs se faisant pour l'essentiel par voie orale. L'infirmier apprend par l'expérience de situations quotidiennes de la pratique, grâce à l'appui du groupe social auquel il appartient.
- **Les conditions de travail.** La plupart des apprentissages dans le travail se font de manière informelle, au jour le jour, à chaque fois qu'il y a confrontation avec une situation nouvelle. Dès lors, les fréquentes situations d'expérimentation, le climat de travail dont dépendent notamment les possibilités d'échanges évoquées précédemment, un management favorisant la prise d'initiatives et la polyvalence, mais aussi les ressources matérielles mises à disposition des personnels (protocoles, documentation, dispositifs d'e-learning…) sont autant de facteurs favorisant les apprentissages informels.

Un constat corroboré par l'OMPL, qui distingue dans le cadre de ses travaux six situations génératrices d'apprentissages sous des formes « non instituées » : l'acquisition de nouveaux outils, la mise en vente de nouveaux produits ou services, l'évolution de la

ON EN PARLE…

Apprentissages informels : de quoi parle-t-on ?

Les chercheurs Philippe Carré et Olivier Charbonnier, auteur en 2003 d'un ouvrage de référence, donnent des apprentissages informels la définition suivante : « tout phénomène d'acquisition et/ou de modification durable de savoirs produits en dehors des périodes explicitement consacrées par le sujet aux actions de formation instituées […] trouvant sa source dans les dimensions relationnelles du travail et dans la confrontation aux aléas (initiation, panne, incident…). »

Formation de salariés en situation de travail (FEST) : 1re expérimentation en cours

Lancée par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) en août 2015, en lien avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), l'expérimentation « FEST » vise à favoriser le développement des compétences des salariés des petites et moyennes entreprises. Et ce, par le biais de la formation en situation de travail, modalité d'apprentissage reposant sur la valeur formative du travail. La DGEFP a sélectionné à ce titre trois premiers projets, parmi lesquels « l'accompagnement d'une compétence opératoire pour les assistants dentaires » présenté par Actalians.

réglementation, les difficultés à résoudre, les logiques « qualité », et les retours de formation.

Les résultats des deux enquêtes laissent ainsi apparaître le rôle central de l'entreprise en tant qu'« organisation apprenante ». Si les démarches de formation informelle dépendent souvent de volontés individuelles, elles ne peuvent en effet émerger qu'à condition que l'entreprise les reconnaisse et les valorise. La culture d'entreprise constitue à ce titre une donnée essentielle.

➤ Une complémentarité avec les apprentissages formels

Bien loin d'une opposition, les travaux conduits révèlent la complémentarité qui existe entre apprentissages formels et informels. D'après l'enquête réalisée par l'Observatoire, près de la moitié des personnes interrogées, bien qu'estimant les activités génératrices d'apprentissages informels essentielles au développement de leurs compétences, déclarent participer régulièrement à des formations traditionnelles. Dans la pratique, le formel et l'informel s'entrecroisent, créant des formes hybrides d'apprentissage.

Cette complémentarité mériterait toutefois d'être développée, pour que les apports des apprentissages informels soient mieux pris en compte tout au long de la vie professionnelle des salariés. L'une des pistes évoquées est la meilleure reconnaissance des pratiques de formation informelle, à l'image de ce qui ce qui se fait déjà avec les passeports orientation-formation-compétences. Individuellement, la traçabilité des apprentissages informels pourrait, par exemple, nourrir des démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou participer à la reconnaissance de compétences complémentaires à la formation initiale.

RENDEZ-VOUS

L'Observatoire a démarré la deuxième phase de son étude sur les apprentissages informels, consacrée à leur prise en compte en tant que modalité de formation des salariés des entreprises libérales. Les travaux conduits dans ce cadre visent plus particulièrement, au regard des résultats de l'état des lieux réalisé, à répondre aux questions suivantes :

- **Dans quelle mesure,** les compétences et/ou les savoirs développés dans des situations d'apprentissage informel contribuent-ils à la sécurisation des parcours des salariés et à la mobilité intra / extra branche ?
- **Ces savoirs et ces compétences sont-ils identifiés** par les acteurs de l'entreprise, et en particulier par les salariés ? Sont-ils pris en compte dans l'évolution professionnelle des salariés ? Dans les processus de validation des acquis de l'expérience ? Si, oui de quelle manière ?
- **Quels seraient les avantages et les inconvénients** d'une prise en compte des situations d'apprentissage informel, comme modalité de formation à part entière ?
- Dans l'hypothèse où **cette modalité d'apprentissage serait « reconnue »** comme une modalité de formation à part entière, est-il possible d'en assurer la traçabilité ? L'évaluation ? Si oui, selon quelles modalités ?
- Dans l'hypothèse où **cette modalité d'apprentissage ne serait pas « reconnue »** comme une modalité de formation à part entière, est-il nécessaire d'en assurer la visibilité ? Si oui, selon quelles modalités ?

C'EST D'**ACTU**...

Entreprises d'architecture : actualisation du portrait statistique

9 500
établissements

35 000
salariés

84 %
de CDI

54 %
de femmes

59 %
de salariés de moins de 35 ans

Données sur les entreprises de la branche, la structuration de l'emploi et les pratiques de formation… : la nouvelle édition du portrait statistique des Entreprises d'architecture sera bientôt disponible.

En voici les indicateurs clés :

- En 2015, la branche compte 9 500 établissements - dont 92 % de TPE - employant 35 000 salariés : deux indicateurs en diminution ces dernières années (respectivement -12 % et -14 % par rapport à 2008).
- Les architectes salariés et les dessinateurs en bâtiment et/ou travaux publics représentent, à parts égales, la moitié des effectifs de la branche. Principales caractéristiques des emplois : une majorité de femmes (54 %), une population jeune (59 % de moins de 39 ans), un niveau de formation initiale élevé (49 % niveau Bac +5), des conditions d'emploi favorables et en légère progression depuis 2010 (84 % de CDI et 83 % de temps plein).
- Entre 2013 et 2015, 40 % des entreprises ont formé au moins un de leurs salariés. Les formations réalisées en 2015 concernent essentiellement le « cœur de métier » des entreprises de l'architecture (80 % des actions) : formations à des logiciels spécifiques type CAO-DAO, sur le thème du développement durable, sur la maîtrise d'œuvre et les fonctions Ordonnancement Planification-Coordination (OPC)…
- Les indicateurs d'activité sont orientés à la baisse par rapport à 2010 (montant des travaux déclarés en recul de 3 %).

Cabinets de géomètres : publication du portrait prospectif 2017

Le portrait prospectif des Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers 2016 est disponible en ligne. L'objectif de cette étude : réévaluer les scenarii d'évolutions envisagés à l'occasion de la précédente édition (2012), compte tenu de l'impact sur l'activité des entreprises de la branche des mutations intervenues ces dernières années : accélération des innovations en matière de relevé et de traitement de données géographiques, accroissement des normes dans les domaines du foncier et de l'urbanisme, diversification de la concurrence (entreprises du BTP, bureaux d'études techniques…)…

Le portrait envisage deux principales pistes d'évolution :

- Celle du repli, dans laquelle, face à un environnement économique dégradé et une concurrence interne et externe exacerbée, les entreprises de la branche sont appelées à se spécialiser dans le traitement de données volumiques, l'usage des logiciels de modélisation 3D (« BIM ») ou la détection de réseaux.

EN SAVOIR +

Consultez le portrait statistique de la branche et l'étude prospective
www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr

- Celle du développement, dans laquelle, grâce à un environnement économique plus favorable, les entreprises de la branche engagent la diversification de leurs activités et renforcent leur positionnement d'experts de la donnée géographique.

À VENIR...

Étude statistique et prospective dans les branches de la pharmacie d'officine et des économistes de la construction

L'OMPL a confié à deux cabinets d'étude l'actualisation des portraits statistiques et prospectifs des entreprises d'économistes de la construction, et des pharmacies d'officine.

Dans les deux cas, l'objectif est de prendre en compte les changements intervenus ces dernières années dans l'environnement de la profession, d'affiner les informations relatives aux entreprises, aux salariés et aux pratiques de formation, enfin, de réévaluer les scenarii d'évolution à court et moyen terme. Les tendances mises au jour par ces travaux permettront aux partenaires sociaux de mieux cerner les enjeux nouveaux en matière de développement des compétences, et, ce faisant, de redéfinir les priorités de formation dans chacune des deux branches.

Étude sur la qualité de vie au travail

En 2014 l'OMPL réalisait sa première enquête sur la qualité de vie au travail des salariés des 13 branches de son périmètre. Celle-ci, avait révélé que globalement les salariés faisaient état d'une qualité de vie au travail plutôt bonne au regard de l'ensemble des salariés.

EN SAVOIR +

Consultez l'étude complète
www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr

LA PRESSE EN PARLE...

À découvrir dans le n° 3297 du Quotidien du pharmacien, l'interview donnée par M. Debeauvais, Directeur du Cabinet Ithaque, à propos de l'étude réalisée à la demande de l'OMPL sur le chômage des pharmaciens adjoints.

Les groupes Les Échos et Orange publient sur leur site une synthèse des résultats et enseignements issus de l'étude sur la Qualité de vie au travail des salariés des entreprises libérales, conduite en 2015 par l'Observatoire.

www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr

EN COURS...

Le cabinet d'avocats de demain : quelle organisation pour quels acteurs ?

Après l'étude prospective conduite en 2015, l'Observatoire poursuit ses travaux d'anticipation des évolutions dans la branche des Cabinets d'avocats. Présentés dans leurs grandes lignes dans le précédent numéro de notre newsletter, les résultats de l'étude qualitative consacrée aux pratiques d'externalisation de certaines fonctions (accueil, secrétariat, comptabilité, maintenance informatique...), et leur impact sur le travail salarié sont désormais disponibles sur notre site.

Place désormais à la seconde phase de cette étude, avec le coup d'envoi d'une enquête par voie de questionnaire. Vous souhaitez y participer ? Il vous suffit pour cela de renseigner vos coordonnées en complétant le formulaire ad hoc. L'un de nos sondeurs prendra ensuite directement contact avec vous.

Ompl
Observatoire des métiers dans les professions libérales

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales
4 rue du colonel Driant - 75001 Paris
Tél. : 01 53 00 87 80 • ompl@actalians.fr
www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr