

PERSPECTIVES 2004

EMPLOI ET FORMATION DANS LES PME : Un retour vers la stabilité

CAHIER SPECIAL :

Impact de l'évolution démographique sur les TPE-PME

La décentralisation de l'emploi et de la formation professionnelle



OCTOBRE 2003

Synthèse

La onzième édition de PERSPECTIVES présente sous l'angle prospectif l'activité des PME, leurs intentions en matière d'emploi et leurs pratiques de formation. Réalisée par AGEFOS PME en collaboration avec IPSOS REGIONS, PERSPECTIVES 2004 confirme la tendance observée depuis dix ans : les TPE sont plus sensibles aux fluctuations économiques que les autres entreprises. Ainsi cette année, et malgré la tendance à la baisse de l'activité économique, les PME de plus de 10 salariés restent optimistes et prévoient une augmentation de leur activité.

Après avoir été touchées de plein fouet par le retournement économique au second semestre 2001, les PME de plus de 10 salariés affichent une relative stabilité

Cette année, 40 % des dirigeants de PME de plus de 10 salariés espèrent une croissance de leur chiffre d'affaires. En 2002, ils étaient déjà 39 % à partager ce point de vue, ce qui démontre une certaine stabilité dans leurs prévisions. Par ailleurs, ils sont 31 % à miser, pour les prochains mois, sur une activité au moins identique à celle de l'année dernière.

En revanche, les TPE sont plus sensibles aux aléas de la conjoncture : à peine 24 % d'entre elles envisagent une hausse de leur activité (contre 40 % l'an passé) et 36 %, plus pessimistes, prévoient une baisse de leur chiffre d'affaires.

Soutenus par la consommation des ménages, notamment depuis la fin du premier semestre 2003, les secteurs des

services (41 %) et du commerce (39 %) annoncent la plus importante hausse d'activité. Après la brève période de récession qui s'est manifestée au début du second semestre 2002, près d'une PME sur deux (47 %) du secteur de la construction prévoit un niveau d'activité stable. Ces estimations corroborent celles de l'INSEE qui indiquent un arrêt de la dégradation et une stabilisation du secteur de la construction.

63 % des PME de plus de 10 salariés pensent maintenir leur effectif et 40 % des PME de 200 à 499 salariés envisagent de recruter

Les prévisions des dirigeants sur l'évolution de leur activité se traduisent directement sur leur politique d'emploi. Ils sont ainsi 63 % à envisager un maintien de leurs effectifs, un chiffre qui progresse de manière constante depuis 2001, et 25 % expriment leur intention d'embaucher. Malgré une conjoncture économique moins favorable que celle de l'an dernier, les PME de 200 à 499 salariés prévoient un niveau de recrutement supérieur à celui de l'an passé (40 %, contre 35 % en 2002).

Plus prudentes devant les fluctuations du marché, les TPE sont 71 % à déclarer pour 2004 un maintien de leurs effectifs et 12 % seulement pensent recruter. Les créations d'emploi devraient être plus importantes dans les secteurs des services (35 %) et de la construction (29 %).

S'ils devaient répondre à un besoin de qualification dans leur entreprise, plus de 70 % des dirigeants interrogés s'orienteraient en priorité vers un personnel qualifié et immédiatement opérationnel en favorisant l'embauche de salariés de plus de 26 ans (50 %) et les CDI (83 %). Les profils les plus recherchés seraient les ouvriers qualifiés (48 %) et les employés (23 %).

Près des deux tiers des dirigeants sont satisfaits des compétences disponibles au sein de leur entreprise

Le taux de satisfaction le plus élevé se retrouve dans les entreprises de moins de 20 salariés (65 % contre 49 % pour les entreprises de plus de 200 salariés). Cette progression serait la conséquence des différentes politiques de recrutement mises en place et des efforts consentis en matière de formation au cours des années précédentes.

Dans ce contexte, les dirigeants projettent de mettre principalement en place des formations pour répondre à des besoins ponctuels d'adaptation des compétences, cela est particulièrement vrai pour les TPE (61 % soit + 26 points).

L'évolution des métiers conduit une PME sur deux à engager une réflexion sur l'organisation de ses compétences

Pour l'ensemble des dirigeants, l'évolution des métiers est prioritaire, loin devant celle du marché pour les TPE et l'organisation du travail pour les autres PME. Cette notion connaît la plus forte progression depuis l'an dernier (une hausse de 13 % pour les TPE et de 9 % pour les autres PME).

Après un fléchissement, l'investissement formation tend à se stabiliser

Les TPE sont plus nombreuses (80 %) que l'an passé à avoir plafonné leur budget de formation à l'obligation légale (soit +7 points). Pour les douze prochains mois, 70 % d'entre elles prévoient son maintien à un niveau équivalent. 62 % des PME de plus de 10 salariés envisagent de maintenir leur budget formation pour les mois à venir et 57 % l'aligneront sur l'obligation légale (un pourcen-

tage quasiment identique à celui de l'an passé). A noter qu'elles sont près de 40 % à dépasser ce taux plancher (contre 14 % pour les TPE).

Parmi les domaines de formation les plus demandés par les PME, la priorité est toujours accordée à la technique et à la qualité. Les catégories professionnelles les plus concernées par la formation professionnelle sont les employés et les ouvriers, qualifiés ou non.

80% des dirigeants évaluent les connaissances de leurs salariés formés

Cependant elles ne sont que 30 % des TPE et 45 % des autres PME à opérer une évaluation du salarié dès son retour de formation (contre 50 % l'an passé). Généralement, cette évaluation se concrétise par l'observation de l'évolution de la pratique professionnelle du salarié (79 % des TPE et 85 % des autres PME).

L'évaluation de la prestation des organismes de formation est moins répandue : seulement 32 % des TPE et 42 % des autres PME la pratique. Cette analyse porte principalement sur l'adéquation entre les contenus des formations et les besoins de l'entreprise.

Près d'un tiers des PME affirme que leurs salariés bénéficient d'une promotion à l'issue de la formation

Parmi elles, et pour 83 % des TPE et 77 % des autres PME, cette promotion se traduit par une évolution salariale.

Cahier spécial

L'impact de l'évolution démographique sur l'emploi et la qualification n'est pas une préoccupation immédiate des TPE – PME

Alors que plus de 30 000 salariés par an quitteront le marché du travail à partir de 2006, le vieillissement de la population active n'est pas une des préoccupations majeures des PME. Pourtant près des trois quarts des PME de plus de 50 salariés interrogées déclarent en 2003 un effectif âgé de 30 à 50 ans. Cependant 57 % des PME de 50 à 199 salariés et 46 % de celles de plus de 200 salariés semblent se préoccuper de ce problème.

D'une manière générale, les répercussions du vieillissement de la population active qui inquiètent le plus les dirigeants sont :

- Le remplacement des personnes qui sont appelées à partir à la retraite (68 % des PME de 50 à 199 salariés)
- L'identification de repreneurs pour leur entreprise (42 % des TPE)
- Le transfert des compétences (70 % des PME de plus de 200 salariés).

Les solutions qui paraissent les plus adaptées s'organisent autour de deux axes :

- Une réflexion sur le transfert des compétences (70% des plus grandes PME)
- Un aménagement de l'organisation du travail qui prend en compte les seniors (45 % des TPE).

A ce jour, les PME qui ont déjà pris des dispositions sont principalement celles de plus de 200 salariés (22 %) et les entreprises des secteurs de l'industrie et de la construction.

La décentralisation : une réponse adaptée aux besoins d'emploi et de qualification

Les dirigeants de PME, et notamment celles de moins de 20 salariés, ont une opinion encore imprécise des apports de la décentralisation. Ils l'associent le plus souvent à une plus grande proximité avec les instances de décision (35 %) et à une meilleure affectation des ressources et financements publics.

Parmi les compétences qui seront transférées aux collectivités territoriales dans le cadre de la décentralisation, la formation initiale (48%) et continue (47%) apparaissent comme étant les plus significatives pour les dirigeants. A ce titre, la décentralisation favoriserait une collaboration entre le monde professionnel et celui de l'éducation (61%).

De la décentralisation, les chefs d'entreprises attendent en particulier une simplification des démarches administratives (52%). Leur principale crainte réside dans l'éventualité d'une pression fiscale locale et régionale accrue (47%).

Enfin, 59% des dirigeants de PME de plus grande taille pensent que la décentralisation permettra un renforcement de l'attractivité des territoires et qu'elle apportera une réponse locale à leurs besoins de main d'œuvre.

Sommaire

1 - L'ACTIVITÉ ET L'EMPLOI DES PME	9		
• En termes d'activité économique, les prévisions des PME sont stables d'une année à l'autre	10		
• Par manque de visibilité, les PME se positionnent en faveur du maintien de leurs effectifs	11		
• Les intentions d'embauche trouvent un équilibre entre les salariés de plus et de moins de 26 ans	12		
• Les recrutements favoriseraient les CDI et les ouvriers qualifiés	13		
2 - LES PRATIQUES DE FORMATION DES PME	15		
• La mise en place du plan de formation est liée à la taille de l'entreprise	16		
• Le plan de formation est formalisé dans près des trois quarts des PME	17		
• Un plan de formation centré autour d'une durée moyenne d'un an	18		
2.1 - Identification des besoins de formation	19		
• Près des deux tiers des PME estiment disposer des compétences nécessaires	20		
• Les formations répondent surtout aux besoins ponctuels des salariés	21		
• L'évolution des métiers incite les PME à former les salariés	22		
• Le manque de temps dédié à la formation et les difficultés de recrutement limitent la gestion des compétences	23		
• En réponse à leurs besoins de compétences, les PME recherchent un personnel qualifié et opérationnel	24		
• Moins d'une PME sur deux connaît le dispositif de la VAE	25		
• Encore peu de PME ont intégré la VAE dans leur politique de gestion des compétences	26		
2.2 - Le budget de formation	27		
• Un nombre important de PME limite cette année le budget de formation à l'obligation légale	28		
		• L'investissement formation des PME se stabilise	29
		• Les aides publiques destinées à la formation sont encore insuffisamment connues des PME	30
		2.3 - Personnel et domaines de formation prioritaires	31
		• Les ouvriers et les employés restent prioritaires pour la formation	32
		• La technique et la qualité demeurent les deux principaux domaines de formation	33
		2.4 - Evaluation de la formation	35
		• Plus la taille de l'entreprise est élevée, plus l'évaluation des organismes de formation est répandue	36
		• L'évaluation des connaissances acquises par le salarié formé est une réalité	38
		• Pour près d'un tiers des entreprises interrogées, les formations conduisent à une promotion	40
		CAHIER SPECIAL	
		• Près des trois quarts des PME déclarent un effectif âgé de 30 à 50 ans	44
		• Encore peu de PME sont attentives à la gestion prévisionnelle des effectifs selon l'âge	45
		• Face au vieillissement de la population active, les PME seront confrontées à des difficultés spécifiques	46
		• Peu de moyens sont mis en place pour répondre au vieillissement de la pyramide des âges	47
		Décentralisation de l'emploi et de la formation professionnelle : Le point de vue des PME	49

Méthode

Cette onzième édition du baromètre PERSPECTIVES a, comme tous les ans, été réalisée en collaboration avec l'institut IPSOS REGIONS. 501 dirigeants et directeurs des ressources humaines ont été interrogés sur leurs perspectives et leurs intentions en termes d'activité, d'emploi et de formation professionnelle. Le périmètre de référence est celui des PME, c'est-à-dire des entreprises dont la taille est comprise entre 1 et 499 salariés.

Cette année, nous avons dissocié le positionnement des très petites entreprises ou TPE (entreprises de 1 à 9 salariés) de celui des autres entreprises. En effet, leur poids dans la structure économique nationale (86 % des entreprises) entraîne un déséquilibre de représentation lorsque les résultats sont agrégés pour l'ensemble des PME (1 à 499 salariés). Nous avons donc distingué deux types de résultats :

- Ceux des Très Petites Entreprises
- Ceux des PME de 10 à 499 salariés.

Ainsi, des comparaisons avec les tendances observées les années précédentes peuvent être effectuées.

En raison de filtres appliqués, des résultats obtenus pour les entreprises de moins de 10 salariés (TPE) sur certaines questions se sont avérés non significatifs (taille de l'échantillon insuffisante) et ne sont pas présentés.

Le recueil de l'information

Le sondage a été effectué par téléphone par l'Institut IPSOS Régions, entre le 12 et le 20 juin 2003.

L'échantillon

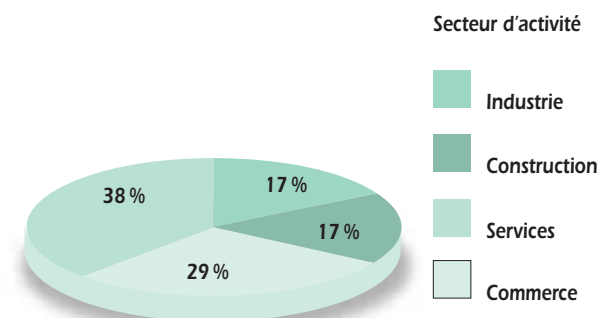
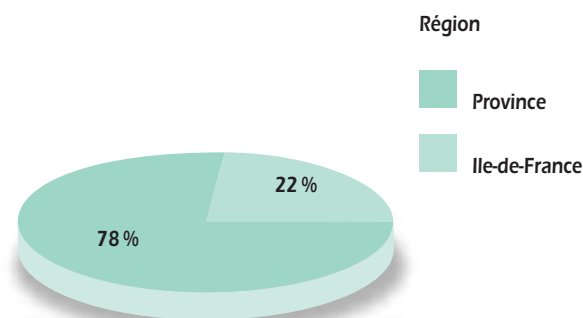
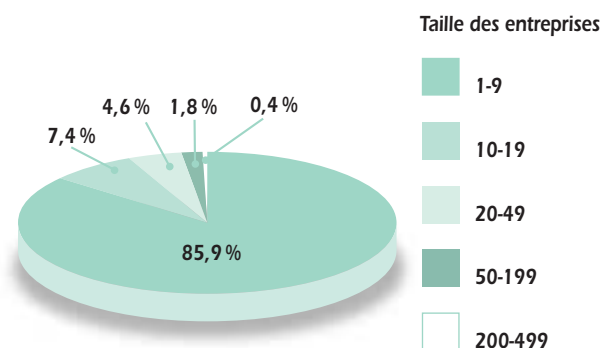
L'échantillon sélectionné concerne des entreprises, à effectif compris entre 1 et 499 salariés, réparties sur l'ensemble de la France et représentant les secteurs marchands tels que définis par l'INSEE. Cette année, dans le secteur de l'industrie celui de la construction a été distingué.

501 questionnaires ont été administrés à partir de quotas raisonnés, portant sur 3 variables :

- Le secteur géographique : Ile-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 à 9 salariés / 10 à 19 salariés / 20 à 49 salariés / 50 à 199 salariés / 200 à 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 françaises. L'échantillon obtenu après redressement est le suivant :



PERSPECTIVES 2004

1

L'ACTIVITÉ ET L'EMPLOI DES PME

1

En termes d'activité économique, les prévisions des PME sont stables d'une année sur l'autre

Cette année, les dirigeants de PME de plus de 10 salariés sont plus optimistes que les TPE sur l'évolution de leur activité. 40% d'entre eux espèrent une croissance de leur chiffre d'affaires (ils étaient 39% en 2002). En revanche, les TPE se montrent plus sensibles aux aléas de la conjoncture : à peine 24% de leurs dirigeants anticipent une hausse de leur activité (contre 40% l'an passé).

L'incidence de la taille

Les PME de 10 à 499 salariés conservent un point de vue quasi-identique à celui de l'an passé : 40% de leurs dirigeants prévoient une activité en croissance sur l'exercice 2003 (ils étaient 39% l'an dernier) et 31% estiment qu'elle sera stable (contre 33% l'an dernier). Malgré le léger redressement du climat des affaires, tant en France qu'en Europe, les dirigeants interrogés restent prudents quant aux indicateurs de reprise de l'activité.

Les TPE, quant à elles, restent marquées par le ralentissement économique. Leurs dirigeants expriment un plus fort pessimisme face à l'avenir et ne sont que 24% à prévoir un niveau d'activité en hausse (contre 40% en 2002). En parallèle, ils sont plus nombreux à prévoir une régression d'activité (36%) soit + 8 points.

L'incidence de l'activité

Comme l'an passé, anticipant sur la consommation des ménages, les secteurs des services (41%) et du commerce (39%) prévoient la plus importante hausse d'activité.

Après avoir connu un repli d'activité depuis le second semestre 2002, près d'une PME sur deux (47%) du secteur de la construction, projette un niveau d'activité stable. Ces estimations recourent celles de l'INSEE qui font état d'un arrêt de la dégradation et d'une stabilisation du secteur de la construction.

Enfin, avec 38% des dirigeants qui prévoient une baisse de leur activité cette année, l'industrie pâtit davantage de l'évolution de la conjoncture économique et poursuit sa lente mutation.

« Selon vous, le niveau d'activité de votre entreprise cette année, par rapport à l'exercice passé, sera... ? »

Evolution depuis 2000 (%)

	2003	2002	2003	2002	2001	2000
	1 à 9		10 à 499			
En hausse	24	40	40	39	49	57
Stable	38	32	31	33	35	34
En régression	36	28	29	27	15	9
Nsp	1	-	1	-	1	-

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur			
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
En hausse	24	39	42	41	40	33	33	39	41
Stable	38	32	32	37	37	29	47	34	31
En régression	36	28	26	18	23	38	19	26	27
Nsp	1	1	-	4	-	1	-	2	1

Résultats non redressés

Par manque de visibilité, les PME se positionnent en faveur du maintien de leurs effectifs

En raison du manque de visibilité face à l'avenir, les chefs d'entreprise prévoient une stabilisation de l'effectif salarial, voire une réduction. 71 % des TPE et 63 % des autres entreprises affirment ainsi que leurs effectifs resteront à un niveau identique d'ici à la fin de l'année. 12 à 16 % d'entre elles envisagent de les réduire. Au niveau sectoriel, les services et la construction affichent le plus fort dynamisme en matière de recrutement.

L'incidence de la taille

71 % des TPE et 63 % des entreprises de plus de 10 salariés souhaitent maintenir leurs effectifs en l'état. Toutefois deux comportements se distinguent :

- Plus perméables aux fluctuations de la conjoncture, les TPE ont été touchées de plein fouet par le ralentissement économique. Leurs intentions d'embauche de personnel se sont quasiment réduites de moitié en un an (12 % contre 23 % l'an passé), et un nombre encore plus important envisage de compresser leurs effectifs (16 % contre 7 % en 2002).
- Les plus grandes PME (200 à 499 salariés) sont plus dynamiques. 40 % de leurs dirigeants annoncent leur intention

de recruter (contre 35 % l'an passé) ; une intention qui pourrait pallier les difficultés de pénuries de qualifications dues au vieillissement de la pyramide des âges.

L'incidence de l'activité

Si les emplois sont surtout prévus dans le secteur des services (35 % d'intentions d'embauche), toutefois un ralentissement des embauches depuis un an dans le secteur (42 % en 2002) est observé.

La construction, avec 29 % des entreprises qui déclarent vouloir recruter, est également un secteur qui demeure dynamique.

Enfin, dans le secteur industriel, si 62 % des dirigeants ont l'intention de maintenir leurs effectifs, ils sont encore 22 % à redouter une compression de l'effectif salarié.

« Envisage-t-on dans votre entreprise, au cours des 6 mois à venir... ? »

Evolution depuis 2000 (%)

	2003	2002	2003	2002	2001	2000
	1 à 9		10 à 499			
Une embauche de personnel	12	23	25	39	46	49
Un maintien des effectifs en l'état	71	69	63	54	48	48
De réduire les effectifs	16	7	12	7	3	2
Nsp	1	2	-	-	2	1

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
Une embauche de personnel	12	25	29	30	40	15	29	24	35	27	27
Un maintien des effectifs	71	63	63	59	48	62	65	64	56	63	61
De réduire les effectifs	16	11	9	9	12	22	6	11	8	10	12
Nsp	1	-	-	1	-	-	1	1	-	-	1

Résultats non redressés

Cette année, les embauches prévisionnelles des PME se rééquilibrent entre les salariés de moins de 26 ans (45%) et de plus de 26 ans (50%). Ce réajustement traduit une préférence des dirigeants et DRH pour recruter des publics immédiatement opérationnels. A noter qu'un taux élevé de dirigeants sont indécis (ne sait pas) sur leur choix de recrutement, quel que soit la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité.

L'incidence de la taille

Depuis l'an dernier, les intentions d'embauche se rééquilibrent entre les salariés de moins de 26 ans (45 %) et ceux de plus de 26 ans (50 %). En 2001, la proportion d'embauche de jeunes de moins de 26 ans était de 78 %. Ce revirement traduirait de plus fortes attentes en termes d'expérience professionnelle. Il s'effectue au détriment des populations nouvellement sorties du système scolaire ou de celles bénéficiant de peu d'expérience professionnelle (les jeunes de moins de 26 ans) qui subissent une perte de 26 points des intentions d'embauche entre 2002 et 2003 avec un taux de chômage

de 21,6 % pour les moins de 25 ans (contre 7,5 % pour les plus de 25 ans en 2002).

L'incidence de l'activité et de la localisation

Dynamique en termes de créations d'emploi, mais exigeant en termes d'expérience, le secteur des services semble moins s'orienter vers le recrutement des salariés de moins de 26 ans (42 %, contre 58 % dans la construction). Il en est de même des PME d'Ile-de-France, qui se distinguent par leur propension à recruter davantage des salariés de plus de 26 ans (67 % contre 44 % pour celles de Province).

« Pour le personnel dont l'embauche est envisagée au cours des 6 mois à venir, s'agit-il a priori d'un ou plusieurs salariés... ? »

Evolution depuis 2001 (%)

	2003	2002	2001
	10 à 499		
De moins de 26 ans	45	71	78
De plus de 26 ans	50	58	15
Nsp	17	11	7

Résultats redressés
Effectifs : 102 PME de plus de 10 salariés ayant l'intention d'embaucher

Ventilation par cible (%)

	Par taille				Par secteur				Par région	
	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	Id-F	Province
De moins de 26 ans	45	54	48	52	53	58	56	42	48	52
De plus de 26 ans	55	41	52	61	40	61	39	52	67	44
Nsp	10	22	22	18	27	13	17	21	12	21

Résultats non redressés

Les recrutements favoriseraient les CDI et les ouvriers qualifiés

Les dirigeants des PME de plus de 10 salariés privilégient le recrutement de personnel en CDI (83 %). Seulement 17 % optent pour le CDD et 10 % pour le contrat de qualification.

L'incidence de la taille

83 % des nouvelles embauches dans les PME de plus de 10 salariés seraient réalisées sous la forme de contrat à durée indéterminée (CDI) et privilégieraient les salariés de plus de 26 ans : 94 % contre 74 % pour les moins de 26 ans. Pour ces derniers, les PME s'orientent davantage vers des contrats à durée déterminée (CDD, 23 %) et des formules en alternance (contrat de qualification, 10 %, et contrat d'apprentissage, 9 %).

A noter que majoritairement ce sont les PME de plus de 50 salariés qui adoptent les CDI.

Sur l'ensemble des PME qui envisagent de recruter, les postes d'ouvriers qualifiés sont les plus sollicités (48%),

devant ceux des employés (23 %) et ceux des ouvriers et employés non qualifiés (21%).

L'incidence de l'activité

89 % des dirigeants du secteur du commerce prévoient, dans leurs recrutements, de faire appel à des contrats à durée indéterminée (contre 74 % dans la construction). C'est dans le secteur du commerce que le besoin d'ouvriers qualifiés est le plus manifeste (81 %).

Traditionnellement, l'industrie fait appel aux services des agences d'intérim. Il n'est donc pas surprenant que 20 % des dirigeants de ce secteur privilégient ce type d'emploi contre seulement 4 % dans les services.

« Cela concerne-t-il un ou plusieurs...? »

	10 à 499		
	Ensemble	Moins de 26 ans	Plus de 26 ans
CDI ou contrat à durée indéterminée	83	74	94
CDD ou contrat à durée indéterminée	17	23	10
Contrat de qualification	10	14	1
Contrat d'apprentissage	9	20	-
Intérim	5	5	5
Nsp	1	-	-

Résultats redressés
Effectifs : 102 PME de plus de 10 salariés ayant l'intention d'embaucher

	Ventilation par cible (%)									
	Par taille				Par secteur				Par région	
	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
CDI ou contrat à durée indéterminée	79	78	96	94	87	74	89	85	91	81
CDD ou contrat à durée indéterminée	14	16	26	30	27	26	8	31	15	26
Contrat de qualification	10	11	9	15	7	10	14	13	15	11
Contrat d'apprentissage	10	11	13	3	13	16	14	2	3	12
Intérim	-	11	13	12	20	10	8	4	3	10
Nsp	-	3	-	-	-	-	-	2	-	1

Résultats non redressés

- Ouvriers et employés non qualifiés

21 %

- Ouvriers qualifiés

48 %

- Employés

23 %

- Techniciens et agents de maîtrise

16 %

- Cadres et ingénieurs

14 %

Résultats non redressés

Effectifs : 102 PME de plus de 10 salariés ayant l'intention d'embaucher

Ventilation par cible (%)

	Par taille				Par secteur				Par région	
	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
Ouvriers et employés non qualifiés	21	14	26	33	47	19	19	23	12	28
Ouvriers qualifiés	55	46	57	36	47	81	39	35	39	50
Employés	17	30	30	36	13	13	44	33	36	27
Techniciens et agents de maîtrise	7	27	26	33	20	10	25	27	21	22
Cadres et ingénieurs	14	3	30	55	33	13	19	27	33	19

Résultats non redressés

Effectifs : 102 PME de plus de 10 salariés ayant l'intention d'embaucher

PERSPECTIVES 2004

2

LES PRATIQUES DE FORMATION DES PME

2

La mise en place du plan de formation est liée à la taille de l'entreprise

D'une manière générale, le plan de formation est surtout présent dans les entreprises de plus de 50 salariés, en raison notamment de l'obligation de consultation des instances représentatives du personnel. Les TPE n'en sont que très faiblement dotées.

L'incidence de la taille et de l'activité

La corrélation entre l'existence d'un plan de formation et la taille de l'entreprise se confirme chaque année. Alors que 48 % des dirigeants des PME de plus de 10 salariés affirment s'être dotés d'un plan de formation, ce taux chute à 16 % pour ceux des TPE.

Le plan de formation dans les entreprises de plus de 50 salariés est particulièrement bien implanté (84 % des PME de 50 à 199 salariés et 90 % de celles de plus de 200 salariés).

L'incidence de l'activité

En raison des dispositions juridiques en matière de technique et de sécurité, les PME du secteur de l'industrie sont pour la plupart d'entre elles pourvues d'un plan de formation (62 % devant le secteur des services, 57 %).

« Votre entreprise est-elle dotée d'un plan de formation ? »

Evolution depuis 2000 (%)

	2003	2002	2003	2002	2001	2000
	1 à 9		10 à 499			
Oui	16	15	48	45	53	59
Non	83	85	52	55	46	41
Nsp	1	-	-	-	1	-

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur			
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
Oui	16	36	57	84	90	62	46	50	57
Non	83	63	43	16	10	38	53	49	43
Nsp	1	1	-	-	-	-	1	1	-

Résultats non redressés

2

Le plan de formation est formalisé dans près des trois quarts des PME

Parmi les entreprises qui disposent d'un plan de formation, 71 % d'entre elles le formalisent par écrit et 42 % le présentent aux instances représentatives du personnel. Sur ce dernier résultat, on observe une baisse de 9 points.

L'incidence de la taille et de l'activité

Dans la pratique de formalisation et de présentation du plan de formation, on constate que :

- les grandes entreprises, dans leur quasi-totalité, le formalisent et le présentent aux instances représentatives du personnel (respectivement 89 % et 86 % pour les entreprises de 50 à 199 salariés et 93 % et 95 % pour les entreprises de plus de 200 salariés).
- les plus petites PME, même si elles sont de plus en plus

nombreuses à avoir intégré la formation dans leurs axes stratégiques de développement, la mettent surtout en place à travers un « projet de formation » plutôt que par l'élaboration d'un réel plan de formation.

- les entreprises du secteur de l'Industrie ont davantage recours à un plan de formation formalisé (85 % contre 64 % pour le secteur du Commerce) qu'elles présentent aux instances représentatives du personnel (75 % contre 43 % pour le secteur du Commerce), en respect des normes de qualité et de sécurité.

« S'agit-il d'un plan de formation... ? »

Evolution depuis 2001 (%)

	2003	2002	2001
	10 à 499		
Formalisé, écrit	71	72	62
Présenté pour avis aux instances représentatives du personnel	42	51	50

Résultats redressés

Base : 194 entreprises de plus de 10 salariés disposant d'un plan de formation

Ventilation par cible (%)

	Par taille				Par secteur			
	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
Formalisé, écrit	61	63	89	93	85	70	64	81
Présenté aux instances représentatives du personnel (CE, délégués du personnel)	15	34	85	95	75	50	43	68

Résultats non redressés

Base : 194 entreprises de plus de 10 salariés disposant d'un plan de formation

2

La majorité des PME adopte un plan de formation d'une durée d'un an

Avec le ralentissement de la conjoncture économique, la planification de l'investissement en formation s'est recentré sur une durée annuelle. A noter cependant que pour la première fois depuis 2001, le nombre de dirigeants qui prévoit un plan de formation de plus d'un an progresse.

L'incidence de la taille

La majorité (56 %) des PME de 10 à 499 salariés qui se sont dotées d'un plan de formation l'ont établi pour une durée d'un an, en particulier celles de plus de 200 salariés (88 % contre 81 % l'an passé).

Paradoxalement, malgré le ralentissement économique, le pourcentage d'entreprises dont la durée du plan de formation est supérieure à un an tend à évoluer positivement (19 %, soit +4 points entre les deux enquêtes). Les PME de 10 à 19 salariés sont les principales entreprises à avoir privilégié un plan de formation de plus d'un an (27 %).

Une tendance que les PME de 50 à 199 salariés (20 % contre 9% l'an passé) semblent suivre.

L'incidence de l'activité

Les PME des secteurs du commerce (23 %) et de la construction (24 %) se caractérisent cette année par un fort besoin de planifier leurs formations plus d'un an à l'avance.

L'industrie et les services, secteurs où le plan de formation est le plus présent, organisent la formation de leur personnel sur l'année.

« Quelle est sa durée ? »

Evolution depuis 2001 (%)

	2003	2002	2001
	10 à 499		
Moins d'un an	21	23	25
1 an	56	61	52
Plus d'un an	19	15	20
Nsp	3	1	3

Résultats redressés

Base : 194 entreprises de plus de 10 salariés disposant d'un plan de formation

Ventilation par cible (%)

	Par taille				Par secteur				Par région	
	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
Moins d'un an	29	29	13	3	3	28	27	24	19	21
1 an	39	52	66	88	85	48	46	64	64	60
Plus d'un an	27	16	20	9	10	24	23	11	16	17
Nsp	5	3	2	-	2	-	4	1	2	2

Résultats non redressés

Base : 194 entreprises de plus de 10 salariés disposant d'un plan de formation

PERSPECTIVES 2004

2.1

IDENTIFICATION DES BESOINS DE FORMATION

2.1

Près des deux tiers des PME estiment disposer des compétences nécessaires

Près des deux tiers des dirigeants de TPE et PME se déclarent satisfaits des compétences dont ils disposent (soit une évolution de plus de 6 points). Cette progression constante depuis 2001 serait le résultat conjoint de deux facteurs : l'apport positif des recrutements et des efforts consentis en matière de formation du personnel ces dernières années, et la situation conjoncturelle qui inciterait les PME à se recentrer sur leurs compétences internes.

L'incidence de la taille

65 % des TPE et 63 % des autres entreprises expriment leur satisfaction vis-à-vis des compétences dont elles disposent. Ce sentiment est encore plus manifeste auprès des petites entreprises (65 % pour les entreprises de moins de 20 salariés). Leurs prévisions en matière d'activité les obligeront à se recentrer sur les compétences dont elles disposent en attendant un éclaircissement de l'horizon économique. On observe que ce sont les plus grandes PME qui forment les plus forts besoins : elles sont ainsi 51 % (contre 37 % l'an passé) à exprimer la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences. Les intentions de recrutement de leurs dirigeants apporteront une réponse à ces besoins de qualifications.

L'incidence de l'activité et de la localisation

Avec 69 % de ses dirigeants qui se déclarent satisfaits des compétences disponibles, le secteur des services affiche le taux de satisfaction le plus élevé (+ 6 points par rapport à l'an passé). C'est également ce secteur qui, au cours des dernières années, a été un moteur en matière de recrutement. Ce sont principalement les entreprises localisées en Ile-de-France qui estiment posséder les compétences nécessaires à leur activité.

« Parmi les deux opinions suivantes, laquelle se rapproche le plus de la situation de votre entreprise ? »

	Evolution depuis 2001 (%)				
	2003	2002	2003	2002	2001
	1 à 9		10 à 499		
Votre entreprise dispose aujourd'hui des compétences nécessaires	65	58	63	57	47
Votre entreprise a besoin de nouvelles compétences	34	40	36	42	52
Nsp	1	2	1	-	1

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

	Ventilation par cible (%)										
	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	Id-F	Province
Votre entreprise dispose aujourd'hui des compétences nécessaires	65	65	53	51	49	54	54	51	69	62	56
Votre entreprise a besoin de nouvelles compétences	34	35	45	47	51	45	45	48	31	38	43
Nsp	1	-	2	1	-	1	1	1	-	1	1

Résultats non redressés

2.1

Les formations répondent surtout aux besoins ponctuels des salariés

En tendance depuis 2001, près des deux tiers des dirigeants s'estiment satisfaits des compétences dont ils disposent. De ce fait, les actions de formation semblent davantage s'inscrire dans une logique de réponse aux besoins ponctuels exprimés par les salariés.

L'incidence de la taille

L'hypothèse formulée dans la précédente enquête et selon laquelle l'année 2002 serait une étape après une période de développement et de forte activité de formation, semble se confirmer. En effet, les résultats montrent que les formations conduites par les PME, quelle que soit leur taille, s'inscrivent surtout en réponse à des besoins spécifiques des salariés.

Par contre, les PME de plus de 50 salariés, qui sont les plus nombreuses à exprimer un besoin de nouvelles compétences, sont également celles qui associent les formations

à une logique d'élévation des compétences des salariés (53 % pour les PME de 50 à 199 salariés et 48 % pour celles de plus de 200 salariés). Ce résultat s'oppose à celui de l'an passé, où plus de 55 % d'entre elles orientaient surtout leurs formations pour répondre aux besoins ponctuels exprimés par les salariés.

De leur côté, 61% des dirigeants de TPE déclarent par la formation répondre aux besoins ponctuels de leurs salariés. Ce bond de 26 points s'opère au détriment de formations destinées à améliorer les compétences des salariés (-6 points) ou à accompagner un projet de développement de l'entreprise (-9 points).

« La formation dans votre entreprise s'inscrit-elle plutôt... ? »

	Evolution depuis 2001 (%)				
	2003	2002	2003	2002	2001
	1 à 9		10 à 499		
Dans la logique d'élévation des compétences des salariés	28	34	40	37	46
En accompagnement d'un projet particulier de l'entreprise	9	18	11	27	24
En réponse aux besoins ponctuels	61	35	46	35	27
Nsp	2	13	3	-	2

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

	Ventilation par cible (%)								
	Par taille					Par secteur			
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
Dans la logique d'élévation des compétences des salariés	28	41	43	53	48	32	42	50	41
En accompagnement d'un projet particulier de l'entreprise	9	9	12	14	22	18	9	10	14
En réponse aux besoins ponctuels	61	47	43	30	30	47	47	39	43
Nsp	2	3	2	3	-	3	2	1	3

Résultats non redressés

2.1

L'évolution des métiers incite les PME à former les salariés

Les PME mettent principalement en avant l'évolution de leur métier. Evoqué par près d'une PME sur deux, cette préoccupation progresse fortement depuis 2001. Pour une PME sur deux, l'évolution prévisible de leurs métiers est un élément déterminant pour la formation de leurs salariés.

L'incidence de la taille

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'évolution du métier constitue le principal argument pour entamer une réflexion sur la formation des salariés. Cité par 47 % des TPE et 45 % des autres entreprises, cette préoccupation devient de plus en plus capitale aux yeux des dirigeants interrogés (+ 13 points pour les TPE et + 9 points pour les autres PME). 23 % des PME (hors TPE) intègrent l'organisation du travail dans leur réflexion sur la formation des salariés; un point qui connaît une certaine stabilité d'une année sur l'autre (+ 1 point), et qui acquiert une plus grande importance pour les entreprises de 10 à 19 salariés (29 %, soit + 5 points). Pour les TPE, l'évolution du marché revêt davantage d'im-

portance (24 % contre 18 % pour les autres PME). Plus directement touchées par les fluctuations de l'activité et du marché, elles sont souvent confrontées à une absence de compétences permettant d'y faire face.

L'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) s'est remarquablement développée dans les TPE et nécessite désormais moins d'actions de formation. Seules 6 % des très petites entreprises les prennent en compte dans leur réflexion sur la formation.

L'incidence de l'activité

C'est surtout le secteur du commerce qui se soucie de l'évolution des métiers (52 % contre 39 % dans l'industrie).

« Parmi les éléments suivants survenus au cours des deux dernières années, quel est celui qui vous a amené ou va vous amener le plus à réfléchir à la formation de vos salariés ? »

Evolution depuis 2001 (%)

	2003	2002	2003	2002	2001
	1 à 9		10 à 499		
L'évolution du marché	24	25	18	27	22
L'évolution de votre métier	47	34	45	36	29
L'organisation du travail (nécessité par ex. par le passage aux 35 heures)	19	18	23	22	39
Les Technologies de l'information et de la Communication (comme Internet)	6	17	9	11	7
Nsp	3	6	6	4	3

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur			
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
L'évolution du marché	24	14	20	24	28	22	22	20	21
L'évolution de votre métier	47	42	53	47	37	39	44	52	47
L'organisation du travail (nécessité par ex. par le passage aux 35 heures)	19	29	13	16	17	20	22	16	18
Les Technologies de l'information et de la Communication (comme Internet)	6	10	7	9	13	10	6	9	10
Nsp	3	5	6	4	5	8	6	2	4

Résultats non redressés

2.1

Le manque de temps dédié à la formation et les difficultés de recrutement limite la gestion des compétences

Les entreprises sont toujours confrontées aux mêmes difficultés pour la gestion de leurs compétences. Les dirigeants et DRH interrogés mettent principalement en avant les problèmes de recrutement et le manque de disponibilité pour former les salariés. Ces obstacles, communs aux TPE et aux autres entreprises, prennent de plus en plus d'importance.

L'incidence de la taille

Les difficultés de recrutement sont mises en avant par l'ensemble des PME (près de 60%) et notamment par celles de 20 à 49 salariés (71%).

Les TPE sont assez logiquement concernées par les problèmes de financement de la formation (39% contre 20% pour celles de 50 à 199 salariés).

Les PME de plus de 200 salariés, soulignent leurs difficultés dans l'analyse des besoins de formation (29%) et l'évolution interne du personnel (41%).

L'incidence de l'activité

Près des trois quarts (73%) des dirigeants interrogés du secteur de la construction affirment rencontrer des problèmes de recrutement. Aucune solution ne semble avoir été trouvée pour endiguer la pénurie de main d'œuvre dont souffre ce secteur depuis quelques années.

« De façon générale, parmi les aspects suivants, quelles sont les deux principales difficultés rencontrées pour la gestion des compétences de vos salariés ? »

Evolution depuis 2002 (%)

	2003	2002	2003	2002
	1 à 9		10 à 499	
Le recrutement	59	52	61	50
La mobilité ou l'évolution interne du personnel	18	14	24	19
L'analyse des besoins de formation	9	5	13	14
Le manque de temps pour former les salariés	58	52	58	56
Le financement de la formation des salariés	39	36	32	28
Nsp	6	8	3	1

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur			
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
Le recrutement	59	60	71	58	42	47	73	57	60
La mobilité ou l'évolution interne du personnel	18	23	16	37	43	33	23	24	25
L'analyse des besoins de formation	9	13	11	16	29	15	10	14	19
Le manque de temps pour former les salariés	58	59	59	50	54	62	54	57	54
Le financement de la formation des salariés	39	34	33	20	25	34	25	34	31
Nsp	6	3	2	7	2	2	4	5	3

Résultats non redressés

2.1

En réponse à leurs besoins de compétences, les PME recherchent un personnel qualifié et opérationnel

Pour plus de 70 % des responsables d'entreprise, recruter du personnel qualifié et immédiatement opérationnel reste la modalité la mieux adaptée pour répondre aux besoins de compétences. Cela est particulièrement vrai pour les entreprises des services et de la construction, ainsi que pour les PME situées en Ile-de-France.

L'incidence de la taille

Compte tenu de leurs caractéristiques propres et de leur plus grande sensibilité aux fluctuations du marché, les trois quarts des TPE et des PME de 10 à 50 salariés sont avant tout à la recherche de compétences immédiatement opérationnelles et par conséquent d'un personnel qualifié.

Pour les TPE les contrats de qualification constituent une réponse adaptée à leurs besoins (48 % soit une hausse de 15 points).

A contrario, les trois quarts des PME de plus de 50 salariés se positionnent en faveur de la formation de leurs salariés. Ces entreprises, qui bénéficient d'une politique de res-

sources humaines mieux structurée, peuvent se permettre dans le même temps d'embaucher des jeunes diplômés (plus d'un quart des PME de plus de 50 salariés cite cette option).

L'incidence de l'activité

Le recrutement du personnel qualifié et opérationnel est un dispositif jugé davantage adapté par les entreprises des services (77 %) et celles situées en Ile-de-France (81 %).

Dans les secteurs de l'industrie et de la construction, une entreprise sur deux serait réceptive à l'idée d'intégrer des jeunes en contrat d'alternance.

« A ce titre, parmi les modalités suivantes, quels sont les deux dispositifs qui vous paraissent les plus adaptés pour répondre aux besoins de qualification de votre entreprise ? »

Evolution depuis 2002 (%)

	2003	2002	2003	2002
	1 à 9		10 à 499	
Former les salariés en poste de nouvelles qualification	45	61	64	63
Embaucher des jeunes en contrat d'alternance pour les former	48	33	37	34
Embaucher des jeunes diplômés	18	22	18	22
Embaucher du personnel qualifié et immédiatement opérationnel	73	70	70	73
Autres	3	1	1	1
Nsp	1	3	1	1

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
Former les salariés en poste de nouvelles qualification	45	61	60	76	75	68	50	67	63	61	63
Embaucher des jeunes en contrat d'alternance pour les former	48	39	40	30	29	48	50	34	27	32	40
Embaucher des jeunes diplômés	18	17	19	26	27	14	21	22	23	19	21
Embaucher du personnel qualifié et immédiatement opérationnel	73	73	74	61	66	57	76	68	77	81	67
Autres	3	-	2	-	1	3	1	1	1	2	1
Nsp	1	1	-	1	-	1	-	-	1	-	1

Résultats non redressés

2.1

Moins d'une PME sur deux connaît le dispositif de la VAE

Mis en place en février 2002, le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est encore relativement méconnu par les PME. 38 % des TPE savent qu'il existe contre 52 % des autres entreprises.

Si ce taux a progressé en un an, les PME ne considèrent pas disposer d'informations suffisantes sur le dispositif, et ce malgré les campagnes de communication lancées à l'échelle nationale.

L'incidence de la taille

Une forte corrélation existe entre la connaissance du dispositif et la taille de l'entreprise. Les PME de plus de 50 salariés sont les mieux informées sur ce système (90 % de celles de 200 à 500 salariés), ce qui s'explique par l'existence d'une structure de gestion des ressources humaines.

Seules 38 % des TPE affirment connaître la VAE, et leurs dirigeants ne sont que 20 % à considérer qu'ils disposent de suffisamment d'information sur ce dispositif.

L'incidence sur l'activité

Comme en 2002, ce sont les PME des secteurs de l'industrie et des services (2/3 des dirigeants) qui s'affirment les plus au fait de la VAE et disposer de suffisamment d'information sur le dispositif.

« Savez-vous qu'il existe un dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience ou VAE, qui permet à un salarié d'accéder à un diplôme par la valorisation de son expérience professionnelle et/ou de ses activités non salariées ? »

Evolution depuis 2002 (%)

	2003	2002	2003	2002
	1 à 9		10 à 499	
Oui	38	23	52	41
Non	62	77	48	58

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur			
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
Oui	38	42	53	71	90	66	47	47	67
Non	62	58	47	29	10	34	53	53	33

Résultats non redressés

« D'une manière générale, considérez-vous disposer suffisamment d'informations sur le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience ou VAE ? »

	2003	2003
	1 à 9	10 à 499
Oui	20	32
Non	80	65
Nsp	-	3

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur			
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
Oui	20	30	30	21	52	36	31	24	33
Non	80	68	69	76	48	61	69	74	67
Nsp	-	3	1	3	-	3	-	2	-

Résultats non redressés

2.1

Encore peu de PME ont intégré la VAE dans leur politique de gestion des compétences

La connaissance du dispositif de la VAE, plus d'un an après son lancement, semble progresser de manière favorable au sein des entreprises.

Néanmoins, sa mise en œuvre reste marginale.

Seules 6 % des TPE et 19 % des autres PME l'ont soit envisagée, soit déjà intégrée dans leur politique de gestion des compétences.

L'incidence de la taille et de l'activité

Les plus grandes PME et celles du secteur industriel ou des services, qui sont le mieux informées de l'existence du dispositif, sont logiquement celles qui l'ont déjà adopté ou qui envisagent d'y recourir.

Elles sont 42 % des entreprises 200 à 499 salariés et 25 % des PME industrielles ou du secteur des services dans ce cas.

« *Diriez-vous que, dans votre entreprise, le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience ou VAE... ?* »

	2003 1 à 9	2003 10 à 499
Est déjà en place	3	7
Est en projet ou envisagé	3	12
N'est pas envisagé à ce jour	92	78
Nsp	2	2

*10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés*

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur			
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
Est déjà en place	3	6	8	7	12	8	7	7	6
Est en projet ou envisagé	3	9	16	17	30	17	10	10	19
N'est pas envisagé à ce jour	92	82	75	75	58	73	80	81	73
Nsp	2	4	2	1	-	1	3	2	1

Résultats non redressés

PERSPECTIVES 2004

2.2

LE BUDGET DE FORMATION

2.2

Un nombre important de PME limite cette année le budget de formation à l'obligation légale

Depuis 2002, l'investissement formation des PME traduit une incertitude face à la croissance économique. Ainsi, une forte majorité de leurs dirigeants limite le budget de formation à l'obligation légale, notamment au sein des TPE.

L'incidence de la taille et de l'activité

Les TPE, plus touchées par le ralentissement de la conjoncture économique ont, cette année encore, strictement limité leur budget dédié à la formation : 80 % d'entre elles se sont contentées du minimum légal (soit une hausse de +7 points). Ce recentrage traduirait une certaine frilosité des TPE face à l'investissement en formation professionnelle. Même si, comme le montre l'enquête nationale AGEFOS PME sur les pratiques de formation professionnelle⁽²⁾, les TPE sont plus exigeantes sur les résultats obtenus lorsqu'elles recourent à la formation. Le comportement des PME de plus de 10 salariés diffère légèrement. Elles sont 40 % à s'être dotées d'un

budget de formation d'un montant supérieur à l'obligation légale, soit un taux quasi-identique à celui de l'an passé.

On remarque que ce sont encore les PME de 200 à 499 salariés qui sont proportionnellement les plus nombreuses à disposer d'un budget supérieur à l'obligation légale. Toutefois, leur nombre diminue sensiblement depuis l'an passé (72 % contre 84 % l'an passé).

Au niveau sectoriel, la construction se distingue des autres secteurs par sa plus forte propension à limiter son budget de formation à l'obligation légale (63 %, contre 49 % dans le commerce).

(2) Enquête sur la formation professionnelle, AGEFOS PME, septembre 2003.

« Parlons à présent du budget formation. Votre budget formation pour l'année en cours est-il très supérieur, plutôt supérieur ou bien limité à l'obligation légale faite à votre entreprise en matière de formation professionnelle ? »

Evolution depuis 2000 (%)

	2003	2002	2003	2002	2001	2000
	1 à 9		10 à 499			
Très supérieur	6	5	14	13	17	12
Plutôt supérieur	8	12	26	25	31	33
Limité à l'obligation légale	80	73	57	59	48	49
Nsp	6	10	3	4	5	6

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur			
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
Très supérieur	6	9	14	34	37	19	11	20	21
Plutôt supérieur	8	25	32	29	35	26	22	30	23
Limité à l'obligation légale	80	63	52	37	27	54	63	49	51
Nsp	6	4	3	-	1	1	4	2	5

Résultats non redressés

2.2

L'investissement formation des PME se stabilise

A masse salariale égale, 70 % des TPE et 62 % des autres entreprises prévoient un budget de formation pour l'année à venir similaire à celui de 2003.

Les TPE ne sont plus que 17 % à prévoir une diminution de ce budget; elles étaient 22 % en 2002.

L'incidence de la taille et l'activité

Par rapport à l'an passé, un nombre plus important de dirigeants de TPE (70 %) se positionne pour le maintien du montant dédié au budget de formation.

A noter que le pourcentage de dirigeants indécis sur le montant prévisionnel de leur budget de formation est en nette régression (-8 points pour les TPE et -3 points pour les autres PME).

C'est dans le secteur des services (31 %) et du commerce (28%) que cette hausse prévisionnelle du budget de formation sera la plus forte. Enfin, c'est en Ile-de-France que les PME qui prévoient de maintenir un budget de formation équivalent sont les plus nombreuses.

« Globalement, à masse salariale égale, prévoit-on dans votre entreprise pour l'année à venir, un budget formation... ? »

Evolution depuis 2002 (%)

	2003	2002	2003	2002
	1 à 9		10 à 499	
En hausse	12	10	25	26
Equivalent	70	59	62	60
En baisse	17	22	11	9
Nsp	1	9	2	5

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	Id-F	Province
En hausse	12	23	30	39	27	18	22	28	31	23	27
Equivalent	70	65	60	54	70	70	64	64	59	68	62
En baisse	17	11	9	4	4	11	11	9	7	7	10
Nsp	1	2	1	3	-	-	3	-	2	2	1

Résultats non redressés

2.2

Les aides publiques destinées à la formation sont encore insuffisamment connues des PME

78 % des dirigeants des TPE et 70 % des autres PME disent ignorer encore l'existence des aides financières pouvant leur faciliter l'accès à la formation.

L'incidence de la taille

Alors que les plus petites PME (moins de 20 salariés) disent rencontrer de réelles difficultés pour financer leurs projets de formation, peu d'entre elles (environ 20 %) connaissent les aides qui leur sont dédiées.

Une proportion qui s'inverse pour les PME d'une taille supérieure à 200 salariés (75 %). Leurs investissements élevés en formation les amène à appréhender, à travers leur direction des ressources humaines, toutes les solutions de financement complémentaires.

L'incidence de l'activité

Plus nombreuses à mettre en place un plan de formation, les entreprises du secteur industriel (55 %), et celles des services (44 %) ont une meilleure connaissance des différentes aides publiques existantes.

« Connaissez-vous les possibilités de cofinancement de votre plan de formation par les Pouvoirs Publics, tels le FSE (Fonds Social Européen) ou bien l'EDDF (Engagement de Développement de la Formation) ou encore le Crédit d'Impôt Formation ? »

Evolution depuis 2001 (%)

	2003	2002	2003	2002	2001
	1 à 9		10 à 499		
Oui	22	26	30	45	42
Non	78	73	70	55	58

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I.d.F.	Province
Oui	22	19	40	51	75	55	33	28	44	32	41
Non	78	81	60	49	25	45	67	72	56	67	59

Résultats non redressés

PERSPECTIVES 2004

2.3

PERSONNEL ET DOMAINES DE FORMATION PRIORITAIRES

2.3

Les ouvriers et les employés restent prioritaires pour la formation

Pour l'ensemble des PME, les employés et les ouvriers qualifiés apparaissent toujours comme les catégories de personnels prioritaires dans le cadre de la formation. Viennent ensuite la direction (pour les TPE), et les techniciens et agents de maîtrise (pour les autres PME).

L'incidence de la taille

Les PME de plus de 200 salariés, ne limitent pas l'accès à la formation à une CSP particulière. Même si les cadres et ingénieurs sont privilégiés.

Pour les TPE la formation des employés constitue la principale priorité (43 %).

L'incidence de l'activité

Ce sont en toute logique les techniciens et les agents de maîtrise (64 %), ainsi que les ouvriers qualifiés (75 %), qui sont principalement cités par les secteurs de l'industrie et de la construction.

Les secteurs des services (69 %) et du commerce (70 %) se focalisent davantage sur la formation des employés.

L'incidence de la localisation

En raison d'un tissu économique davantage composé d'entreprises industrielles, les PME localisées en province tendent particulièrement à favoriser la formation des ouvriers qualifiés ou non.

« Dans votre entreprise, quelles sont les catégories de personnel qui vont bénéficier d'une formation ? »

	1 à 9 salariés			10 à 499 salariés		
	Oui	Non	Nsp	Oui	Non	Nsp
Ouvriers et employés non qualifiés	29	69	2	53	47	-
Ouvriers qualifiés	39	61	-	57	43	-
Employés	43	56	1	65	35	-
Techniciens et agents de maîtrise	20	80	-	54	46	-
Cadres et ingénieurs	20	80	-	39	61	1
Direction	30	69	1	37	63	-

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

	Ventilation par cible (%)										
	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
Ouvriers et employés non qualifiés	29	49	65	66	71	50	69	56	49	47	58
Ouvriers qualifiés	39	59	66	70	81	62	75	63	52	49	66
Employés	43	55	74	71	86	63	56	70	69	62	66
Techniciens et agents de maîtrise	20	40	66	74	88	64	54	52	56	53	57
Cadres et ingénieurs	20	28	42	66	89	55	31	49	47	44	46
Direction	30	37	40	43	57	33	32	47	45	31	44

Résultats non redressés

2.3

La technique et la qualité demeurent les deux principaux domaines de formation

Les trois domaines de formation principalement sollicités par les PME sont toujours la technique (48 % des TPE et 63 % des autres PME), la qualité (40 % des TPE et 56 % des autres PME) et l'informatique.

L'incidence de la taille

C'est au sein des entreprises de plus de 50 salariés que les formations techniques et en informatique seront les plus sollicitées. Il en est de même pour les formations en management ou ressources humaines.

Cette année, les formations en qualité sont proportionnellement moins citées par les PME de plus de 50 salariés : engagées depuis plus longtemps dans le processus de normalisation, elles éprouvent moins le besoin d'initier des formations dans ce domaine. A contrario, les PME de plus petite taille, notamment celles de 20 à 49 salariés, sont plus nombreuses à avoir introduit des formations en qualité, en prévision de la mise en place de la norme ISO 9001 version 2000.

Enfin, pour les TPE, certains domaines demeurent sous-représentés dans les projets de formation : il s'agit notamment de la stratégie, des langues et du management / ressources humaines.

L'incidence de l'activité

Nous remarquons que c'est principalement dans le secteur de la construction (82 %) et de l'industrie (67 %) que les formations techniques sont les plus sollicitées.

En revanche, le secteur des services privilégie la qualité (60 %), ce qui peut être mis en relation avec l'adoption de la norme ISO 9001 version 2000 pour les entreprises de ce secteur.

« *À présent, parmi les domaines de formation suivants, quels sont ceux dans lesquels vous comptez investir dans les douze prochains mois ?* »

	1 à 9 salariés			10 à 499 salariés		
	Oui	Non	Nsp	Oui	Non	Nsp
Qualité	40	57	3	56	43	1
Technique	48	52	-	63	37	-
Informatique	33	67	-	52	48	-
Management/Ressources humaines	11	89	-	26	74	-
Marketing/Vente	15	84	1	23	77	1
Langues	9	91	-	15	85	-
Stratégie	8	92	-	12	87	1
Gestion et Finance	18	82	-	22	78	-
Autres	1	97	2	2	97	-

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

	Ventilation par cible (%)										
	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
Qualité	40	53	60	47	53	46	42	54	60	47	53
Technique	48	61	68	76	80	67	82	61	57	59	68
Informatique	33	46	53	61	70	58	46	50	53	50	52
Management/Ressources humaines	11	18	29	54	66	39	17	39	38	27	35
Marketing/Vente	15	23	24	30	25	18	8	42	18	28	22
Langues	9	8	9	21	41	34	3	10	20	21	14
Stratégie	9	8	9	21	41	34	3	10	20	21	14
Gestion et Finance	18	24	19	25	37	23	24	21	27	24	24
Autres	1	3	2	4	5	3	5	1	3	5	2

Résultats non redressés

PERSPECTIVES 2004

2.4

EVALUATION DE LA FORMATION

2.4

Plus la taille de l'entreprise est élevée, plus l'évaluation des organismes de formation est répandue

32% des TPE et 42% des autres PME interrogées évalueraient elles-mêmes les organismes de formation auxquels elles ont recours.

Lorsqu'elle est réalisée, cette évaluation porterait principalement sur la pertinence des contenus par rapport aux besoins de l'entreprise (72 % des TPE et 86 % des autres PME).

L'incidence de la taille et de l'activité

L'évaluation des organismes de formation est une pratique qui semble davantage répandue dans les PME de plus de 50 salariés, et notamment dans celles de plus de 200 salariés (67%). L'adéquation entre les contenus et les besoins de l'entreprise est le principal critère évalué. Parmi les autres aspects évalués, les PME de plus de 200 salariés seraient proportionnellement les plus nombreuses à accorder de l'importance à la satisfaction des attentes du stagiaire et aux méthodes pédagogiques du formateur. Les TPE, qui ne sont que 32 % à évaluer leurs organismes de formation, prêteraient une attention particulière aux méthodes pédagogiques du formateur (25 %, soit +8 points).

L'incidence de l'activité

Les secteurs des services (50 %) et de l'industrie (48 %) s'affirment comme étant les plus dynamiques en matière d'évaluation des organismes de formation. Au-delà de la pertinence des contenus, les PME de ces secteurs sont plus attentives aux attentes des stagiaires et aux méthodes pédagogiques des formateurs.

« Possédez-vous au sein de votre entreprise, vos propres méthodes d'évaluation des organismes de formation auxquels vous avez recours ? »

Evolution depuis 2002 (%)

	2003	2002	2003	2002
	1 à 9		10 à 499	
Oui	32	46	42	41
Non	66	51	58	58
Nsp	2	3	-	1

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	Id-F	Province
Oui	32	38	41	49	67	48	38	40	50	48	43
Non	66	62	59	50	33	51	62	60	48	50	57
Nsp	2	-	-	1	-	1	-	-	1	2	-

Résultats non redressés

2.4

Question : « Sur quels aspects de la formation cette évaluation des organismes porte-t-elle ? »

Evolution depuis 2002 (%)

	2003	2002	2003	2002
	1 à 9		10 à 499	
Sur les contenus de la formation par rapport aux attentes des stagiaires	13	15	26	35
Sur les méthodes pédagogiques du formateur	25	17	16	24
Sur les contenus de la formation par rapport aux besoins de l'entreprise	72	76	86	70
Nsp	9	9	2	6

10 à 499 salariés : résultats redressés (167 PME qui disposent de leurs propres méthodes d'évaluation)

1 à 9 salariés : résultats non redressés (32 PME qui disposent de leurs propres méthodes d'évaluation)

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur			
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
Sur les contenus de la formation par rapport aux attentes des stagiaires	13	21	21	32	57	45	24	17	36
Sur les méthodes pédagogiques du formateur	25	12	13	22	46	36	10	17	31
Sur les contenus de la formation par rapport aux besoins de l'entreprise	72	79	94	89	89	89	58	83	86
Nsp	9	5	-	-	-	-	2	7	-

Résultats non redressés

2.4

L'évaluation des connaissances acquises par le salarié formé est une réalité

Plus de 80 % des dirigeants interrogés déclarent évaluer les capacités des salariés à mettre en œuvre leurs nouvelles connaissances à l'issue de leur formation. Néanmoins on observe que pour les TPE elle est souvent effectuée quand l'occasion se présente (51 %) et moins fréquemment dès le retour de formation (30 %). Cette évaluation serait essentiellement réalisée par l'observation du salarié dans sa pratique professionnelle (79 % des TPE et 85 % des autres PME).

L'incidence de la taille

C'est au sein des PME de plus de 200 salariés que l'évaluation systématique du salarié, qui est planifiée dès son retour de formation, est la plus répandue (53 %). Pour les TPE, elle aurait principalement lieu lorsque l'occasion se présente (51 %, soit +26 points). L'évaluation serait avant tout réalisée par l'observation du salarié dans sa pratique quotidienne (79 % des TPE et 85 % des autres PME). Le recours aux tests ou aux cas pratiques est davantage présent dans les TPE (21 % contre 16 % des autres PME). Enfin, la méthode des entretiens est peu répandue et est surtout citée par les dirigeants de PME de plus de 200 salariés (4 %).

L'incidence de l'activité et de la localisation

Le secteur de la construction, même s'il apparaît comme le plus dynamique dans ce domaine, effectue l'évaluation essentiellement lorsque l'occasion se présente (51 %). L'évaluation dès le retour du salarié dans l'entreprise est surtout pratiquée par les entreprises situées en Province. Le secteur industriel serait plus particulièrement attentif à l'observation de l'évolution de la pratique professionnelle du salarié (88 %).

« Avez-vous le souci, au retour de formation, d'évaluer la capacité des salariés à mettre en œuvre leurs nouvelles connaissances ? »

Evolution depuis 2002 (%)

	2003		2002	
	1 à 9	10 à 499	1 à 9	10 à 499
Oui, immédiatement	30	52	45	53
Oui, quand l'occasion se présente	51	25	38	30
Non	19	10	17	13
Nsp	-	13	-	3

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
Oui, immédiatement	30	39	44	46	53	45	39	39	46	35	44
Oui, quand l'occasion se présente	51	39	43	39	36	40	51	43	36	42	42
Non	19	21	12	14	11	15	10	18	18	23	13

Résultats non redressés

2.4

« Dans ce cas, sous quelle(s) forme(s) cette évaluation est-elle réalisée ? »

Evolution depuis 2002 (%)

	2003	2002	2003	2002
	1 à 9		10 à 499	
Par observation de l'évolution de la pratique professionnelle du salarié	79	90	85	86
Par test ou cas pratiques organisés par l'entreprise	21	22	16	19
Par entretien	-	-	-	2
Autres	-	-	1	2

10 à 499 salariés : résultats redressés (335 PME qui évaluent les capacités du salarié)
 1 à 9 salariés : résultats non redressés (80 PME qui évaluent les capacités du salarié)

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur			
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
Par observation de l'évolution de la pratique professionnelle du salarié	79	86	85	80	85	88	77	84	83
Par test ou cas pratiques organisés par l'entreprise	21	18	18	18	16	16	22	20	15
Par entretien	-	-	1	-	4	1	1	-	2
Nsp	-	1	-	3	4	1	2	-	2

Résultats non redressés

2.4

Pour près d'un tiers des entreprises interrogées, les formations conduisent à une promotion

Bien que la promotion ne soit pas l'enjeu principal d'une formation, 1/3 des dirigeants et DRH des entreprises interrogées affirment en accorder une à l'issue de la formation.

Un taux qui connaît toutefois une diminution depuis 2002.

La promotion, pour le salarié, se manifesterait principalement par une évolution de salaire (83 % des TPE et 77 % des autres PME).

L'incidence de la taille

Pour les TPE, un nombre croissant de dirigeants se prononce sur le fait qu'une formation conduit rarement ou jamais sur une promotion (48 % contre 38 % en 2002).

La relation formation-promotion est moins présente dans les plus grandes PME : seules 24 % d'entre elles gratifient les salariés d'une promotion à l'issue de la formation, parmi lesquelles 2 % le font de façon très fréquente.

L'évolution de salaire est la principale modalité retenue et elle connaît la plus forte progression depuis un an :

+ 48 points pour les TPE (83 %) et + 11 points pour les autres PME (77 %). On note toutefois que plus la taille de la PME s'accroît, moins l'évolution de salaire est appliquée comme modalité de promotion.

L'incidence de l'activité

C'est dans le secteur de la construction (47 %) que la promotion est le plus fréquemment accordée au salarié à son retour de formation.

« Diriez-vous que les formations suivies par les salariés de votre entreprise débouchent sur une promotion dans l'entreprise... ? »

Evolution depuis 2002 (%)

	2003	2002	2003	2002
	1 à 9		10 à 499	
Très fréquemment	8	8	7	8
Assez fréquemment	22	26	27	30
Peu fréquemment	18	21	36	27
Rarement ou jamais	48	38	30	31
Nsp	3	7	1	3

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
Très fréquemment	8	7	8	8	2	3	10	6	7	10	6
Assez fréquemment	22	24	35	26	22	29	37	24	19	22	28
Peu fréquemment	18	37	32	45	35	34	28	31	37	27	35
Rarement ou jamais	48	32	25	18	39	32	24	37	35	42	30
Nsp	3	-	1	3	2	3	1	1	1	-	2

Résultats non redressés

2.4

« Dans le cas où les formations débouchent sur une promotion, cette dernière prend-elle plutôt la forme... ? »

Evolution depuis 2002 (%)

	2003	2002	2003	2002
	1 à 9		10 à 499	
D'une évolution de salaire	83	35	77	66
D'une évolution du contenu du poste	27	32	31	36
D'une évolution de carrière	23	65	37	45
Autres	1	-	1	-

10 à 499 salariés : résultats redressés
 (134 PME dont les formations débouchent sur une promotion)
 1 à 9 salariés : résultats non redressés
 (30 TPE dont les formations débouchent sur une promotion)

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
D'une évolution de salaire	83	83	71	65	45	74	67	71	77	74	71
D'une évolution du contenu du poste	27	26	38	54	55	32	25	58	36	29	41
D'une évolution de carrière	23	34	38	58	40	23	41	44	38	37	38
Autres	3	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-

Résultats non redressés

PERSPECTIVES 2004

CAHIER SPÉCIAL

IMPACT DE L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE SUR LES TPE-PME
LA DÉCENTRALISATION DE L'EMPLOI ET DE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La majorité des responsables interrogés (54 % des TPE et 59 % des autres entreprises) qualifient la moyenne d'âge de leur personnel « d'intermédiaire », c'est à dire comprise entre 30 et 50 ans.

L'incidence de la taille

Les TPE disposent d'un effectif plus jeune que les autres entreprises : pour près d'un tiers d'entre elles (31%), l'âge moyen de leurs salariés ne dépasse pas la trentaine.

Par contre, les PME d'une taille supérieure à 50 salariés ne sont que 13% à partager ce point de vue. Elles seraient surtout constituées d'employés âgés de 30 et 50 ans (72% des PME de 200 à 500 salariés).

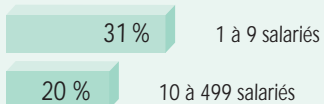
Enfin, 6% des PME de 10 à 19 salariés (contre 2 à 3% pour les autres PME) ont un effectif de plus de 50 ans. Pour ces entreprises, le rajeunissement du personnel deviendra à terme une nécessité.

L'incidence de l'activité

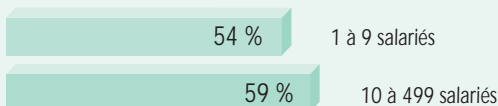
Sur l'ensemble des PME, ce sont surtout celles du secteur industriel qui disposent d'un effectif âgé de 30 à 50 ans (71%).

« Comment pourriez-vous caractériser l'effectif salarié de votre entreprise ? »

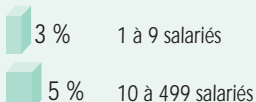
■ Plutôt jeune (moins de 30 ans)



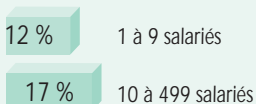
■ D'un âge intermédiaire (entre 30 et 50 ans)



■ Plutôt âgé (plus de 50ans)



■ Situé aux deux extrêmes, c'est-à-dire à la fois jeune et âgé



10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

	Ventilation par cible (%)										
	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	Id-F	Province
Plutôt jeune (moins de 30 ans)	31	22	19	13	13	-	19	20	29	20	20
D'un âge intermédiaire (entre 30 et 50 ans)	54	57	56	70	72	71	63	60	52	56	62
Plutôt âgé (plus de 50 ans)	3	6	2	3	2	4	4	2	3	6	2
Situé aux deux extrêmes, c'est-à-dire à la fois jeune et âgé	12	15	23	14	12	14	15	18	16	18	15

Résultats non redressés

Le vieillissement de la population et son impact sur la gestion des ressources humaines ne semblent pas constituer une priorité pour la majeure partie des dirigeants et DRH interrogés. Seules 27 % des TPE et 41 % des autres entreprises affirment que cet aspect est préoccupant pour la gestion des ressources humaines de leur entreprise.

L'incidence de la taille et de l'activité

Les plus grandes PME se soucient le plus du vieillissement de la pyramide des âges de leur entreprise (57 % des PME de 50 à 199 salariés).

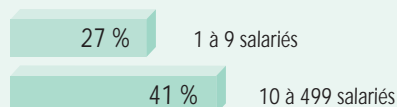
L'industrie et la construction, secteurs pour lesquels l'âge moyen du personnel est davantage caractérisé d'intermé-

diaire (effectifs compris entre 30 et 50 ans), sont les deux secteurs les plus préoccupés par le vieillissement de leur population salariée.

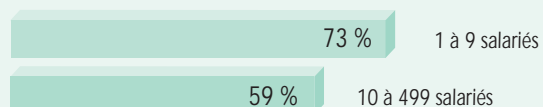
De plus, les entreprises basées en Ile-de-France semblent moins s'inquiéter du vieillissement de la population active et de ses probables conséquences sur la gestion des ressources humaines.

« Le vieillissement de la population vous semble-t-il préoccupant pour la gestion des ressources humaines de votre entreprise ? »

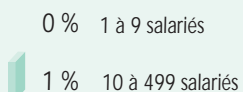
■ Oui



■ Non



■ Nsp



10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
Oui	27	40	34	57	46	46	50	32	35	32	42
Non	73	60	65	52	54	54	50	68	63	67	58
Nsp	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-

Résultats non redressés

Selon les dirigeants et DRH interrogés, les principaux effets du vieillissement de la population active sur leurs entreprises seront liés à :

- des difficultés pour remplacer les personnes qui partiront à la retraite, et ce pour l'ensemble des PME (57 % des TPE et 61 % des autres PME)
- des difficultés pour trouver des repreneurs pour leur entreprise, particulièrement pour les TPE (42 %)
- la nécessité de prévoir le transfert de compétences, surtout pour les autres PME (46 %).

L'incidence de la taille

Parmi les effets avancés par les entreprises sur les conséquences concrètes du vieillissement de la population active, il faut mentionner, même si ces propositions ont des taux d'adhésion plus faibles :

- Des difficultés à recruter pour des créations de postes (36 % des TPE et 33 % des autres PME).
- La nécessité de prévoir le transfert des compétences pour les TPE (30 %).

L'incidence de l'activité

Les TPE et celles du secteur du commerce (28 %) sont davantage concernées par les difficultés à trouver des repreneurs pour l'entreprise.

La nécessité de prévoir le transfert des compétences est une conséquence plus inquiétante pour les responsables de grandes entreprises et pour ceux qui opèrent dans le secteur de l'industrie.

« *Quels seraient, selon vous, les effets concrets du vieillissement de la population active pour votre entreprise ?* »

	1 à 9	10 à 499
Des difficultés à recruter pour des créations de poste	36	33
Des difficultés à remplacer les personnes qui vont partir	57	61
La nécessité de prévoir le transfert de compétences	30	46
Des difficultés à trouver des repreneurs pour l'entreprise	42	27
Autres	-	2
Nsp	14	9

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

	Par taille					Ventilation par cible (%)			
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
Des difficultés à recruter pour des créations de poste	36	33	42	38	41	29	50	36	38
Des difficultés à remplacer les personnes qui vont partir	57	64	61	68	65	54	80	61	58
La nécessité de prévoir le transfert de compétences	30	43	41	53	70	59	36	47	44
Des difficultés à trouver des repreneurs pour l'entreprise	42	32	22	12	2	21	22	28	21
Autres	-	2	1	4	2	3	-	1	3
Nsp	14	9	12	9	2	8	5	11	13

Résultats non redressés

La quasi-totalité des entreprises (91 % des TPE et 86 % des autres PME) ne s'est pas dotée de moyens spécifiques pour faire face aux effets annoncés du vieillissement de la population active.

Les PME qui ont déjà agi sont essentiellement celles de plus de 200 salariés (22 %), et les entreprises issues du secteur de l'industrie (20 %) et de la construction (19 %).

Pour plus de la moitié des entreprises, les moyens les plus adaptés pour faire face au vieillissement de la population active s'organisent autour de 2 axes :

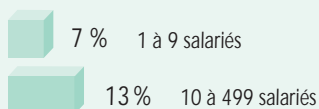
- Un travail sur le transfert des compétences (56 % pour l'ensemble des PME et 70 % pour les plus grandes entreprises)
- Un aménagement de l'organisation du travail prenant en compte le vieillissement (45 % pour les TPE et 40 % pour les autres PME)

Mais aussi :

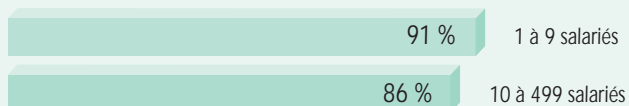
- Par la mise en place des formations particulières pour les salariés les plus âgés (25 % des petites entreprises),
- Par le recours à une main d'œuvre avec un bas niveau de qualification (23 %) (moyen davantage évoqué par les petites entreprises, et PME des secteurs de la construction et des services)
- Par la mise en avant l'attractivité de l'entreprise (surtout auprès des grandes entreprises et de celles du secteur de la construction).

« Face à ces effets concrets du vieillissement de la population active, a-t-on mis en place dans votre entreprise des moyens spécifiques ? »

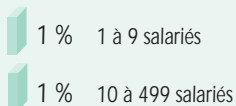
■ Oui



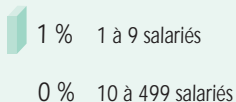
■ Non



■ Non concerné



■ Nsp



10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

Ventilation par cible (%)

	Par taille					Par secteur			
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
Oui	7	13	12	16	22	20	19	9	9
Non	91	86	88	83	78	79	80	90	90
Non concerné	1	1	1	1	-	1	2	-	1
Nsp	1	-	-	-	-	-	-	1	-

Résultats non redressés

« Pour faire face aux effets du vieillissement de la population active, quels sont les moyens les plus adaptés pour votre entreprise ? »

	1 à 9	10 à 499
Un travail sur le transfert de compétence	56	57
Une formation particulière pour les salariés les plus âgés	25	17
Un aménagement de l'organisation du travail prenant en compte le vieillissement	45	40
La mise en avant de l'attractivité de votre entreprise	19	28
Le recours à une main-d'œuvre aujourd'hui exclue de l'emploi et présentant un bas niveau de qualification	27	20
Embaucher des jeunes / des apprentis	-	1
Autres	1	3
Nsp	10	11

10 à 499 salariés : résultats redressés
1 à 9 salariés : résultats non redressés

	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
Un travail sur le transfert de compétence	56	54	60	63	70	62	61	64	54	55	62
Une formation particulière pour les salariés les plus âgés	25	17	12	12	18	14	12	20	18	18	16
Un aménagement de l'organisation du travail prenant en compte le vieillissement	45	40	41	32	42	45	31	45	40	39	41
La mise en avant de l'attractivité de votre entreprise	19	24	33	37	45	35	38	23	31	31	31
Le recours à une main-d'œuvre aujourd'hui exclue de l'emploi et présentant un bas niveau de qualification	27	21	22	20	12	14	31	13	26	25	20
Embaucher des jeunes / des apprentis	-	1	2	-	-	1	-	1	1	-	1
Autres	1	2	3	4	-	4	-	3	1	2	2
Nsp	10	15	7	9	1	6	9	9	10	8	9

Résultats non redressés

PERSPECTIVES 2004

DÉCENTRALISATION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : LE POINT DE VUE DES PME

Résultats d'un sondage AGEFOS PME réalisé en avril 2003
auprès de 502 PME avec la participation d'IPSOS REGIONS

Les PME manifestent une attente forte pour un renforcement de l'attractivité de leur territoire : réponse aux besoins de main-d'œuvre, animation économique locale, synergie entre le monde professionnel et celui de l'éducation, mais n'appréhendent pas encore les effets concrets de la décentralisation.

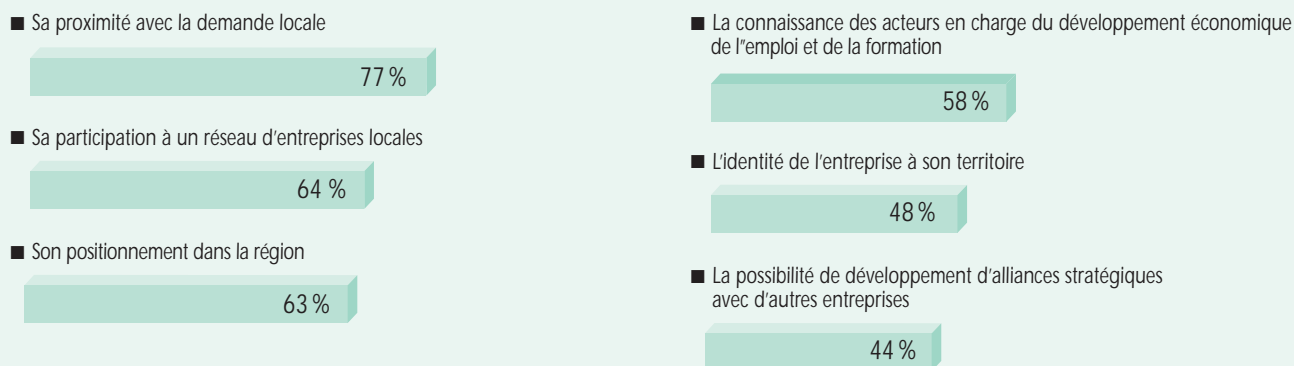
La proximité : un facteur de compétitivité pour les PME

L'appartenance à un bassin d'emploi est un aspect particulièrement important pour les PME, en termes de proximité avec la demande locale (77 %). Viennent ensuite :

- la participation à un réseau d'entreprises locales (64 %),
- le positionnement dans la région (63 %),
- la connaissance des acteurs en charge du développement économique, de l'emploi et de la formation (58 %). Sur ce dernier point, ce sont les entreprises de plus de 50 salariés qui manifestent le plus d'intérêt (67 %).

A noter que près de la moitié des répondants (44 %) citent également comme un élément important la possibilité de développer au plan local des alliances stratégiques avec d'autres entreprises.

« Pour votre entreprise, le fait d'appartenir à un bassin d'emploi est-il oui ou non important par rapport à ... »



*% de réponses "Oui"
Base : 502 entreprises
Résultats non redressés*

Les solidarités entre PME supposent une animation économique locale dynamique

Interrogés sur les principales actions susceptibles de développer des solidarités entre les PME, les chefs d'entreprise citent en priorité l'animation économique locale (52 %).

Les quatre items qui portent sur un renforcement des synergies interentreprises au niveau local, à savoir :

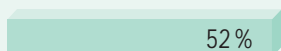
- Le travail d'accompagnement par un organisme régional sur des aspects stratégiques communs,

- le partage de compétences de salariés entre plusieurs PME,
- le développement des réseaux de PME,
- les projets collectifs de formation

font l'objet d'une attente quasi-identique (entre 40 % à 44 %). La création de pôles spécialisés séduit moins d'un quart des TPE, alors que 44% des entreprises de plus de 200 salariés estiment qu'elle serait bénéfique pour le développement des solidarités entre les PME d'un même territoire.

« Quelles sont les actions qui favoriseraient le plus le développement des solidarités entre les PME de votre territoire ? »

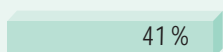
- Une animation économique locale (activités, technologies)



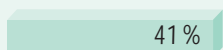
- Un travail d'accompagnement par un organisme régional sur des aspects stratégique communs



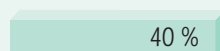
- Le développement des réseaux de PME



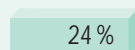
- Le partage de compétence de salariés entre plusieurs PME



- Des projets collectifs de formation



- La création de pôles spécialisés



- Nsp



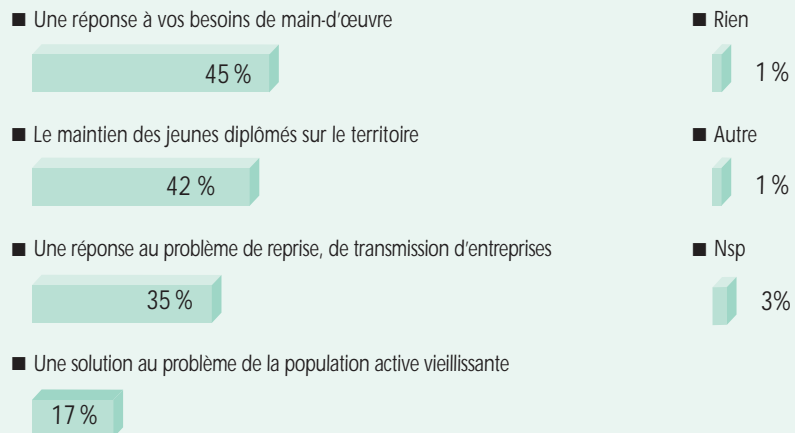
L'attractivité des territoires : une réponse aux besoins de main-d'œuvre et de qualification des PME

45 % des dirigeants ou DRH estiment que le renforcement de l'attractivité des territoires grâce à la décentralisation, pourrait apporter une réponse locale à leurs besoins de main-d'œuvre. Ce point de vue est plus largement répandu chez les dirigeants d'entreprises de grande taille (59 % contre 41 % pour ceux des TPE).

42 % des répondants considèrent que la décentralisation favoriserait le maintien des jeunes diplômés sur le territoire. Ce sont les TPE qui sont les plus sensibles à ce facteur (44 % contre 36 % pour les plus de 200 salariés).

Ce sont aussi les TPE, qui majoritairement, déclarent qu'une meilleure attractivité du territoire faciliterait la reprise et la transmission d'entreprises (34 % contre 14 % pour celles de plus de 200 salariés).

« la décentralisation doit renforcer l'attractivité des territoires. Qu'en attendez-vous en termes d'emploi ? »



Base : 502 entreprises
Résultats non redressés

Les PME espèrent, avant tout, une coopération renforcée entre le monde professionnel et le monde de l'éducation

Pour 61 % des dirigeants et des DRH, la principale répercussion attendue sur le système éducatif est une meilleure collaboration entre le monde professionnel et le monde de l'éducation. Ce sont les PME de Province qui expriment la plus forte attente dans ce domaine (66 % contre 53 % pour celles d'Ile-de-France).

En second lieu, 47 % des répondants pensent que le processus de décentralisation aura une incidence sur l'offre de formation, grâce à une meilleure prise en compte de l'évolution des métiers.

Enfin, la création de pôles d'éducation locaux (universités, centres de formation des apprentis), même si elle ne recueille que 36 % des citations, apparaît comme un élément déterminant pour les PME d'Ile-de-France (46 % contre 34 % pour les PME de Province).

A noter que pour 43 % des PME, l'échelon régional apparaît comme le meilleur niveau d'interlocuteurs.

« La décentralisation aura une répercussion sur le système éducatif (formation initiale et continue). Parmi les points suivants, quels sont les deux points qui vous paraissent les plus importants ? »

- Une meilleure collaboration entre le monde de l'éducation et le monde professionnel

61 %

- Une offre de formation prenant en compte les évolutions des métiers

47 %

- Des formations qualifiantes répondant aux besoins locaux des PME

44 %

- La création de pôles d'éducation locaux (universités, Centres de Formation des Apprentis)

36 %

- Nsp

4 %

Base : 502 entreprises
Résultats non redressés

Une PME sur deux considère la décentralisation de la formation comme une priorité

Parmi les compétences qui vont être transférées aux collectivités territoriales dans le cadre de la décentralisation, la formation initiale (48 %) et continue (47 %) apparaissent comme étant les plus importantes aux yeux des dirigeants et DRH interrogés, devant le développement économique (40 %).

Si l'échelon régional semble être le plus pertinent pour traiter les questions de formation initiale (53 %) et de développement économique (45 %), les politiques d'insertion et

d'emploi relèveraient en priorité du territorial (pays et agglomération, 42 %).

En revanche, pour la formation professionnelle continue, les quatre échelons opérationnels sont cités à parts quasi égales (42 % régional et 51 % départemental, 50 % territorial et 53 % communal).

En termes de compétences prioritaires à transférer, ce sont les PME de plus de 200 salariés qui mentionnent le plus souvent :

- les aspects relatifs à la mobilité professionnelle (27 % contre 15 % pour les TPE),
- les politiques à destination des demandeurs d'emploi (29 % contre 17 % pour les PME de 10 à 19 salariés)

- et la prise en compte des mutations industrielles (25 % contre 10 % pour les TPE).

Au niveau sectoriel, les PME des services semblent les plus concernées par la décentralisation des politiques d'insertion (27 % contre 19 % pour l'industrie et le commerce). En toute logique, le secteur industriel affiche davantage d'intérêt pour le transfert des compétences en matière de politique de mutations industrielles (21 % contre 10 % pour les services).

« Parmi les compétences qui vont être transférées, quels sont les domaines qui vous semblent les plus importants pour votre entreprise ? »

■ Les écoles, lycées et Centres de Formation des Apprentis

48 %

■ Le formation professionnelle continue

47 %

■ Le développement économique

40 %

■ Les politiques d'insertion, d'accueil et d'orientation des demandeurs d'emploi

20 %

■ La mobilité professionnelle

16 %

■ La prise en compte des mutations industrielles

10 %

■ Aucune

1 %

■ Nsp

4 %

Base : 502 entreprises
Résultats non redressés

La décentralisation : un enjeu pour les PME mais des impacts encore incertains

Les réponses formulées par les dirigeants ou DRH, sur l'idée générale qu'ils se font de la décentralisation, nous conduisent à penser qu'ils n'en mesurent pas précisément les apports. En effet, le pourcentage de réponses recueillies est quasiment égal d'un item à l'autre. Ce constat est encore plus net lorsque l'entreprise est de plus petite taille (moins de 20 salariés). Néanmoins, parmi les réponses les plus souvent citées, le renforcement de la proximité avec les instances de décision

(35 %) et une meilleure affectation des ressources et financements publics (33 %) apparaissent comme les effets les plus attendus.

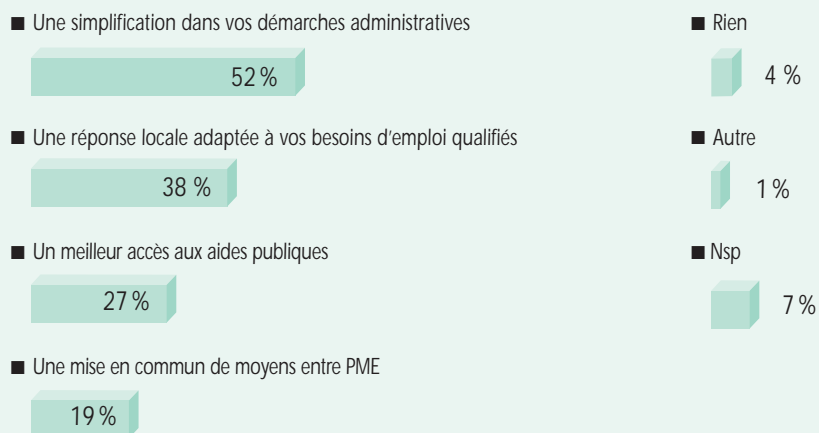
Les TPE revendiquent une simplification des formalités administratives

A la question « qu'attendez-vous de la décentralisation pour votre entreprise ? », 52 % des PME (et en particulier celles de moins de 20 salariés), citent en priorité « la simplification des démarches administratives ».

Elles ne sont plus que 38 % à considérer que la décentralisation favorisera une « réponse locale adaptée à leurs besoins d'emplois qualifiés ». Sur cet aspect, les TPE semblent encore moins préoccupées que les grandes structures (33 % contre 57 % pour les PME de plus de 200 salariés).

« Un meilleur accès aux aides publiques » arrive en troisième position, pour plus d'un quart (27 %) des PME. Ce sont en particulier les TPE qui manifestent la plus forte attente dans ce domaine (26 % contre 19 % pour les entreprises de plus de 200 salariés).

« Pour votre entreprise, qu'attendez-vous de la décentralisation ? »



Base : 502 entreprises
Résultats non redressés

La principale crainte des PME : une plus forte pression fiscale

Les principaux risques énoncés par les dirigeants et les DRH sont focalisés autour de la politique fiscale et des finances publiques : la première crainte réside dans l'éventualité d'une pression fiscale (locale et régionale) accrue (47 % des PME). Ce sont les petites PME qui sont le plus sensibles à cet aspect (59 % pour les PME de 10 à 19 salariés contre 42 % des entreprises de plus de 200 salariés).

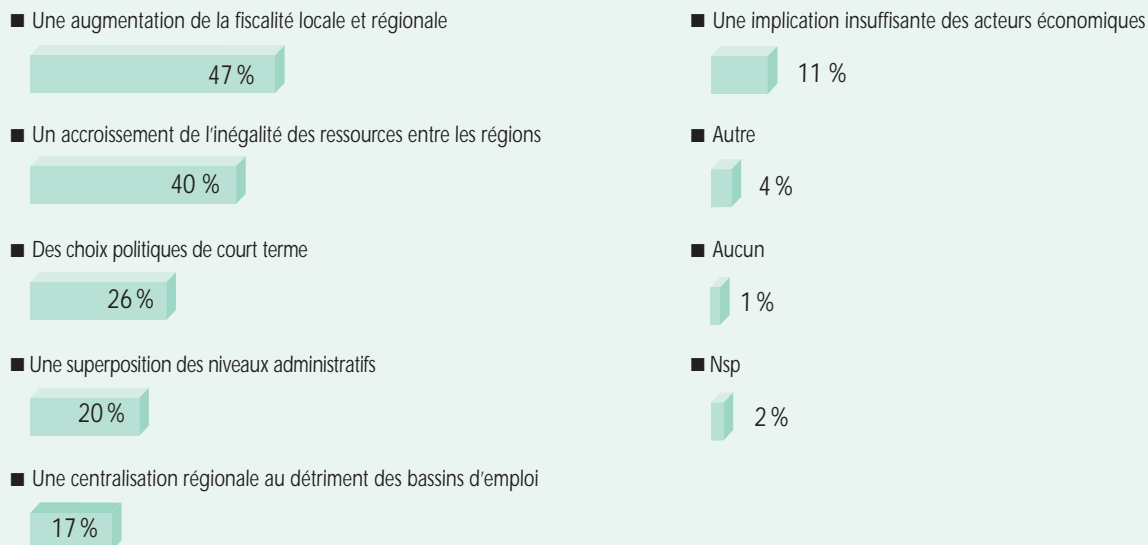
L'accroissement des inégalités des ressources entre les régions (40 %) arrive en seconde position. Sur ce point, à noter que ce sont les PME d'Ile-de-France qui émettent le plus de réserves (46 % contre 37 % pour celles de province). Enfin, un quart des PME (26 %) redoute que la décentralisation n'entraîne des choix politiques à court terme.

Des branches professionnelles insuffisamment structurées au plan régional

Seulement 38 % des dirigeants et DRH interrogés estiment que leur branche professionnelle est assez organisée pour mener des négociations avec la région.

Ce sont les TPE qui, majoritairement, sont les plus critiques quant à la capacité de négociation de leur branche professionnelle au plan régional (56 % contre 42 % pour les PME de 200 à 499 salariés).

« Quels sont selon vous les risques de la décentralisation ? »



Base : 502 entreprises
Résultats non redressés

Cette étude a été réalisée à la demande de la Commission Nationale de Formation, avec la collaboration d'IPSOS.

Coordination technique et suivi de l'étude : Comité de Pilotage National de l'Observatoire des Pratiques de Formation,
Stéphane PHAN et le Service Politique et Ingénierie de Formation

Direction Recherche et Développement : AGEFOS PME Siège national

Conception maquette et fabrication : MAQUETTING



Siège national

69, BOULEVARD MALESHERBES - 75008 PARIS

TEL 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