



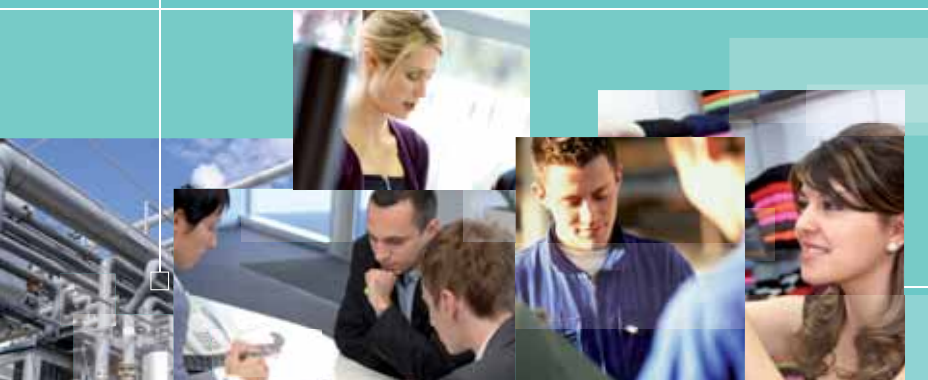
Perspectives 2009

Emploi et formation
dans les TPE-PME

Cahier spécial

Réforme de la formation
professionnelle





Interroger les responsables de TPE-PME sur leur vision prospective des problématiques Emploi-Formation au sein de leur entreprise permet de dégager des lignes de force et des tendances qui pourront servir de base de référence aux actions de terrain d'AGEFOS PME et de ses différents partenaires.

Dans le contexte actuel d'évolutions du système de formation professionnelle, cette seizième édition s'enrichit d'un cahier spécial consacré, d'une part, à l'analyse par les dirigeants des apports de la réforme de 2004, et d'autre part, à leurs attentes tant en termes de dispositifs que de rôle des acteurs concernés.

Plus de 500 dirigeants et responsables des ressources humaines ont accepté, cette année encore, de répondre à notre enquête AGEFOS PME - IPSOS, qu'ils en soient ici remerciés.

■ Méthodologie

■ Partie 1 • L'activité et l'emploi dans les TPE-PME

- Une confiance détériorée6
- Une stabilisation des effectifs mais une anticipation pessimiste concernant les intentions d'embauche à 6 mois8
- Une large part des TPE-PME rencontre des difficultés de recrutement..... 10

■ Partie 2 • Les pratiques de formation dans les TPE-PME

- La gestion du plan de formation dans les TPE-PME 14
- L'information diffusée auprès des salariés 17
- La gestion des compétences dans l'entreprise 19
- Les budgets de formation : publics et domaines ciblés24

■ Partie 3 • Cahier spécial Réforme

I • La réforme de la formation professionnelle 30

- La réforme de la formation professionnelle de 2004..... 30
- L'impact de la réforme de 2004 sur les pratiques de la formation 32

II • Les acteurs de la formation et le rôle des OPCA 34

- Le poids et le rôle des acteurs de la formation professionnelle dans le conseil aux entreprises 34
- Les missions des OPCA au regard des entreprises 36
- Les services que demandent les entreprises aux OPCA..... 38

III • Le système de formation actuel et la réforme à venir 40

- Point de vue croisé sur l'efficacité des différents systèmes de formation40

■ Le réseau des AGEFOS PME régionales43

Méthodologie

Le principe

Cette **seizième édition** du baromètre Perspectives a été réalisée en collaboration avec l'institut Ipsos auprès d'entreprises dont la taille est comprise entre 1 et 499 salariés.

Chaque année, les thèmes abordés donnent une mesure des pratiques, perspectives et intentions des PME concernant l'activité, l'emploi et la formation professionnelle. Depuis deux ans, un cahier spécial met l'accent sur une question particulière de l'actualité de la formation. Cette année, c'est **le système de la formation professionnelle et la réforme à venir qui sont traités**.

Le recueil de l'information

L'enquête IPSOS a été réalisée entre **les 1^{er} et 10 octobre 2008** par téléphone, auprès de 502 dirigeants et responsables des ressources humaines.

L'échantillon

L'échantillon a été structuré selon la méthode des quotas et raisonné en respectant une stratification portant sur 3 variables :

- le **secteur géographique** (Île-de-France et Province) ;
- le **secteur d'activité** (industrie, construction, commerce et services) ;
- la **taille de l'entreprise**, en fonction du nombre de salariés (1-9 salariés / 10-19 salariés / 20-49 salariés / 50-199 salariés / 200-499 salariés).

Les mesures ont été redressées à partir des données INSEE, en excluant le secteur des administrations, de manière à obtenir un échantillon représentatif des PME et des salariés présents sur le territoire national.

Les données présentées

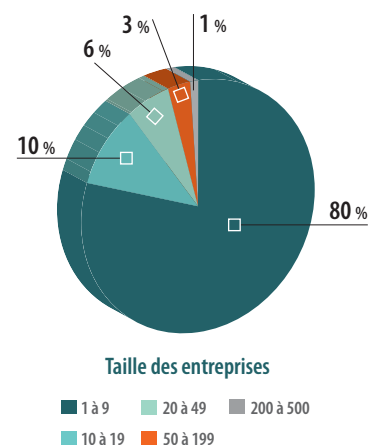
Les résultats présentés dans Perspectives **dissocient le positionnement des TPE (entreprises de 1 à 9 salariés) de celui des PME (10 à 499 salariés)**.

Le choix a été opéré de manière à éviter une surreprésentation des TPE (>80% du nombre total d'entreprises au niveau national) lorsque les résultats sont agrégés.

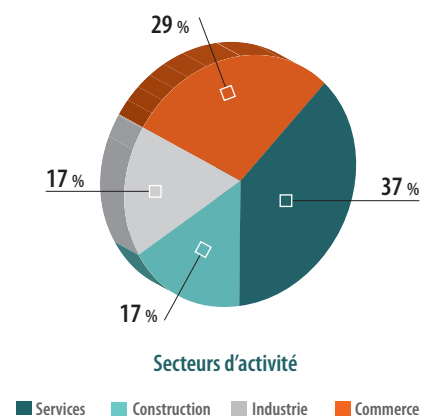
Non significatifs, certains résultats obtenus auprès des entreprises de moins de 10 salariés (TPE) n'ont pas été présentés.

L'échantillon obtenu après redressement est le suivant

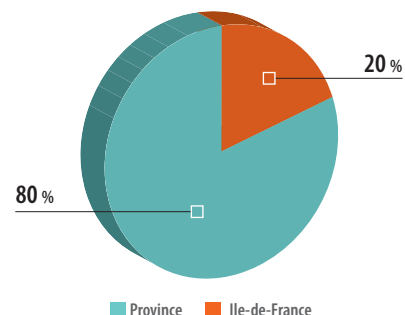
Répartition des entreprises selon la taille (en %)



Répartition des entreprises selon le secteur d'activité (en %)



Répartition des entreprises selon la région (en %)



1

L'activité et l'emploi dans les TPE-PME



Une confiance détériorée

■ Le bilan d'activité 2008 marque un net ralentissement de l'activité

Alors que les chefs d'entreprise avaient profité d'un bon niveau d'activité entre 2005 et 2007, ceux-ci se montrent beaucoup plus réservés sur les résultats prévus pour 2008.

Les opinions des dirigeants et des responsables des ressources humaines (RRH), interrogés entre le 1^{er} et le 10 octobre 2008, soit au démarrage de la crise financière, indiquent que :

- **36 % tablent sur une régression de l'activité** pour l'ensemble de l'exercice 2008 contre 19 % en 2007 ;
- le **retournement** de situation est particulièrement **net pour les entreprises de 50 à 199 salariés** (seules 37 % d'entre elles prévoient une hausse contre 59 % l'an passé) ou celles **du secteur de la construction** (21 % contre 41 % l'an passé) ;
- les plus grandes PME semblent partiellement épargnées par cette tendance : près d'un dirigeant sur deux (48 %) demeure optimiste quant à la croissance de son activité pour l'exercice en cours, contre 55 % l'an passé.

Répartition en %

Niveau d'activité pour l'année 2008

	TPE (1-9)				PME (10-499)				Ensemble
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2008
En hausse	36	34	41	28	40	43	47	35	30
Stable	38	37	34	31	36	37	42	41	33
En régression	23	23	21	39	24	16	9	23	36
NSP	2	6	4	2	1	3	1	1	1

Base : ensemble



■ Pour 2009, les chefs d'entreprises annoncent des lendemains difficiles

La crise financière internationale et ses retombées directes et indirectes sur l'économie domestique a été très rapidement intégrée par les dirigeants et les RRH.

Ils ne sont ainsi plus que **18 %** (contre 34 % l'an passé) à être confiants dans l'avenir et prévoir une hausse de leur activité en 2009.

C'est par contre près d'un tiers (27 %) des chefs d'entreprises qui s'attendent à un fléchissement d'activité sur les 12 mois à venir, contre 5 % en 2008 à la même période, soit une hausse de 22 points. Ces anticipations sont partagées par tous les dirigeants quel que soit le secteur d'activité, avec toutefois un niveau d'inquiétude plus marqué pour les entreprises du secteur de la construction (35 %, soit une hausse de 33 points en un an).

Niveau d'activité prévisionnel pour l'année 2009

	TPE (1-9)				PME (10-499)				Ensemble
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2008
En hausse	32	33	34	17	38	45	37	20	18
Stable	41	43	41	48	42	39	43	50	48
En régression	13	7	5	28	11	5	5	23	27
NSP	14	17	20	8	9	12	15	7	8

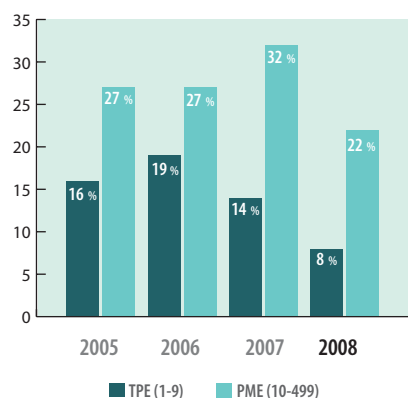
Base : ensemble



Une stabilisation des effectifs mais une anticipation pessimiste concernant les intentions d'embauche à 6 mois

Part des entreprises ayant l'intention d'embaucher (en %)

Ensemble (2008) 11 %



Base : ensemble

Seule une entreprise sur 10 prévoit de recruter dans les 6 mois contre près du double l'an passé

Au moment de l'enquête, les effets de la crise sur l'emploi n'ont pas été complètement appréciés. Les dirigeants et les RRH interrogés adoptent toutefois une attitude prudente face à ce retournement de conjoncture économique et s'orientent vers une stabilisation des emplois actuels.

- **82 % des TPE-PME envisagent de maintenir les effectifs en l'état** au cours des 6 mois à venir. L'ensemble des secteurs d'activités, en particulier le commerce, s'inscrit dans cette tendance.
- **11 % des TPE-PME souhaitent recruter** à un horizon de 6 mois. Elles étaient 18 % l'an passé à la même période, soit une diminution significative de 7 points en glissement annuel.

Les grandes PME demeurent les plus positives quant à leurs intentions d'embauche. 35 % d'entre elles prévoient ainsi de recruter sur la période octobre 2008 – mars 2009. Ce taux élevé masque toutefois une détérioration forte des intentions : elles étaient 56 % l'an passé à la même période, soit une diminution de 21 points.

Cependant, l'analyse à partir de **la balance des intentions d'embauche** (solde des intentions d'embauche moins les intentions de réduction d'effectifs) **est caractéristique du phénomène d'anticipation** :

- 1 point pour les TPE contre 8 en 2007.
- 14 points pour les PME contre 27 en 2007.



■ Pour les recrutements prévisionnels les entreprises survalorisent l'expérience

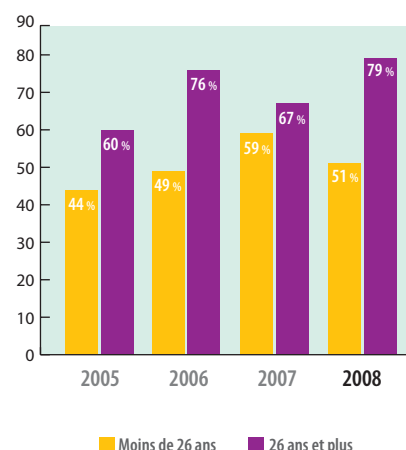
Dans une période de tourmente, les intentions d'embauche ciblent généralement davantage les salariés ayant de l'expérience. Cette tendance se retrouve dans les orientations des dirigeants et des responsables des ressources humaines en termes de profil des salariés recrutés.

C'est ainsi que parmi les TPE-PME qui envisagent le recrutement de personnel au cours des 6 prochains mois :

- 71 % prévoient d'embaucher des salariés de 26 ans et plus. Ce taux tombe à 49 % pour les salariés de moins de 26 ans.
- Seuls 20 % des intentions d'embauches ciblent spécifiquement les salariés de moins de 26 ans (contre 30 % l'an passé). Pour les seules PME, ce taux passe à 9 % alors qu'il était de 16 % l'an passé.

En termes de formule d'embauche, les contrats à durée indéterminée (CDI) restent la norme. 82 % des structures qui envisagent de recruter dans les 6 mois à venir souhaitent ainsi recourir au CDI, contre 67 % l'année précédente. Une hypothèse d'explication placerait la pression démographique comme une des causes principales d'embauche en contrat CDI. Le taux naturel des départs contre balancerait ainsi les tendances conjoncturelles qui, surtout en temps de crise, privilégient la flexibilité et la précarité.

Intention d'embauche de salariés de moins de 26 et de 26 ans et plus (en %)



Base : envisagent d'embaucher du personnel dans les 6 mois à venir. Les données pour les TPE n'ont pu être traitées en raison des faibles effectifs.

Modalités envisagées pour les recrutements

	PME (10-499)			
	2005	2006	2007	2008
CDI ou contrat à durée indéterminée	73	76	69	79
CDD ou contrat à durée déterminée	21	23	37	37
Contrat de professionnalisation	20	19	16	7
Contrat d'apprentissage	14	34	10	40
Intérim	15	25	22	8
Autre contrat	-	9	8	0
NSP	21	13	0	0

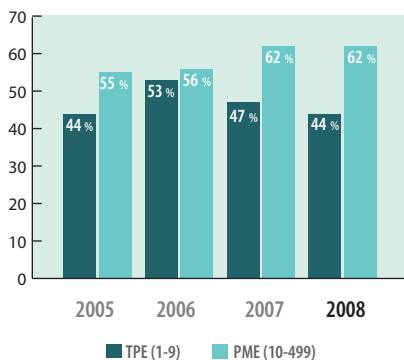
Base : envisagent d'embaucher du personnel dans les 6 mois à venir.
Les données pour les TPE n'ont pu être traitées en raison des faibles effectifs.

Répartition en %

■ Une large part des TPE-PME rencontre des difficultés de recrutement

Part des entreprises qui rencontrent des problèmes de recrutement

Ensemble (2008) 48 %



Base : ensemble

■ Près d'un employeur sur deux déclare rencontrer des difficultés de recrutement

Les difficultés rencontrées lors d'un recrutement **demeurent une constante pour les TPE-PME**. En 2008, près d'une entreprise sur deux (48 %) exprime des difficultés lorsqu'elle cherche à recruter un, voire plusieurs salariés. Un taux en diminution de 2 points par rapport à 2007.

Ce sont davantage les PME (62 %), notamment celles comprises entre 10 et 199 salariés, qui sont concernées par ces difficultés.

Les entreprises de la construction présentent les mêmes constantes que l'année passée : ce sont toujours près des deux tiers d'entre elles qui doivent faire face à des difficultés lors des recrutements (60 %, taux identique d'une année sur l'autre). Par contre, les entreprises de l'industrie ne sont plus que 53 % (contre 71 % en 2007) à déclarer y être confrontées.



■ La pénurie de candidats constitue toujours la principale difficulté

Les difficultés rencontrées par les entreprises sont principalement relatives à la pénurie de candidats (77 %), à leurs compétences (72 %) et à leur motivation (70 %). Ce constat est partagé quel que soit le secteur d'activité, à l'exception des services sensiblement moins concernés (65 %). A noter que la totalité des structures de 200 salariés et plus, déclare devoir faire face à une tension sur le marché du travail.

Cependant, ces difficultés sont appréciées différemment selon le profil de l'entreprise.

- la pénurie de candidats est une préoccupation forte pour la **totalité** des entreprises de plus de 200 salariés, ainsi que pour celles de l'industrie et de la construction,
- la motivation des candidats affecte davantage les TPE,
- le niveau de compétence est davantage perçu comme une difficulté par les entreprises des secteurs de la construction (83 %) et du commerce (89 %).

Difficultés rencontrées lors de recrutements de salariés

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)			Ensemble
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2008
Compétences des candidats	67	77	71	72	58	73	72
Motivation des candidats	71	75	73	70	84	61	70
Pénurie de candidats	73	69	75	90	70	80	77
Niveau de salaire proposé	38	20	25	26	30	21	24
NSP	-	-	2	-	-	0	1

Base : entreprises qui rencontrent des difficultés lors des recrutements

2

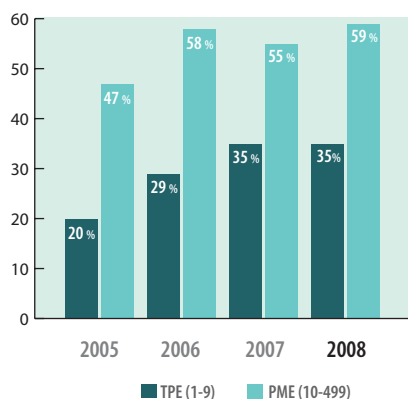
Les pratiques
de formation
dans les TPE-PME



La gestion du plan de formation dans les TPE-PME

Part des TPE-PME dotées d'un plan de formation (en %)

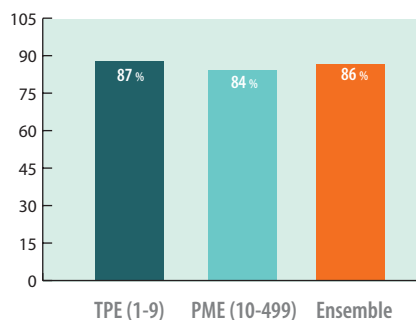
Ensemble (2008) 40 %



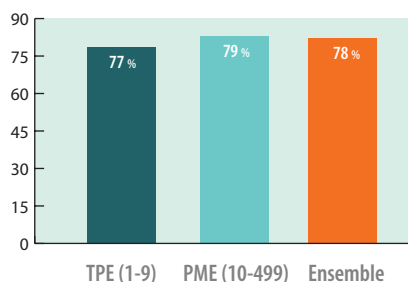
Base : ensemble

Dans votre entreprise, diriez-vous que le recours à un plan de formation est un levier pour ...? (en %)

... remettre à niveau les compétences des salariés, notamment des moins qualifiés.



... répondre aux nouveaux enjeux économiques dans une optique d'adaptation, de développement.



Base : entreprises dotées d'un plan de formation

L'existence d'un plan de formation est en lien direct avec la taille de l'entreprise

Malgré ce climat morose pour l'activité, les entreprises n'auraient pas modifié leurs pratiques en matière de formation.

La dotation en plan de formation des TPE-PME françaises reste globalement inchangée, avec :

- d'un côté, **35 % des TPE qui déclarent détenir un plan de formation** bien que pour ces dernières, le plan de formation s'apparente plus souvent à un / des projets de formation qu'à un plan de formation au sens strict du terme ;
- de l'autre, **59 % des PME qui affirment avoir un plan de formation avec une proportion qui atteint 95 % pour les entreprises de plus de 50 salariés.**

Le plan est considéré comme un puissant levier pour la remise à niveau des compétences des salariés, notamment les moins qualifiés

Pour 86 % des entreprises pourvues d'un plan de formation, celui-ci est en premier lieu perçu comme un levier pour la remise à niveau des compétences des salariés, notamment des moins qualifiés. Cette opinion est quasi générale pour les PME de 50 à 199 salariés (94 % d'entre elles) et celles du commerce (94 %).

La réponse aux nouveaux enjeux économiques dans une optique d'adaptation et de développement est également une orientation attendue du plan de formation (78 %).

Cette attente se retrouve également au sein des entreprises qui ne disposent pas d'un plan de formation mais d'un projet de formation, c'est-à-dire essentiellement les TPE et les PME de 10 à 49 salariés.

■ Encore peu d'entreprises utilisent des solutions informatiques pour la gestion de leur plan de formation

Les dirigeants et les responsables des ressources humaines ne sont qu'une minorité (11 %) à avoir recours à des solutions informatiques de type « système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) » pour gérer le plan de formation. Dans les PME, ce taux passe à 16 %.

Pour les PME de plus grande taille, généralement dotées d'un service des ressources humaines structuré, le taux d'équipement augmente sensiblement. Ainsi, 37 % des PME de 50 à 199 salariés et plus d'une sur deux (56 %) pour les plus de 200 salariés, utilisent un logiciel informatique pour gérer leur plan de formation.

■ 42 % des entreprises mobilisent les compétences d'un spécialiste externe pour les accompagner dans la gestion de leur plan de formation

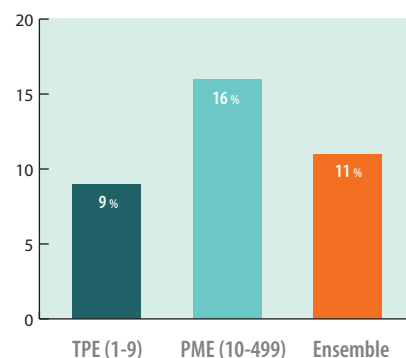
Si les TPE-PME, dans leur ensemble, utilisent encore peu de solutions informatiques spécifiques, elles font par contre davantage appel à un conseil extérieur pour gérer leur plan ou leurs projets de formation.

Une analyse du profil de l'entreprise montre que ce sont davantage les TPE (43 %), les entreprises de 20 à 49 salariés (44 %) et celles de la construction (52 %) qui y ont recours.

Interrogés spécifiquement sur les motifs qui les poussent à solliciter un conseil externe, les dirigeants et les responsables des ressources humaines mettent en avant les aspects suivants :

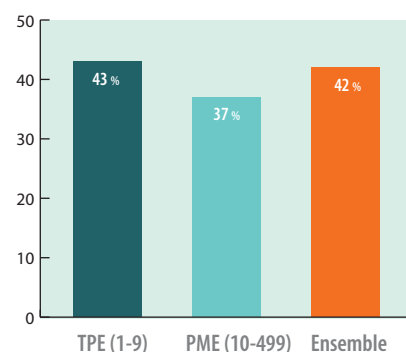
- En premier lieu, dans plus d'une réponse sur deux (55 %), c'est pour **un apport d'information et de conseils ou pour une aide à la mise en place de formations**. L'analyse des verbatims indique qu'il s'agit le plus souvent d'un besoin d'informations spécifiques pour optimiser l'utilisation du plan de formation, notamment au regard des aspects législatifs et financiers (aide au financement...). Tout ce qui est relatif aux conseils sur la formation (connaissance des dispositifs de formations, aide à l'identification du centre de formation...) est également cité.
- Ensuite, dans 16 % des cas, les entreprises avancent un **déficit en termes de compétences pour recourir à un conseil externe**. Les OPCA sont, dans ce cadre, perçus comme les principaux prestataires vers lesquels ils se tournent. Certaines entreprises soulignent d'ailleurs qu'elles cotisent pour avoir accès à ce type de service (19 %).
- Enfin, la **mise en œuvre opérationnelle des formations** est citée dans 14 % des cas. Les dirigeants et les RRH mettent alors en avant la nécessité d'avoir recours à un spécialiste pour les formations qui ne peuvent pas être réalisées en interne.

Part des entreprises qui disposent d'outils informatiques pour gérer le plan de formation (%)



Base : ensemble

Part des TPE-PME ayant recours à un conseil externe



Base : ensemble

Les motifs du recours à un conseil extérieur

Informations et conseils	55 %
<p>Exemple de citations</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Nous ne connaissons pas toutes les possibilités de formation ». • « Notre conseiller nous propose davantage de solutions auxquelles nous n'avons pas forcément le temps de penser ou sur lesquelles nous ne sommes pas suffisamment informés ». • « Ils sont plus à même de nous expliquer le plan de formation ». • « Nous avons recours à un conseil externe parce que mon entreprise est petite et que je n'ai pas forcément accès aux informations ». • « Pour s'informer sur le contexte du DIF avec une formation sur le temps de travail ou hors temps de travail car personnellement je ne sais pas comment ça marche ». • « Recours pour les aspects juridiques, parce qu'on ne peut être performant partout et on ne peut pas tout connaître, en particulier ce qui relève du droit social ». • « Pour être au courant des nouvelles réglementations, des nouvelles lois et des obligations pour être sûr de ne pas se tromper ». • « Notre conseil extérieur nous suggère des formations que je propose ensuite aux salariés ». • « Notre conseil nous permet d'avoir de bonnes informations sur les formations, en particulier celles nécessaires dans notre profession ». • « Pour faire appel à des aides financières ». • « Pour des questions administratives, c'est à dire au niveau de la gestion des dossiers sur le plan financier ». 	
Manque de ressources humaines	16 %
<p>Exemple de citations</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Les OPCA nous conseillent. Dans le même temps, ils nous aident à remplir les dossiers et nous font des propositions. Tout va de pair ». • « Nous demandons à notre conseil externe si les formations peuvent être prises en charge par des organismes. Le dossier est monté. Ce sont les plus aptes à répondre à ce genre de questions. Ils sont bien plus au courant et c'est leur profession de conseiller ». • « Je n'ai pas l'organisation humaine pour gérer ces aspects dans l'entreprise. Nous manquons de ce type de compétences en interne ». 	
Gestion déléguée	19 %
<p>Exemple de citations</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Nous faisons partie d'un groupe. Ces aspects sont réalisés au niveau du groupe et ils sont accompagnés par un conseil externe ». • « Je suis lié à une enseigne (indépendant franchisé). Nous avons des formations internes et c'est le groupe qui gère cela ». • « Ce service fait partie du « package » que nous avons conclu avec nos comptables ». 	
Pour réaliser les formations	14 %
<p>Exemple de citations</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Nous faisons appel à un conseil externe car nous avons des formations obligatoires que nous ne pouvons pas faire nous-mêmes. Nous ne sommes pas habilités ». • « Nous avons des obligations pour faire passer des formations du type CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité) ». • « Nécessité de passer par des formateurs agréés pour que les formations soient valables ». 	

Base : entreprises qui font appel à un conseil extérieur dans le cadre de la gestion de leur plan de formation ou de leur projet de formation / traitement d'une question ouverte

L'information diffusée auprès des salariés

La communication sur le DIF et la période de professionnalisation est bien lancée

Concernant l'information sur les possibilités de formation, une distinction peut être opérée selon qu'elle est à l'initiative de l'entreprise ou à celle du salarié.

C'est assez naturellement que les dirigeants tiennent plus informés leurs salariés sur **les formations mises en place par l'entreprise** elle-même, à travers son plan de formation (85 %) ; cela se vérifie particulièrement auprès des plus grandes entreprises (taux supérieur à 90 %) et celles du secteur des services (96 %).

En revanche, l'information sur les possibilités de **formation à l'initiative des salariés** est nettement moins bien transmise, avec néanmoins des différences de comportement selon le dispositif.

Sur ce point, comme en 2007, **deux dispositifs se distinguent** plus particulièrement :

- **le droit individuel à la formation (DIF)**, dont l'information auprès des salariés en termes de nombre d'heures acquises est une obligation. Ce sont ainsi 58 % des entreprises qui auraient communiqué sur le DIF auprès de leurs salariés, taux qui grimpe à plus de 85 % quand l'entreprise est de taille supérieure à 50 salariés,
- **la période de professionnalisation**, notamment au sein des TPE (59 %) et des plus petites PME (54 %).

Par contre, les TPE-PME sont moins performantes dans leur communication sur la validation des acquis de l'expérience ou VAE (35 % en 2008 contre 34 % en 2007) et l'on note même un recul de 4 points concernant le congé individuel de formation ou CIF (33 % en 2008 contre 37 % en 2007).

Enfin, l'information sur la **possibilité d'organiser un entretien professionnel** reste stable avec près d'un salarié sur deux qui se déclare informé (46 % en 2007 et 47 % en 2008).

Répartition en %

Information donnée aux salariés sur les possibilités de formation

INFORMATION DONNÉE SUR LES POSSIBILITÉS...	TPE (1-9)			PME (10-499)			Ensemble
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2008
des formations mises en place par l'entreprise au titre du plan	69	93	83	77	90	90	85
de se former au titre du DIF	49	55	56	61	77	65	58
de se former au titre de la période de professionnalisation	41	63	59	40	56	51	57
de se former au titre du CIF	28	35	33	32	45	37	33
de se former au titre de la VAE	29	34	36	26	35	32	35
d'organiser un entretien professionnel	46	45	45	50	53	55	47

Base : ensemble

■ En 2008, le nombre de salariés ayant formulé une demande de VAE a doublé

Confirmant la progression relevée en 2007, les **demandes de formation de la part des salariés se sont maintenues à un bon niveau** en 2008.

En 2008, le nombre de salariés ayant demandé un DIF se stabilise à 18 % avec, comme les années précédentes, des différences marquées en fonction de la taille de l'entreprise.

Ainsi, les salariés issus de PME de plus de 50 salariés montrent une plus forte appétence pour le dispositif : 69 % des entreprises de 50 à 199 salariés comptent parmi leurs effectifs, des salariés qui souhaiteraient mobiliser leur DIF. Ce taux passe à 93 % pour celles de 200 salariés et plus.

Il est à noter que ces entreprises ont été plus dynamiques quant à la communication auprès de leurs salariés, ce qui a pu être un facteur déclenchant.

Concernant la Période de professionnalisation, la demande est en progression de 3 points. La surprise vient des demandes de VAE qui passeraient de 6 % à 13 % en 2008, bien que l'effort de communication pour ce dispositif soit demeuré stable par rapport à 2007.

Répartition en %

Part des TPE-PME ayant fait l'objet d'une demande de formation au titre de...

	TPE (1-9)				PME (10-499)				Ensemble
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2008
Période de professionnalisation	4	14	12	16	11	16	26	24	18
VAE (validation des acquis de l'expérience)	4	7	4	9	10	9	14	14	13
DIF (droit individuel à la formation)	4	12	14	13	20	28	36	37	18
CIF (congé individuel à la formation)	2	5	4	4	24	19	22	18	7

Base : ensemble



La gestion des compétences dans l'entreprise

■ Une large majorité des TPE-PME estime disposer aujourd'hui des compétences nécessaires

Ce sont respectivement 69 % des TPE et 64 % des PME qui estiment disposer des compétences nécessaires pour faire face à leur activité.

C'est dans les PME de 50 à 199 salariés que le besoin de compétences s'exprime le plus nettement (45 %) ainsi que dans celles issues du secteur de l'industrie (43 %).

L'entreprise et ses besoins de compétences AUJOURD'HUI

Répartition en %

	TPE (1-9)				PME (10-499)				Ensemble
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2008
Notre entreprise dispose aujourd'hui des compétences nécessaires	67	71	78	69	59	60	67	64	68
Notre entreprise a un besoin de nouvelles compétences	30	28	22	31	40	37	32	36	32
NSP	3	1	-	-	1	3	1	-	-

Base : ensemble

■ Plus d'un tiers des TPE-PME estime avoir besoin de nouvelles compétences dans les 12 mois

Interrogées sur l'anticipation de leurs besoins dans les 12 prochains mois, 35 % des TPE et 36 % des PME considèrent qu'elles auront besoin de nouvelles compétences.

Ce besoin de renouvellement des compétences monte à 50 % pour les entreprises de plus de 50 salariés ainsi que pour celles du commerce (44 %).

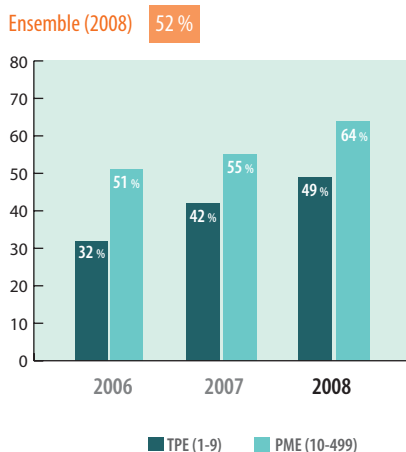
L'entreprise et ses besoins de compétences, À 12 MOIS

Répartition en %

	TPE (1-9)		PME (10-499)		Ensemble
	2007	2008	2007	2008	2008
Notre entreprise disposera des compétences nécessaires	64	64	63	64	64
Notre entreprise aura besoin de nouvelles compétences	32	35	34	36	35
NSP	4	1	3	-	1

Base : ensemble

Part des entreprises ayant l'habitude de réaliser un bilan annuel avec les salariés (en %)



Base : ensemble

■ La réalisation d'un bilan annuel avec les salariés est en progression constante

Interrogés depuis 2006 sur la réalisation d'un bilan annuel avec les salariés, les dirigeants et les responsables RH sont de plus en plus nombreux à affirmer avoir mis en place cette pratique (52 % dans l'ensemble). Ce sont ainsi :

- **49 % des TPE en 2008** qui sont concernées par cette démarche (42 % en 2007 et 32 % en 2006),
- **64 % des PME** (contre 55 % en 2007 et 51 % en 2006).

L'analyse selon le profil de l'entreprise montre que ce sont les **PME de plus de 50 salariés qui sont les plus dynamiques** : 3/4 d'entre elles ont pris l'habitude de réaliser un entretien annuel avec leurs salariés.

A l'inverse, les TPE-PME du secteur de la construction semblent davantage réfractaires à cette démarche : seules 38 % d'entre elles l'ont mise en place.

Lorsqu'il existe, le bilan annuel est avant tout l'occasion d'évoquer avec le salarié sa performance dans le cadre du travail (70 %), la définition des objectifs de l'année suivante (71 %) ainsi que l'évolution de son activité (67 %).

Les souhaits en matière de formation professionnelle sont également abordés (52 %) mais ce thème est visiblement moins prégnant cette année dans le cadre du bilan réalisé (52 % contre 61 % l'an passé).

Répartition en %

Sujets abordés lors du bilan annuel avec les salariés

	TPE (1-9)			PME (10-499)			Ensemble
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2008
Sa performance dans le cadre du travail	72	82	67	87	82	80	70
Ses objectifs pour l'année suivante	60	80	70	76	85	76	71
L'évolution de son activité	71	74	65	82	83	75	67
Ses souhaits en matière de formation	40	58	46	67	73	69	52
Son parcours professionnel	-	61	39	-	66	61	45
NSP	10	0	3	1	1	1	2

Base : a réalisé un entretien annuel avec le salarié

■ Près de trois quarts (71%) des TPE-PME offrent la possibilité à leurs salariés de bénéficier d'entretiens spécifiques concernant le parcours de formation professionnelle

Il est intéressant de constater que ce sont les PME de 10 à 49 salariés qui sont les plus dynamiques sur ce point : 80 % d'entre elles l'auraient mis en place. Ce taux diminue à 73 % pour les PME de 200 à 499 salariés.

Il n'en demeure pas moins que 28 % des TPE-PME ne pratiquent pas ce type d'entretien. Pour ces dernières, seules 3 entreprises sur 10 prévoient de l'instaurer à l'avenir.

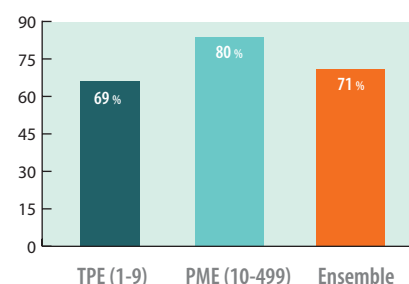
■ L'évolution des métiers constitue le principal facteur déclenchant de la formation des salariés

Ce constat demeure identique d'une année sur l'autre. Cette année, ce sont 41 % des entreprises de plus de 10 salariés qui se sont montrées particulièrement sensibles à ce facteur. Elles étaient 28 % l'an passé.

La conjoncture défavorable de l'activité a probablement amené, cette année, un nombre plus restreint de dirigeants ou de responsables des RH à positionner les formations en fonction de l'évolution du marché (28 %). C'est notamment vrai pour les PME (24 %, soit -9 points).

Enfin, la réforme de la formation professionnelle semble avoir peu d'effet, en tant que facteur déclencheur de la formation, sur les TPE (4 %) et les PME (6 %). Toutefois, les entreprises de plus de 200 salariés, premières utilisatrices de la formation professionnelle, et celles de l'Île-de-France, y sont nettement plus sensibles.

Part des TPE-PME qui offrent la possibilité d'avoir des entretiens spécifiques sur le parcours de formation professionnelle



Base : ensemble

Principaux facteurs amenant à réfléchir à la formation des salariés

Répartition en %

	TPE (1-9)				PME (10-499)				Ensemble
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2008
L'évolution de votre marché	28	30	30	29	21	28	33	24	28
L'évolution de votre métier	36	37	34	32	42	39	28	41	34
L'organisation du travail	10	13	13	17	12	10	15	15	17
Les Technologies de l'Information et de la Communication (comme Internet)	12	9	7	10	8	11	6	9	10
La réforme de la formation professionnelle du 4 mai 2004	8	3	3	4	11	7	9	6	4
Autre	-	-	2	0	-	-	4	3	1
NSP	7	9	11	8	6	6	6	2	7

Base : ensemble

■ Le manque de temps pour former le salarié demeure de loin la principale difficulté

Interrogés sur les problèmes qu'ils rencontrent dans la gestion des compétences, les dirigeants des TPE et des PME soulignent **prioritairement** (63 %) **le manque de temps pour former les salariés**, un phénomène qui préoccupe tous les secteurs d'activité. Cette difficulté touche davantage les petites structures (64 % des TPE et 67 % des entreprises de 10 à 19 salariés).

La **mobilité ou l'évolution interne du personnel** est davantage ressentie comme une difficulté cette année, aussi bien au sein des TPE (29 % contre 20 % l'an passé) que des PME (31 % contre 26 % l'an passé). Sur ce point, ce sont particulièrement les entreprises de 50 à 199 salariés (52 %) qui se sentent concernées.

Répartition en %

Principales difficultés rencontrées pour la gestion des compétences des salariés

	TPE (1-9)				PME (10-499)				Ensemble
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2008
Le recrutement	23	26	27	24	23	29	29	35	26
La mobilité ou l'évolution interne du personnel	21	19	20	29	22	30	26	31	29
L'analyse des besoins de formation	10	8	15	9	16	17	14	13	10
Le manque de temps pour former les salariés	63	67	69	64	67	58	62	61	63
Le financement de la formation des salariés	30	25	26	29	30	22	27	23	28
La complexité des dispositifs de formation	30	20	23	28	29	21	24	27	28
NSP	9	11	7	7	4	6	5	3	6

Base : ensemble



■ Le recrutement des jeunes en alternance fait désormais presque jeu égal avec l'embauche directe pour répondre aux besoins de qualification des entreprises

Questionnés sur les deux dispositifs répondant le mieux aux besoins de qualifications, la très grande majorité des dirigeants et responsables des RH privilégie en priorité le **recrutement de personnel qualifié et immédiatement opérationnel** (59 % en 2008 contre 62 % en 2007). C'est particulièrement vrai pour les PME de 10 à 19 salariés et celles des services. Cette légère baisse concernant l'embauche directe se fait au profit de l'embauche de jeunes en contrats en alternance qui progresse de 9 points par rapport à 2007 (53 % en 2008 contre 44 % en 2007) et fait désormais presque jeu égal avec le recrutement direct. Concernant le recours à cette solution, il est intéressant de noter que sont les TPE qui pèsent sur ce choix en y adhérant beaucoup plus fortement cette année (55 % contre 44 % pour les PME). Les entreprises de la construction (62 %) et des services (63 %) favorisent également davantage le recours à des jeunes en contrat en alternance pour solutionner leurs besoins de qualification.

La formation des salariés en poste à de nouvelles qualifications, avec 53 % d'adhésion, est stable par rapport à 2007. Ce sont davantage les PME (62 % contre 50 % des TPE), et notamment celles de plus de 50 salariés, qui y trouvent un intérêt.

Dispositifs perçus comme les plus adaptés pour répondre aux besoins de qualification de l'entreprise

Répartition en %

	TPE (1-9)				PME (10-499)				Ensemble
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2008
Former les salariés en poste à de nouvelles qualifications	57	41	51	50	61	54	62	62	53
Embaucher des jeunes en contrat d'alternance pour les former	48	57	44	55	42	46	43	45	53
Embaucher des jeunes diplômés	22	20	24	25	24	23	22	24	25
Recruter du personnel qualifié et immédiatement opérationnel	66	62	62	57	66	64	64	64	59
Autres	-	-	0	1	1	-	1	0	1
NSP	3	5	7	4	2	4	2	1	3

Base : ensemble

Les budgets de formation : publics et domaines ciblés

■ Près des trois-quarts des entreprises ont limité le budget de formation 2008 à l'obligation légale

Au global, près de trois-quarts des dirigeants et des responsables des RH (72 %) reconnaissent avoir limité, pour l'année en cours, le budget de formation à l'obligation légale.

Il est toutefois intéressant de constater que la part des PME à s'être dotée d'un budget de formation supérieur à l'obligation légale est plus élevée cette année (44 %) que l'an passé (38 %).

D'une manière générale, l'analyse selon le profil de l'entreprise montre que :

- les TPE prévoient, pour la plus part, un budget de formation pour 2008 strictement limité à l'obligation légale (77 %) ;
- a contrario, les grandes entreprises, plus actives en matière de formation professionnelle, bénéficient majoritairement d'un budget dédié « supérieur » voire « très supérieur » à l'obligation légale (86 % des 200-500 salariés).

Répartition en %

Budget de formation pour 2008

	TPE (1-9)				PME (10-499)				Ensemble
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2008
Très supérieur	3	3	4	3	14	14	15	17	6
Plutôt supérieur	14	10	12	11	26	27	23	27	15
Limité à l'obligation légale	73	71	68	77	56	52	53	51	72
NSP	10	16	17	9	4	7	9	4	8

Base : ensemble



■ En 2009, maintien du budget de formation au niveau de 2008 pour 71% des TPE-PME

Pour 2009, alors même qu'un ralentissement de l'activité est attendu pour un certain nombre d'entreprises, le budget de formation, selon les dirigeants de TPE-PME, n'aurait pas à souffrir d'un retournement brutal de tendance, preuve qu'aujourd'hui la démarche de formation est de mieux en mieux intégrée.

Ainsi, 71 % des entreprises interrogées prévoient de **maintenir leur budget formation 2009 au niveau de 2008**. Seule une faible minorité envisage de revoir ce budget à la baisse (respectivement 14 % et 8 % des TPE-PME).

Les plus grosses entreprises (50 salariés et plus) envisagent, pour plus d'un quart d'entre elles, d'allouer davantage de budget à la formation (28 %).

À l'inverse, les entreprises d'Île-de-France seraient davantage affectées par le retournement conjoncturel : 25 % prévoient ainsi de réduire leur budget formation (10 % en province).

Evolution du budget prévisionnel pour 2009

Répartition en %

	TPE (1-9)				PME (10-499)				Ensemble
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2008
En hausse	15	9	17	12	25	24	23	20	14
Equivalent	67	66	63	71	64	65	67	71	71
En baisse	13	12	7	14	9	8	4	8	13
NSP	5	13	12	4	2	4	5	1	3

Base : ensemble



■ Employés et ouvriers qualifiés demeurent les publics prioritaires

Concernant les publics, les employés (67 %) et les ouvriers qualifiés (45 %) sont toujours, d'une année sur l'autre, les deux principales catégories bénéficiaires de la formation professionnelle.

Les ouvriers qualifiés sont davantage sollicités dans les secteurs de l'industrie et de la construction (58 %), alors que les employés qui vont bénéficier d'une formation se retrouvent surtout dans le commerce et les services.

Répartition en %

Bénéficiaires de la formation professionnelle, selon la catégorie socio professionnelle

	TPE (1-9)				PME (10-499)				Ensemble
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2008
Ouvriers et employés non qualifiés	30	30	31	31	40	46	52	53	35
Ouvriers qualifiés	30	42	35	41	52	60	61	61	45
Employés	54	60	68	64	66	68	75	76	67
Techniciens et agents de maîtrise	24	20	21	26	56	47	60	62	34
Cadres et ingénieurs	16	21	18	17	39	48	39	50	23
Direction	33	38	32	42	40	35	37	48	43

Base : ensemble



■ Les formations « sécurité » et « techniques » dans près d'un cas sur deux

Cette année, dans le cadre du questionnaire de Perspectives, nous avons souhaité apporter une précision sur les formations en « sécurité », en les regroupant sous une rubrique spécifique intitulée « formation obligatoire ».

Il ressort des réponses apportées par les dirigeants et les RRH que :

- Les thèmes « technique » (49 %) et « qualité » (43 %) demeurent privilégiés dans le cadre des formations ciblées. Cependant, lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à 50 salariés, les dirigeants et les RRH tendent à favoriser, pour leurs salariés, les formations en informatique et en management, au détriment de la qualité.
- En parallèle à ces deux thèmes, les formations obligatoires recueillent cette année un taux d'intention élevé (50 % au global). Ces formations sont sollicitées par la quasi-totalité des PME de plus de 50 salariés et par près de deux tiers des TPE-PME de l'industrie et de la construction.

Répartition en %

Domaines de formation ciblés à 12 mois

	TPE (1-9)				PME (10-499)				Ensemble
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2008
Technique	49	48	45	45	71	70	69	68	49
Qualité	36	46	45	41	45	48	49	48	43
Informatique	36	37	32	35	53	45	41	51	38
Gestion et finances	18	25	18	18	19	24	22	22	19
Marketing / Vente	30	30	26	32	31	31	24	31	32
Stratégie	13	21	16	14	13	19	16	12	14
Management / RH	7	12	14	12	27	27	30	27	15
Langues	13	13	13	17	17	18	17	23	18
Obligatoires (ex. Sécurité)	-	-	-	46	-	-	-	67	50
Autre	7	5	9	-	14	6	20	-	-

Base : ensemble



3

Cahier spécial Réforme

□ **Le cahier spécial est l'occasion de traiter des thèmes relatifs à l'actualité de la formation professionnelle**

Dans le contexte des négociations pour une réforme de la formation professionnelle, Perspectives 2009 a interrogé les décideurs de l'échantillon autour de trois sujets principaux :

- 1 • La réforme de la formation professionnelle de 2004, à travers l'évolution de la notoriété des dispositifs et de leur impact sur les pratiques des TPE-PME,
- 2 • Les acteurs de la formation professionnelle et le rôle des OPCA,
- 3 • L'efficacité des différents systèmes de formation et les attentes des TPE-PME en termes d'améliorations.



I. La réforme de la formation professionnelle

La réforme de la formation professionnelle de 2004

La notoriété globale des dispositifs continue de progresser

Dans l'ensemble, le nombre d'entreprises déclarant connaître les mesures introduites par la réforme de 2004 connaît une bonne progression.

Le DIF est le dispositif bénéficiant de la plus forte notoriété. Il est ainsi connu par près de trois quarts (72 %) des dirigeants et des responsables des ressources humaines. Ce taux atteint même 92 % pour les seules PME et 100 % au sein de celles de 200 salariés et plus.

Concernant le contrat de professionnalisation, 67 % des TPE-PME déclarent en avoir connaissance. Il est intéressant de constater que ce dispositif connaît la plus forte progression entre 2006 et 2008 (+24 points), en particulier au sein des TPE.

Le plan de formation est davantage mis en œuvre (82%) par des structures de 10 salariés et plus, notamment celles de plus de 50 salariés où il est obligatoire. C'est logiquement dans ces dernières que l'appropriation du plan de formation est la plus élevée (près de 90 %).

Taux de notoriété des différents dispositifs

Répartition en %

	TPE (1-9)		PME (10-499)		Ensemble	
	2006	2008	2006	2008	2006	2008
Plan de formation	43	58	64	82	47	62
Droit individuel à la formation	47	67	84	92	54	72
Contrat de professionnalisation	37	64	65	79	43	67
Période de professionnalisation	37	58	62	76	43	58

Base : ensemble



■ Toutefois, le degré de connaissance varie fortement selon le dispositif et le profil de l'entreprise

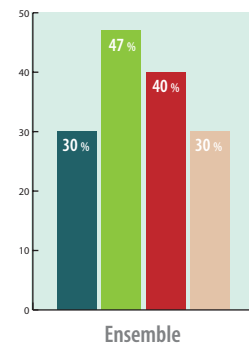
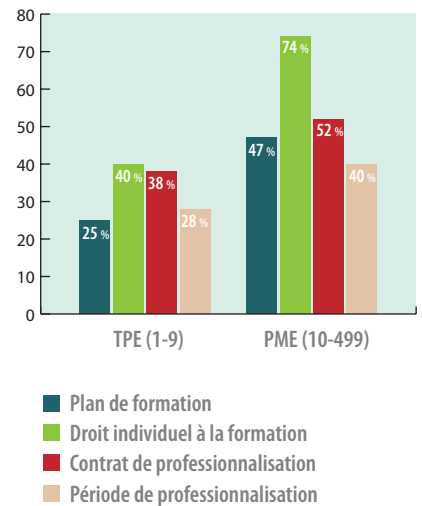
Malgré le bon taux de notoriété global des dispositifs, la part des TPE-PME qui déclarent en avoir une maîtrise « réelle » est souvent inférieure.

Interrogés de manière plus fine sur leur degré de connaissance des dispositifs, les dirigeants et responsables des RH sont souvent moins nombreux à en avoir une connaissance « approfondie » ou le cas échéant « moyenne ».

L'analyse montre que :

- **la maîtrise de l'ensemble des dispositifs est proportionnelle à la taille de l'entreprise.**
C'est particulièrement le cas pour les PME de plus de 50 salariés qui sont le plus souvent pourvues d'un service des ressources humaines structuré et d'instances représentatives du personnel ;
- **le droit individuel à la formation (DIF) demeure le dispositif le mieux approprié.**
L'obligation de communiquer auprès des salariés sur le nombre d'heures acquises n'est certainement pas étranger à ce constat.

Part des TPE-PME disposant d'une bonne maîtrise des dispositifs (en % par dispositif)

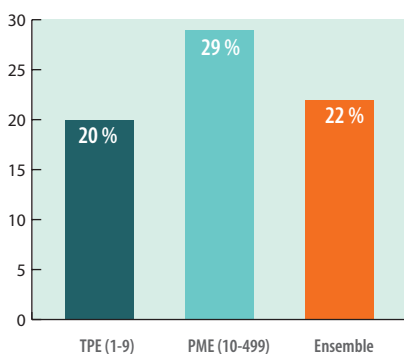


Base : ensemble des entreprises déclarant avoir une connaissance « approfondie » ou « moyenne » de chaque dispositif



L'impact de la réforme de 2004 sur les pratiques de la formation

Part des TPE-PME ayant été incitées par la réforme de la formation professionnelle à faire évoluer leurs pratiques en 2008 (en %)



Base : ensemble

■ Plus de un cinquième des TPE-PME a fait évoluer ses pratiques en matière de formation professionnelle

Dans l'ensemble, 22 % des TPE-PME ont fait évoluer leurs pratiques en raison de la réforme de 2004. Ce chiffre minimise toutefois l'impact réel de la réforme sur les pratiques, notamment auprès des entreprises sensibilisées à la formation professionnelle. Ce sont ainsi 38 % des PME de 50 à 199 salariés et 52 % de celles de 200 salariés et plus qui ont une attitude différente depuis cette réforme.

Pour l'essentiel, les deux principaux changements sont, d'une part le **développement des formations** (35 %) et d'autre part **l'amélioration de l'organisation des formations** (33 %).

Dans l'ensemble, les points mis en avant par les dirigeants et les responsables des ressources humaines traduisent **l'apport positif de la réforme**, aussi bien sur les entreprises que sur les salariés.



Identification des pratiques qui ont évolué avec la réforme de 2004

Un développement des formations	35 %
<p>Exemple de citations</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Elle nous a amené à faire de la formation alors que l'on n'en faisait pas particulièrement auparavant ». • « La réforme nous a permis de proposer à nos employés de se former ». • « Nous sommes dans l'obligation de verser des cotisations. Cela nous incite donc à faire des formations ». • « Nous avons élaboré un plan de formation sur informatique que nous n'avions pas auparavant ». 	
Une meilleure utilisation des dispositifs	14 %
<p>Exemple de citations</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Nous avons accru notre recours aux contrats de professionnalisation ». • « Le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation sont des outils auxquels on n'aurait pas pensé auparavant ». • « Elle a apporté des outils supplémentaires comme le DIF ». • « Nous avons incité nos salariés à utiliser le DIF, c'est-à-dire à faire de la formation ». • « Nous avons signé un accord d'utilisation du DIF sur le temps du travail ». • « On peut proposer à l'employé plusieurs types de parcours ou de formation ». • « Elle nous a apporté plus de possibilités offertes pour l'entreprise en matière de formation ». • « Nous avons mis en place des entretiens professionnels, ce que l'on ne faisait pas avant ». 	
Un développement du dialogue employeur-salarié et de la communication	11 %
<p>Exemple de citations</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Les ressources humaines sont plus à l'écoute des demandes des salariés ». • « Nous avons développé la participation du personnel, à travers l'intégration de leurs demandes de formation, alors qu'avant nous l'imposions. La décision est plus collégiale ». • « Nous avons fait davantage de formations répondant aux besoins individuels des salariés, formations qui n'ont pas forcément de liens avec nos besoins ». • « La réforme a instauré un dialogue obligatoire entre la direction et les salariés ». • « Des évolutions ont eu lieu au niveau de l'information à destination des salariés ». • « Nous devons informer nos salariés sur leur crédit d'heures ». • « Il y a plus de transparence en termes de communication ». • « La réforme a fait évoluer la prise en charge de la formation par les salariés eux-mêmes ». • « Les salariés sont devenus acteurs de leurs parcours de formation ». 	
Des avantages pour l'entreprise et les salariés	12 %
<p>Exemple de citations</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Elle a permis de développer mon personnel ». • « On s'aperçoit que lorsque la personne est formée, cela apporte un plus à l'entreprise ». • « La formation a permis d'avoir du personnel répondant plus à nos besoins ». • « La formation est une motivation pour le personnel ». • « La réforme a apporté une ouverture pour les salariés. Cela les a incité à se former ». 	
Une meilleure organisation des formations	33 %
<p>Exemple de citations</p> <ul style="list-style-type: none"> • « J'essaie de m'informer davantage et de voir l'ensemble des produits proposés ». • « Elle m'a permis une meilleure utilisation de ces dispositifs pour profiter du budget ». • « La réforme m'a permis de faire appel à des financements via les OPCA ». • « Un développement de l'utilisation de financements en dehors du plan de formation ». • « Nous organisons des parcours de formation adaptés à chaque ouvrier ». • « Nous avons essayé d'adapter les formations au plus juste à nos salariés ». • « J'ai plus regardé mes demandes pour essayer de les rationaliser. Maintenant je demande aux salariés d'avoir une vision plus globale et à plus long terme, de se projeter sur une année, voire plusieurs ». • « Un poste de responsable des ressources humaines a été créé ». 	

Base : ensemble des entreprises qui ont fait évoluer leurs pratiques

II. Les acteurs de la formation et le rôle des OPCA

Le poids et le rôle des acteurs de la formation professionnelle dans le conseil aux entreprises

Les OPCA : « conseillers naturels » des PME en matière de formation professionnelle

Les acteurs prioritairement ciblés pour un apport de conseil ou une aide dans la mise en place des actions de formation diffèrent fortement selon que l'entreprise soit une TPE ou une PME :

- Les TPE se tournent avant tout vers leur expert-comptable (38 %), interlocuteur privilégié des dirigeants d'entreprises de moins de 10 salariés et, dans une moindre mesure, vers les Chambres de commerce et d'industrie et les organismes de formation (20 %). Par contre, peu recourent aux services des organismes paritaires collecteurs agréés ou OPCA (12 %).
- A l'inverse, les PME privilégient en premier lieu leur OPCA (42 % d'entre elles). Le recours aux OPCA devient quasiment un réflexe pour les entreprises de plus de 200 salariés et plus (81 %).

Acteurs prioritairement ciblés pour un apport de conseil et une aide dans la mise en place des actions de formation

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)	Ensemble
Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI)	20	10	18
Expert-comptable (EC)	38	10	32
Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)	12	42	18
Organisme de formation (OF)	20	30	22
Syndicat professionnel	4	0	4
Autres	10	8	9
NSP	1	1	1

Base : ensemble



Solutions de financement et recherche de formations adaptées arrivent en tête des besoins exprimés

Les attentes des TPE-PME à l'égard des acteurs identifiés sont en revanche assez comparables : la **recherche de solutions de financement** (67 %) et la **recherche de formations adaptées à leurs besoins** (66 %) arrivent largement en tête des besoins exprimés.

Par contre, l'acteur vers lequel elles se tournent pour satisfaire leurs besoins diffère selon le profil de l'entreprise et le type de besoin :

- **l'OPCA** est dans l'ensemble l'interlocuteur privilégié quand il s'agit de rechercher une solution de financement, une prise en charge administrative des formations et un conseil sur la mise en œuvre. C'est particulièrement vrai lorsque l'entreprise est une PME. A noter que près d'un tiers de PME se tourne vers les OPCA pour la recommandation d'un organisme de formation ;
- **les organismes de formation** interviennent fréquemment dans le cadre de leur cœur de métier, c'est-à-dire la recherche de formations adaptées aux besoins. Par contre, ils sont également très sollicités par les TPE pour identifier des solutions de financement ;
- **l'expert-comptable** joue un rôle particulier auprès des TPE. A côté du financement et de la prise en charge administrative, les très petites entreprises le sollicitent également en tant que prescripteur d'un organisme de formation.

Principales attentes formulées (en %)

Ensemble des entreprises	Répartition en %				
	CCI*	EC*	OPCA*	OF*	Au global
La recherche d'une solution de financement	69	66	78	64	67
La recherche de conseil sur la mise en œuvre	43	62	57	62	55
La recherche de formations adaptées aux besoins	83	44	61	86	66
La recherche et la préconisation de l'organisme de formation	39	38	27	22	33
La prise en charge administrative	61	69	63	50	60
NSP	2	12	8	12	10

Base : entreprise ayant cité au moins un des acteurs.

CCI=chambre de commerce et d'industrie / EC=expert-comptable / OPCA=organisme paritaire collecteur agréé / OF=organisme de formation.

TPE (1-9)	CCI	EC	OF
La recherche d'une solution de financement	69	67	71
La recherche de conseil sur la mise en œuvre	42	62	63
La recherche de formations adaptées aux besoins	85	43	86
La recherche et la préconisation de l'organisme de formation	35	38	17
La prise en charge administrative	63	69	51
NSP	2	12	10

Base : entreprise ayant cité au moins un des acteurs.

OPCA, non traité en raison de la faiblesse des effectifs

PME (10-499)	OPCA	OF
La recherche d'une solution de financement	82	45
La recherche de conseil sur la mise en œuvre	63	62
La recherche de formations adaptées aux besoins	47	85
La recherche et la préconisation de l'organisme de formation	30	36
La prise en charge administrative	67	48
NSP	9	17

Base : entreprise ayant cité au moins un des acteurs.

CCI et experts comptables, non traités en raison de la faiblesse des effectifs

Les missions des OPCA au regard des entreprises

■ Une TPE-PME sur deux identifie clairement les principales missions des OPCA

Dans l'ensemble, les missions des OPCA sont identifiées par près d'une TPE-PME sur deux. Par contre, certaines missions sont mieux identifiées que d'autres. C'est notamment le cas pour le financement des actions de formation (54 %), la communication sur les évolutions de la réglementation (49 %) et l'appui dans la mise en œuvre d'actions de formation (47 %).

L'analyse selon le profil de l'entreprise montre que **ce sont les PME qui ont la vision la plus claire** des missions à valeur ajoutée des OPCA :

- **la visite régulière d'un conseiller** : 40 % des PME pensent que c'est une action de l'OPCA, contre 16 % pour les TPE ;
- **la mise en œuvre d'actions de formation** : 55 % des PME pensent que les OPCA ont un rôle d'appui, contre 41 % des TPE.

Ce sont les PME de 200 salariés et plus qui expriment le plus clairement les missions des OPCA. L'explication tient certainement au fait que ces dernières sont généralement dotées d'un service des ressources humaines structuré et qu'elles recourent fréquemment à la formation professionnelle. A ce titre, elles sont souvent amenées à être en contact avec le conseiller de l'OPCA.

Part des TPE-PME ayant identifié les missions suivantes comme celles relevant des OPCA (en %)

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)	Ensemble
Le financement des actions de formation pouvant aller au-delà de la part versée par l'entreprise	51	70	54
Un conseil personnalisé	41	55	44
Un appui dans la mise en œuvre d'actions de formation	43	61	47
La communication aux entreprises des évolutions de la réglementation	47	58	49
La visite régulière d'un conseiller	16	40	21
L'accompagnement et la mise en œuvre des « parcours de professionnalisation »	36	49	39

Base : ensemble



■ Les entreprises de moins de 20 salariés ont des attentes fortes concernant les OPCA

Ce sont surtout les TPE-PME de 10 à 19 salariés qui émettent de fortes attentes à l'adresse des OPCA, voire des critiques, notamment en ce qui concerne :

- les **relations avec un conseiller** (19 %) et les **informations communiquées** (40 %) concernant les évolutions législatives, dispositifs de formation, mais également l'utilisation des fonds (transparence...),
- la **simplification administrative** (15 %) et l'**aide à la mise en place** pour les actions de formation ainsi que le conseil sur l'utilisation des dispositifs existants (29 %).

Autres attentes formulées à l'égard des OPCA en dehors de leurs principales missions

RELATIONS	19 %
<ul style="list-style-type: none"> • « Je souhaiterais plus de proximité, un contact plus direct ». • « (...) que les OPCA communiquent davantage avec nous. Nous les voyons peu ». • « Les organismes sont peu présents sur le terrain ». 	
INFORMATIONS	40 %
<ul style="list-style-type: none"> • « Nous souhaiterions qu'on nous tienne un peu plus au courant des possibilités et des facilités à faire des formations ». • « Nous avons besoin de connaître les dispositifs qui permettent de mettre en place les actions de formation qui peuvent être subventionnées ». • « Il y a des formations obligatoires comme le DIF et il y a très peu de dirigeants d'entreprises de TPE qui les connaissent ». • « Ce serait bien d'avoir un retour sur l'emploi des fonds ». 	
SIMPLIFICATION DES DEMARCHES	15 %
<ul style="list-style-type: none"> • « Ce serait bien d'accélérer les délais de procédure dans la gestion administrative des dossiers ». Quelque fois, l'organisme n'est pas assez réactif ». • « J'aimerais avoir une simplification des documents administratifs. Il y a trop de paperasse ». 	
AIDE A LA MISE EN PLACE, CONSEIL ET DISPOSITIFS	29 %
<ul style="list-style-type: none"> • « Nous aimerions pouvoir former des salariés en entreprise plus facilement, avec des charges moins importantes ». • « Nous avons besoin de meilleurs financements. Nous avons des budgets de formation ridicules et il faut nous aider à financer les formations ». • « Nous avons besoin d'aide à la recherche de financements extérieurs, comme le FSE (Fond Social Européen) ». • « (...) que le budget ne soit pas considéré uniquement en année civile qu'il puisse y avoir des passerelles financières d'une année sur l'autre ». • « (...) de l'assistance administrative : qu'ils m'aident un peu plus à rédiger les contrats de professionnalisation ». • « Aider à mettre en oeuvre un plan de formation interne : analyser les besoins de formation et construire un plan de formation pluriannuel surtout dans le cadre d'une TPE comme la nôtre qui n'a pas les moyens de le faire toute seule ». • « De l'assistance au recrutement : avoir la connexion à d'autres personnes pour nous assister lors des recrutements ». 	
DIVERS	23 %
<ul style="list-style-type: none"> • « Ils devraient proposer davantage d'ingénierie des formations et de la GPEC ». • « Ils doivent savoir s'adapter. Ils doivent être un peu plus spécialisés et se pencher un peu plus sur chaque métier ». • « Chaque métier à sa diversité. Je me suis vu refuser des formations pour mes employés qu'ils considéraient comme non adaptées ». 	
NSP	1 %

Base : ont des attentes à l'égard des OPCA en dehors de leurs principales missions

Les services que demandent les entreprises aux OPCA

■ 85 % des entreprises considèrent le conseil de proximité comme le service à développer pour les OPCA

Interrogés sur les services à fournir pour apporter une réponse plus en adéquation avec leurs attentes, les dirigeants et les responsables des ressources humaines citent :

- le **conseil de proximité** est cité en premier choix pour 46 % des TPE-PME (85 % au global). Ce constat est particulièrement vrai pour les TPE (47 %) et les PME de 10 à 19 salariés (45 %),
- la **communication sur les dispositifs de formation** est cité en premier choix pour plus d'un quart d'entre elles (27 % et 82 % au global). A cet égard, ce sont les PME de 10 à 49 salariés qui expriment le plus fortement cette attente.

En parallèle à ces services, les réponses formulées font émerger d'autres services à valeur ajoutée pour les entreprises interrogées comme :

- **contrôler la qualité des organismes de formation** en partenariat avec les partenaires publics (18 % en premier choix, 61 % au global) ;
- **gérer la transférabilité du DIF** (5 % en premier choix et 45 % au global), notamment en cas de changement d'entreprise du salarié.

Sur ces deux derniers points, ce sont plus spécifiquement les PME de 200 salariés et plus, ainsi que les entreprises disposant d'un plan de formation qui expriment le plus nettement ces besoins vis-à-vis des OPCA.

Axes à suivre prioritairement par les OPCA pour répondre davantage aux attentes des TPE-PME

Répartition en %

	TPE (1-9)		PME (10-499)		Ensemble	
	En 1 ^{er} choix	Au global	En 1 ^{er} choix	Au global	En 1 ^{er} choix	Au global
Davantage de conseil de proximité	47	86	40	82	46	85
Communiquer davantage sur les dispositifs de formation	27	82	28	81	27	82
Mettre au point une labellisation ou un contrôle de qualité des organismes de formation en lien avec les partenaires publics	18	61	17	62	18	61
Gérer la transférabilité des Droits Individuels de Formation (en cas de changement d'entreprise du salarié)	5	44	8	48	5	45
NSP	4	14	7	11	5	14

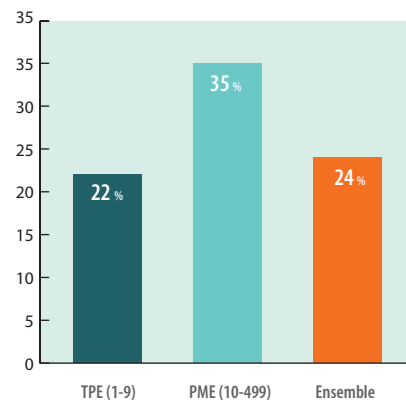
Base : ensemble

■ Un quart des TPE-PME serait prêt à rémunérer les OPCA pour un service additionnel dans le domaine de la formation

Ces sont ainsi 22 % des TPE et 35 % des PME qui consentiraient un effort financier pour **bénéficier d'un service additionnel dans le domaine de la formation** (hors les missions réglementaires de base).

Ce taux d'agrément est d'autant plus fort que l'entreprise dispose d'un plan de formation et qu'elle considère que la réforme de la formation professionnelle a fait évoluer ses pratiques en matière de formation professionnelle.

Part des TPE-PME disposées à payer un service situé en dehors des missions réglementaires de base de l'OPCA (en %)



Base : ensemble



III. Le système de formation actuel et la réforme à venir

Point de vue sur le système actuel de la formation

Les avis des dirigeants de TPE-PME sont relativement partagés quant à l'efficacité des systèmes de formation existants

Interrogés selon une échelle de notation opposant l'efficacité à la défaillance des systèmes de formation, les responsables interrogés ont une opinion :

- neutre du système de formation en alternance (42 %) et de celui de la formation en entreprise (45 %),
- défavorable du système de formation des demandeurs d'emploi ; 35 % le jugent plutôt défaillant et 25 % défaillant.

Un focus sur les dirigeants qui ont considéré ces systèmes comme efficaces (cumul des opinions « plutôt efficace » et « efficace ») montre que :

- le système de la formation en entreprise est celui qui fonctionne le mieux (27 % contre 24 % pour celui de l'alternance). Ce taux d'adhésion atteint notamment 46 % pour les PME de 50 salariés et plus,
- le système de la formation en alternance est particulièrement apprécié par les entreprises de 200 salariés et plus (47 %),
- enfin, seules 8 % des dirigeants et des responsables des ressources humaines pensent que le système de formation des demandeurs d'emploi est efficace. A noter que sur le sujet, 11 % des répondants ne se sont pas prononcés.

Notation du système de formation selon son degré d'efficacité et de défaillance

Répartition en %

	Le système de formation en alternance			Le système de formation en entreprise			Le système de formation des demandeurs d'emplois		
	TPE (1-9)	PME (10-499)	Ensemble	TPE (1-9)	PME (10-499)	Ensemble	TPE (1-9)	PME (10-499)	Ensemble
1 = Défaillant	13	8	12	6	7	6	24	28	25
2 = Plutôt défaillant	17	18	17	21	14	19	33	39	35
3 = Opinion neutre	42	43	42	45	43	45	22	20	22
4 = Plutôt efficace	15	25	17	16	30	19	5	3	5
5 = Efficace	8	3	7	9	5	8	4	1	3
NSP	5	2	4	4	1	3	12	9	11

Base : ensemble

■ Les dirigeants de TPE-PME souhaitent une simplification des systèmes de formation

En reprenant le même principe d'échelle et en opposant la simplicité à la complexité des différents systèmes de formation, il ressort que :

- en comparaison avec la notation précédente, **les opinions neutres** des dirigeants et responsables RH sont moins nombreuses, même si celles-ci concernent plus d'un tiers des réponses,
- le **système de formation en alternance** est celui qui recueille l'opinion la plus favorable en terme de simplicité (29 %, cumul des réponses « plutôt simple » et « simple »).

Concernant le **système de formation en entreprise**, seul un quart des répondants considère qu'il est plutôt simple, voire simple. Ce constat traduit la nécessité de faire un effort pour faciliter la lisibilité et l'accès aux dispositifs. Sur ce point, les grandes entreprises (50 salariés et plus) se distinguent puisque 43 % lui accordent une vertu de simplicité. Le fait d'avoir un service RH structuré favorise cette opinion.

Le système de **formation des demandeurs d'emploi** est le plus durement perçu par les responsables, seules 17 % des entreprises le jugent simple et 14% n'ont pas souhaité se prononcer sur le sujet.

Répartition en %

Notation du système de formation selon son degré de simplicité ou de complexité

	Le système de formation en alternance			Le système de formation en entreprise			Le système de formation des demandeurs d'emplois		
	TPE (1-9)	PME (10-499)	Ensemble	TPE (1-9)	PME (10-499)	Ensemble	TPE (1-9)	PME (10-499)	Ensemble
1 = Complexe	20	13	18	19	9	17	22	20	22
2 = Plutôt complexe	14	22	15	18	15	17	17	19	18
3 = Opinion neutre	35	33	35	38	41	39	29	32	30
4 = Plutôt simple	18	24	19	11	28	14	9	14	10
5 = Simple	10	8	10	12	7	11	7	4	7
NSP	4	1	3	2	1	2	14	11	14

Base : ensemble

■ La réforme de 2004 a eu un impact positif sur la gestion des compétences mais pas sur la répartition pendant et hors temps de travail

La réforme aurait notamment permis de **maintenir le niveau de qualification** de leurs salariés (72 % des PME et 51 % des TPE), et de **développer leurs compétences** (respectivement 69 % et 51 %).

Sur ces deux points, les structures de 50 salariés et plus, ainsi que celles disposant d'un plan de formation, semblent davantage avoir tiré profit de la réforme.

En revanche, la capacité du système à **mieux répartir la formation hors temps et pendant le temps de travail** a beaucoup moins convaincu les TPE-PME (respectivement 26 % et 38 %).

Part des entreprises qui considèrent que la réforme a permis de ... (en %)

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)	Ensemble
Développer les compétences des salariés	51	69	54
Maintenir le niveau de qualification des salariés	51	72	55
Mieux répartir la formation hors temps et pendant le temps de travail	26	38	29

Base : ensemble

■ 76% de dirigeants et de RRH souhaitent une amélioration du système de la formation professionnelle

Parmi ces 76 % de répondants, des nuances sont à constater. En effet, c'est avant tout une amélioration partielle que ces derniers souhaitent voir appliquer (50 %) plutôt qu'une refonte totale (26 %).

Les TPE sont également demandeuses de changement. Près d'une sur deux (47 %) souhaite un changement partiel et un quart, une refonte totale.

Attente vis à vis du système de la formation

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)	Ensemble
Je n'attends aucune amélioration du système	25	17	23
J'attends une refonte totale car tout le système actuel est à revoir	26	23	26
J'attends des améliorations partielles du système actuel	47	60	50
NSP	2	1	2

Base : ensemble

■ Une demande quasi unanime : la simplification

Sur la question des principales améliorations à apporter au système de formation actuel, il ressort que la **simplification, que ce soit des dispositifs existants (77 % des TPE-PME) ou de la mise en œuvre des actions de formation (66 %), est le mot d'ordre à retenir.**

Sur ce point, les avis des TPE et des PME divergent toutefois. En effet, les TPE sont plus enclines à souhaiter que les dispositifs de formation soient simplifiés (80 %).

La majorité des responsables de TPE et de PME s'accorde aussi à penser qu'il faudrait également **améliorer le financement des actions de formation** (respectivement 55 % et 66 %) ou encore **prendre en charge les salaires** dans l'enveloppe de formation (55 % et 56 %).

La **transférabilité du DIF** est une demande pour près d'un tiers des chefs d'entreprise et RRH interrogés (29 %). Sur ce point, ce sont les entreprises de plus de 50 salariés qui se montrent les plus intéressées par ces aspects.

Part des entreprises qui souhaitent une amélioration

Répartition en %

	TPE (1-9)		PME (10-499)		Ensemble	
	En 1 ^{er} choix	Au global	En 1 ^{er} choix	Au global	En 1 ^{er} choix	Au global
Simplifier les dispositifs existants	37	80	28	67	35	77
Simplifier la mise en œuvre des actions de formation	15	63	31	75	19	66
Améliorer le financement des actions de formation	23	57	20	66	23	59
Prendre en charge les salaires dans l'enveloppe de formation	20	55	15	56	19	55
Permettre la transférabilité du DIF en cas de départ ou d'arrivée des salariés	1	29	6	29	2	29
NSP	4	7	1	4	3	6

Base : ensemble

Le réseau des 24 AGEFOS PME régionales



Retrouvez toutes
nos adresses au dos

24 AGEFOS PME RÉGIONALES

METROPOLE

ALSACE

Tél. 03.88.49.41.51
www.agefos-pme-alsace.com

AQUITAINE

Tél. 05.57.77.34.84
www.agefos-pme-aquitaine.com

AUVERGNE

Tél. 04.73.31.95.95
www.agefos-pme-auvergne.com

BASSE-NORMANDIE

Tél. 02.31.50.17.17
www.agefos-pme-bn.com

BOURGOGNE

Tél. 03.80.78.94.80
www.agefos-pme-bourgogne.com

BRETAGNE

Tél. 02.99.78.47.20
www.agefos-pme-bretagne.com

CENTRE

Tél. 02.47.74.55.30
www.agefos-pme-centre.com

CHAMPAGNE-ARDENNE

Tél. 03.26.83.58.80
www.agefos-pme-champagneardenne.com

CORSE

Tél. 04.95.23.76.00
www.agefos-pme-corse.com

FRANCHE-COMTE

Tél. 0820.42.00.51
www.agefos-pme-fc.com

HAUTE-NORMANDIE

Tél. 02.35.88.82.75
www.agefos-pme-hn.com

ILE-DE-FRANCE

Tél. 0826.301.311
www.agefos-pme-iledefrance.com

LANGUEDOC-ROUSSILLON

Tél. 04.67.07.04.50
www.agefos-pme-languedocroussillon.com

LIMOUSIN

Tél. 05.55.79.05.33
www.agefos-pme-limousin.com

LORRAINE

Tél. 03.87.32.03.90
www.agefos-pme-lorraine.com

MIDI-PYRENEES

Tél. 05.62.26.83.26
www.agefos-pme-midipyrenees.com

NORD-PAS-DE-CALAIS - PICARDIE

Tél. 03.22.35.42.52
www.agefos-nordpicardie.com

PAYS-DE-LA-LOIRE/POITOU-CHARENTES

Tél. 02.41.49.14.40
www.agefos-pme-plpc.com

PROVENCE-ALPES COTE D'AZUR

Tél. 04.91.14.08.80
www.agefos-pme-paca.com

RHONE-ALPES

Tél. 04.72.71.55.30
www.agefos-pme-ra.com

DOM

GUADELOUPE

Tél. 05 90 26 93 62
www.agefos-pme-guadeloupe.com

GUYANE

Tél. 05 94 25 40 00
www.agefos-pme-guyane.com

ILE DE LA REUNION

Tél. 02 62 96 11 80
www.agefos-pme-reunion.com

MARTINIQUE

Tél. 05 96 42 80 00
www.agefos-pme-martinique.com



Siège national
187, QUAI DE VALMY – 75010 PARIS
Tél. : 01 44 90 46 46 – Fax : 01 44 90 46 47 – SITE INTERNET : www.agefos-pme.com
N° SIRET 301 761 987 00082
FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES SALARIÉS DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES
Fonds agréé par arrêté ministériel du 24-1-73, renouvelé le 22-3-95