



Perspectives 2009

Emploi et formation dans les TPE-PME

Inquiétudes face aux perspectives économiques incertaines

Cahier spécial : réforme de la formation professionnelle

Le conseil de proximité en tête des demandes des entreprises





Perspectives 2009

- **Gérard Lenoir**, Président national
- **Philippe Rosay**, Vice-Président national
- **Joël Ruiz**, Directeur Général
- **Laurence Carlinet**, Directrice développement
- **Stéphane Phan**, Responsable études et statistiques
- **Vincent Capoën**, Responsable communication



Principe et objectifs

- Baromètre annuel
 - Créé en 1992 (16^{ème} édition)

- 2 parties
 1. **Baromètre** : analyse des pratiques et perspectives en termes d'activité, d'emploi et de formation professionnelle
 2. **Cahier spécial** : le système de la formation et la réforme à venir

- Cible
 - Dirigeants et responsables RH de TPE (1-9 sal.) et de PME (10-499 sal.)



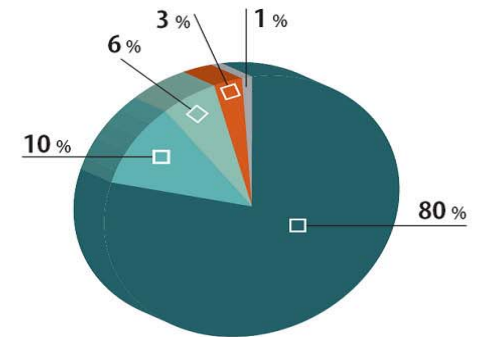
L'échantillon

■ Représentativité des TPE et PME

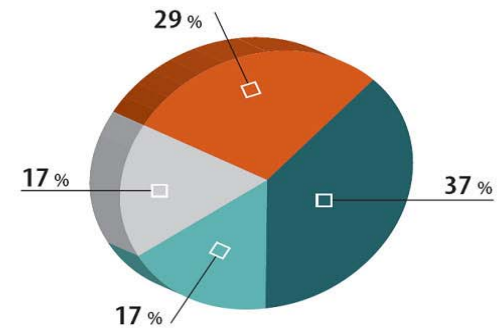
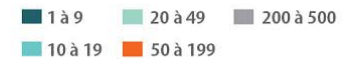
- Échantillon représentatif Base IPSOS
- Taille, secteur, localisation

■ 502 dirigeants et RRH

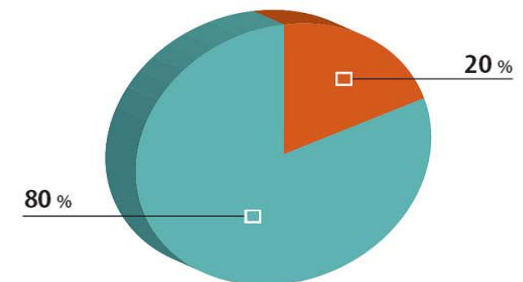
- Interrogés **par téléphone**
- Sur le lieu de travail
- Entre le **1er et le 10 octobre 2008**



Taille des entreprises



Secteurs d'activité



Localisation



1

Perspectives
2009

Les prévisions 2009 dans les TPE-PME



Activité sur 2008

- 2008 : net ralentissement de l'activité
 - ➔ 36 % prévoient une régression de l'activité contre 19 % en 2007

Niveau d'activité pour l'année 2008

Répartition en %

	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



Activité : prévisions 2009

■ 2009 : des lendemains difficiles

→ 27 % s'attendent à un fléchissement d'activité sur les 12 mois à venir (5 % en 2008 à la même période)

Niveau d'activité prévisionnel pour l'année 2009

Répartition en %

	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

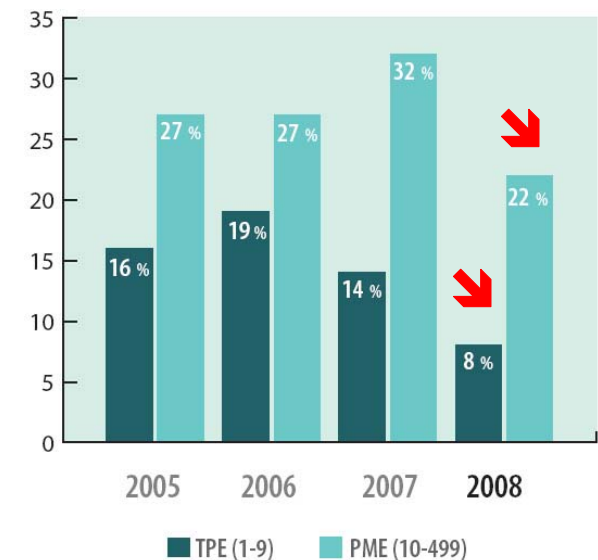


Emploi : prévisions 1^{er} trim. 2009

- Une entreprise sur 10 prévoit de recruter d'ici la fin du 1^{er} trim. 2009
 - 18 % l'an passé à la même période
- Les difficultés de recrutement demeurent une constante
 - 48 % au global (-2 points)
 - 60 % dans la construction
 - Principales difficultés : pénurie de candidats, inadéquation des compétences et motivation

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

Ensemble (2008) 11 %



Base : ensemble



Budgets : prévisions 2009

- Maintien du budget de formation au niveau 2008 pour 71% des TPE-PME

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



2

Perspectives 2009

Les pratiques de formation dans les TPE-PME





Plan de formation

■ En lien direct avec la taille de l'entreprise

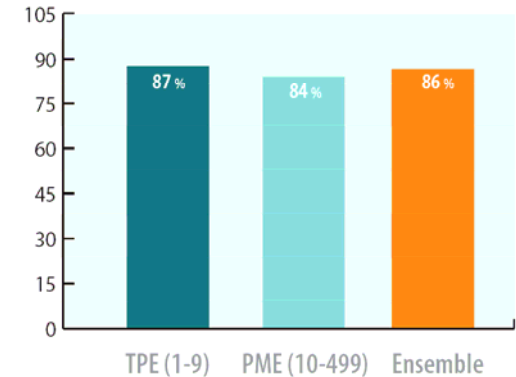
- 40 % au global
- 35 % TPE et 59 % PME

■ Puissant levier pour la remise à niveau des salariés les moins qualifiés

- Cité par 86 % des détenteurs d'un plan de formation

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.



Base : entreprises dotées d'un plan de formation

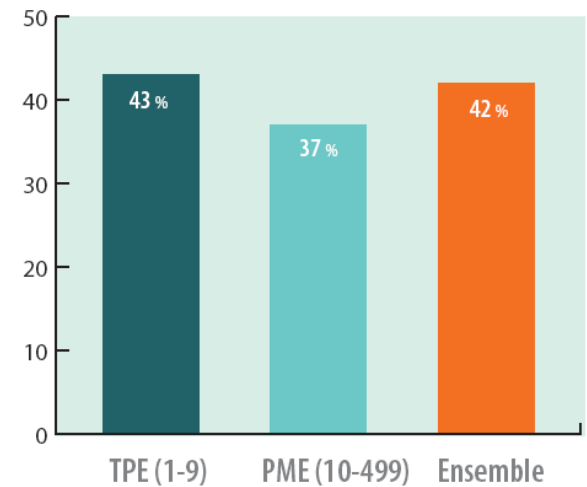


Recours à un conseil externe pour la gestion du plan

■ 42 % recourent à un conseil externe pour la gestion du plan de formation

- Avant tout pour un apport d'information (55%)
- Également lié à un déficit de compétences externes (16%)

Part des TPE-PME ayant recours à un conseil externe



Base : ensemble



Demandes de formation à l'initiative du salarié

■ Maintien des demandes à un bon niveau

➔ DIF : 18 % au global

□ Appétence plus forte des salariés de grandes PME (plus de 70%)

➔ VAE : 13 % au global contre 6 % en 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



Facteurs suscitant la formation

- Principal facteur : Évolution du métier (34%)
- Évolution du marché : facteur en diminution, notamment pour les PME

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



Dispositifs répondants le mieux aux besoins de qualification

- Contrats en alternance : jeu égal avec le recrutement direct

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



Public et domaines ciblés

- Employés et ouvriers qualifiés : demeurent les publics prioritaires
- Formations « sécurité » et « techniques » : près d'un cas sur deux

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	-	-



3

Perspectives
2009

Cahier spécial réforme



Notoriété des dispositifs issus de la réforme

- La notoriété globale des dispositifs continue de progresser

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



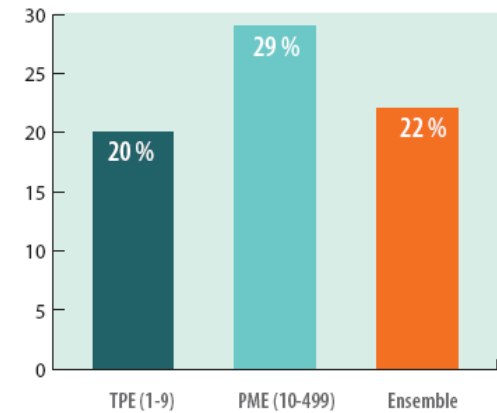
Impact de la réforme de 2004

- Près d'un quart des TPE-PME a fait évoluer ses pratiques en matière de formation professionnelle

Exemple de citations

- « Elle nous a permis de proposer à nos employés de se former »
- « Nous avons accru notre recours aux contrats de professionnalisation »
- « Nous avons développé la participation du personnel, à travers l'intégration de leur demande de 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



Les impacts de la réforme de 2004

- Impact positif sur la gestion des compétences et sur le maintien du niveau de qualification
- Faible impact sur la répartition de la formation entre le « hors » et « pendant » le temps de travail

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



La place des acteurs de la formation professionnelle

- OPCA : « conseillers naturels » des PME en matière de formation professionnelle
 - ➔ TPE : se tournent avant tout vers leurs experts-comptables (38%)

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



Les attentes par type d'acteur

- Principales attentes : solutions de financement et recherche de formations adaptées

Principales attentes formulées (en %)

Repartition en %

Ensemble des entreprises	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.



Focus sur les OPCA

- Missions clairement identifiées par une TPE-PME sur deux

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

- Des attentes plus fortes exprimées par les entreprises de moins de 20 salariés

Exemple de citations d'entreprises de <20 sal.

- « *Je souhaiterais plus de proximité, un contact plus direct* »
- « *Il y a des formations obligatoires comme le DIF et il y a très peu de dirigeants d'entreprises de TPE qui les connaissent* »



Focus sur les OPCA

- Conseil de proximité : un service à renforcer pour 85 % des TPE-PME

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

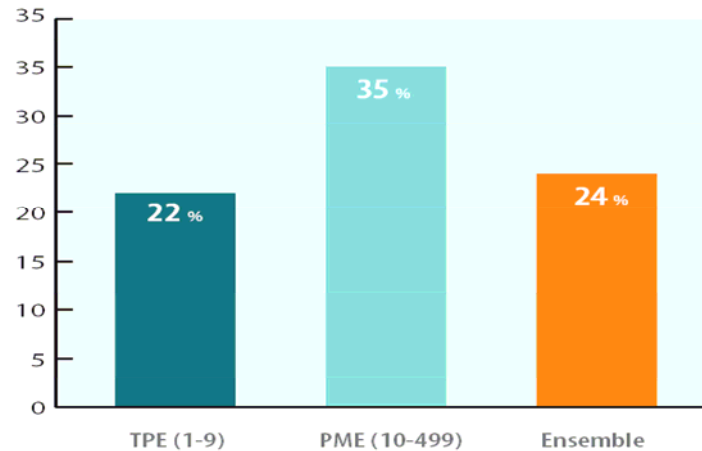
Base : ensemble



Focus sur les OPCA

- Un quart des TPE-PME serait prêt à rémunérer un service additionnel

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



Base : ensemble



Les améliorations souhaitées

- 76 % souhaitent une amélioration du système de la formation professionnelle
- La simplification : demande quasi-unanime

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



Opinion sur les systèmes de formation

- Les avis sont partagés quant à l'efficacité des différents systèmes de formation existants en terme d'efficacité

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



Opinion sur les systèmes de formation

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

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

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 = 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



Perspectives 2009

Merci de votre attention

