



PERSPECTIVES 2007

EMPLOI ET FORMATION
DANS LES PME :
LA CONFIANCE PRÉDOMINE

CAHIER SPÉCIAL :

- Appropriation de la réforme de la formation par les PME
- Égalité professionnelle



Méthodologie

- Principe
- Le recueil de l'information
- L'échantillon
- Les données présentées

Partie 1

- Le niveau d'activité : l'optimisme se confirme
- Les intentions d'embauches en hausse
- L'âge, un critère à l'embauche
- Les difficultés de recrutement, une constante

Partie 2

- L'existence d'un plan de formation est en lien direct avec la taille de l'entreprise
- L'information sur la formation auprès des salariés progresse
- Les demandes de formation formulées par les salariés sont en évolution, même si elles restent encore minoritaires
- Les PME déclarent disposer des compétences nécessaires
- Besoins ponctuels ou élévation des compétences, tout dépend de la taille de l'entreprise
- L'entretien individuel une pratique encore empirique
- La formation, pour répondre à l'évolution des métiers et du marché

- 5
- 5
- 5
- 5
- 5
- 7
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- Le manque de temps constitue la principale difficulté rencontrée dans la gestion des compétences 21
- Les besoins de qualifications conduisent souvent à des recrutements externes 22
- 2006, 2007, un budget de formation similaire 23
- Les employés et les ouvriers qualifiés, restent prioritaires en matière de formation 24

CAHIER SPECIAL

Partie 1 - Appropriation de la réforme de la formation pour les PME 25

- Catégorisation du plan de formation 26
- Le DIF : les dirigeants restent réservés quant au volume des démarches 27
- Le DIF : une formation plutôt en lien avec les besoins de l'entreprise 28
- Le contrat de professionnalisation, un taux de notoriété stable 29
- La période de professionnalisation, un dispositif mieux connu 30

Partie 2 - L'égalité professionnelle 31

- L'égalité professionnelle, un challenge mobilisateur 32
- L'égalité professionnelle, comment agissent les entreprises ? 33

Typologie 34

Principe

Cette quatorzième édition du baromètre Perspectives a été réalisée en collaboration avec l'institut IPSOS. Elle a été menée auprès de très petites entreprises (ou TPE) et de Petites et Moyennes Entreprises (ou PME).

Comme chaque année sont abordés les thèmes suivants : pratiques, perspectives et intentions des PME en termes d'activité, d'emploi et de formation professionnelle. Un cahier spécial traitant de thèmes d'actualité vient compléter le baromètre.

Le recueil de l'information

- L'enquête a été effectuée par téléphone par l'Institut IPSOS, entre le 26 septembre et le 2 octobre 2006.
- 500 dirigeants ou directeurs des ressources humaines de TPE et de PME ont été interrogés pour les besoins de l'enquête.

L'échantillon

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

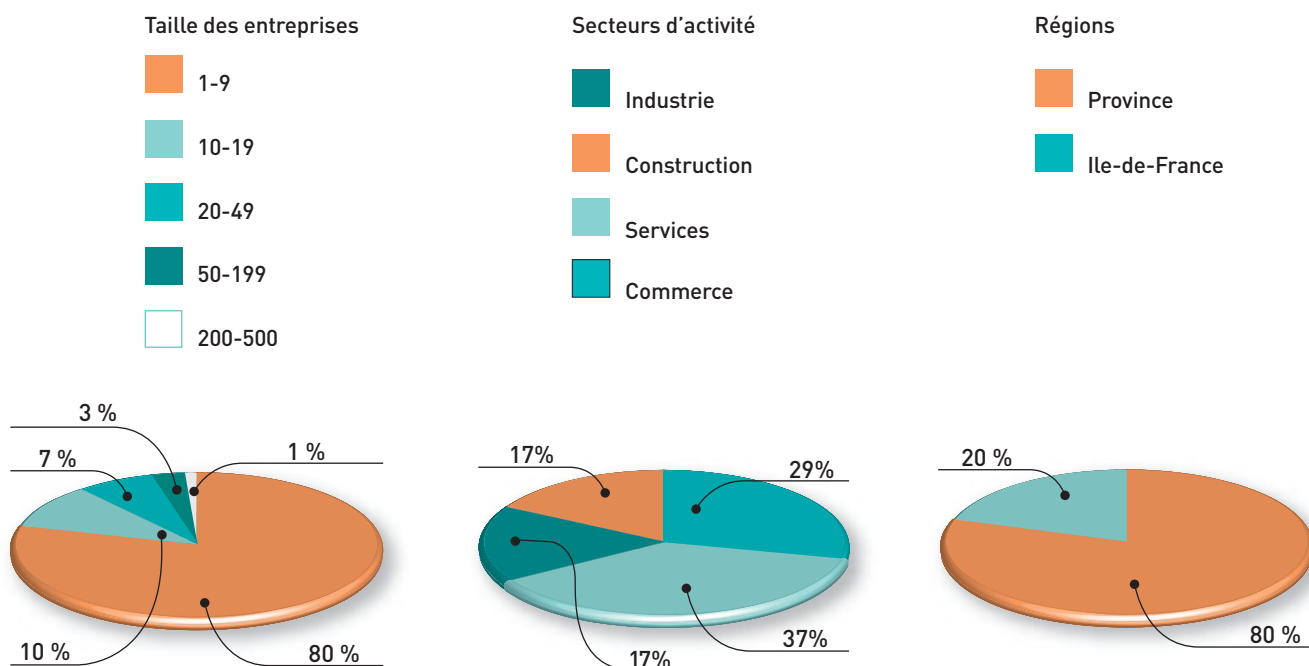
- Le secteur géographique (Île-de-France et Province) ;
- Le secteur d'activité (Industrie, Construction, Commerce et Services) ;
- La taille de l'entreprise, en fonction du nombre de salariés (1-9 salariés / 10-19 salariés / 20-49 salariés / 50-199 salariés / 200-499 salariés).

Les mesures ont été redressées à partir des données INSEE, en excluant le secteur des administrations, de manière à obtenir un échantillon représentatif des PME françaises.

Les données présentées

Les résultats présentés dans Perspectives 2007 dissocient le positionnement des TPE (entreprises de 1 à 9 salariés) de celui des PME (10 à 499 salariés).

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



PERSPECTIVES 2007

1

L'ACTIVITÉ ET L'EMPLOI

Pour 2006, le regain de confiance déjà observé en 2005 auprès des TPE-PME se confirme d'autant plus que la conjoncture (niveau de croissance et d'activité) a été particulièrement favorable au cours des deux premiers trimestres de l'année 2006.

Soutenue par une consommation des ménages et des investissements immobiliers dynamiques, l'activité des TPE-PME, sur la lancée de 2005, continue d'augmenter. 34 % des responsables de TPE projettent un exercice 2006 en hausse et 37 % tablent sur un niveau d'activité stable. Ce bilan positif pour l'activité 2006 est encore plus marqué pour les dirigeants de PME : près d'une entreprise sur deux (43 %) prévoit une hausse d'activité, proportion en évolution par rapport à l'an passé (+ 3 points).

Les principaux bénéficiaires de cette dynamique sont les secteurs de la construction et du commerce. Les services participent également à ce mouvement, mais dans une moindre mesure. A l'inverse, le secteur de l'industrie semble « manquer le pas ».

Pour 2007, l'optimisme prévaut très majoritairement sur le niveau d'activité, mais il existe le même clivage TPE / PME

Cette situation conjoncturelle a une influence sur la confiance des dirigeants : le niveau d'optimisme pour l'exercice à venir demeure élevé pour les TPE (33 % prévoient une hausse d'activité), même si 17 % d'entre elles souffrent d'une absence de visibilité sur les 12 mois à venir et peuvent difficilement se projeter sur 2007.

Pour les PME, le niveau d'optimisme est en progression significative : 45 % se positionnent sur une amélioration prévisionnelle d'activité (+ 7 points). Seules 5 % prévoient une diminution de leur activité.

L'analyse des résultats, par taille, montre que ce sont les PME les plus importantes (200-500 salariés) et les entreprises du secteur de la construction qui sont les plus nombreuses à avoir le moral au beau fixe pour 2007. Les entreprises de l'industrie sont les plus prudentes.

Selon vous, le niveau d'activité (ou chiffre d'affaires) de votre entreprise en 2006, par rapport à l'exercice passé, sera très probablement... ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
En hausse	34	36	30	43	40	39
Stable	37	38	44	37	36	37
En régression	23	23	24	16	24	21
NSP	6	2	2	3	1	3

Bases : ensemble
Résultats redressés

En 2007, votre niveau d'activité prévisionnel sera... ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
En hausse	33	32	29	45	38	39
Stable	43	41	43	39	42	44
En régression	7	13	8	5	11	7
NSP	17	14	21	12	9	10

Bases : ensemble
Résultats redressés

Dans ce contexte d'embellie de l'indice des intentions d'embauches décolle pour les TPE (19 % contre 16 % en 2005) et demeure à un niveau satisfaisant pour les PME (27 %, taux identique à 2005).

Les constats opérés lors de la précédente édition de Perspectives – des recrutements à la hausse – se confirment et se poursuivent.

Ces prévisions d'embauches sont sensiblement plus élevées dans les plus grandes PME (45 %). Ce pour-

centage reflète en partie l'effet mécanique de la taille de l'entreprise.

C'est surtout dans la construction (36 %, soit + 11 points en un an) que les intentions de recrutement évoluent fortement, confirmant ainsi la bonne santé de ce secteur.

Enfin, l'Île-de-France (25 %) continue à occuper une part importante dans la création d'emplois.

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

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Maintien des effectifs en l'état	75	78	79	65	63	70
Embauche de personnel	19	16	15	27	27	21
Réduction des effectifs	4	5	6	8	9	8
NSP	2	-	-	1	-	-

Bases : ensemble
Résultats redressés

Ventilation par cible (répartition en %)

	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	IdF	Province
Maintien des effectifs en l'état	75	66	63	68	52	78	61	71	78	71	74
Embauche de personnel	19	24	30	27	45	13	36	21	17	25	20
Réduction des effectifs	4	10	7	4	3	9	3	6	4	5	5
NSP	2	1	-	1	-	-	-	2	2	-	2

Alors que l'an passé, l'âge du candidat semblait être un critère non pertinent, il semble que les PME tendent de nouveau à privilégier l'embauche de salariés plus expérimentés (76 % envisagent de recruter des salariés de 26 ans et plus contre 49% pour les moins de 26 ans). Elles ont une relativement bonne visibilité quant au profil des embauches, puisque seules 13 % d'entre elles sont indécises sur le sujet.

C'est notamment dans le secteur de la construction que les embauches s'orienteraient vers les salariés de plus de 26 ans.

Même si les CDI (contrats à durée indéterminée) sont toujours majoritaires dans les embauches prévisionnelles (70 % des TPE et 76 % des PME) la dynamique des embauches s'accompagne d'un recours accru à des contrats courts, notamment à l'intérim et autres types de contrats (CNE pour les TPE et les PME de 10-19 salariés).

Remarque : la faible taille de l'échantillon de TPE souhaitant recruter dans les 6 mois à venir ne nous permet pas d'étudier les résultats obtenus pour ces entreprises pour les années 2005 et 2004.

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... ?

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)		
	2006	2006	2005	2004
D'un ou plusieurs salarié(s) de moins de 26 ans	52	49	44	44
D'un ou plusieurs salarié(s) de 26 ans et plus	49	76	60	74
NSP	14	13	21	12

Bases : envisagent d'embaucher du personnel dans les 6 mois à venir
Résultats redressés

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

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)		
	2006	2006	2005	2004
CDI ou contrat à durée indéterminée	70	76	73	79
Contrat de qualification (désormais appelé contrat de professionnalisation)	22	19	20	15
CDD ou contrat à durée déterminée	16	23	21	23
Contrat d'apprentissage	19	16	14	12
Intérim	9	25	15	16
Autre contrat	18	12	-	-
NSP	14	13	21	12

Bases : ensemble
Résultats redressés

Les difficultés de recrutement persistent d'une année sur l'autre : plus de la moitié des entreprises interrogées affirme devoir y faire face. Le facteur s'est même aggravé pour les TPE (53 % contre 44 % en 2005).

Les problèmes de recrutement se retrouvent particulièrement dans le secteur de la construction (76 % contre 39 %, seulement dans les services) où des tensions sont constatées sur l'embauche de profils particuliers. Les PME de 20 à 49 salariés se retrouvent également dans le même cas de figure.

En termes de localisation, contrairement à 2005 où le phénomène était identifié de manière identique sur

l'ensemble du territoire, la province est désormais plus touchée que l'Île-de-France (56 % contre 43 %).

Les principales difficultés de recrutement se manifestent pour les PME d'abord en termes de pénurie de candidats (90 %), alors que pour les TPE les causes sont multiples : pénurie des candidats (73 %), compétence (67 %) et motivation (71 %).

Du côté de l'entreprise, ces obstacles au recrutement sont avant tout liés à la difficulté d'identifier l'ensemble des mesures existantes pour embaucher (1/3 des entreprises) et pour formuler précisément leurs besoins.

D'une manière générale, rencontrez-vous des difficultés particulières dans vos recrutements ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Oui	53	44	55	56	55	53
Non	45	55	45	43	45	46
NSP	3	1	-	2	-	1

Bases : ensemble
Résultats redressés

Ces difficultés se manifestent-elles en termes de... ?

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)
	2006	2006
Pénurie de candidats adéquats	73	90
Compétences des candidats	67	72
Motivation des candidats	71	70
Adéquation entre le profil recherché et le salaire proposé	38	26

Bases : entreprises qui rencontrent des difficultés particulières lors des recrutements
Résultats redressés

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)
	2006	2006
Identification de toutes les mesures existantes pour recruter	33	31
Formulation précise de vos besoins	28	29
Pénurie profils recherchés / manque de motivation des candidats	14	9
Problème géographique	1	3
Pas de formation adaptée	1	1
Manque de moyens	1	0
Autre	17	13
NSP	23	32

Bases : entreprises qui rencontrent des difficultés particulières lors des recrutements
Résultats redressés

PERSPECTIVES 2007

2

LES PRATIQUES DE FORMATION

Constat immuable par rapport aux années précédentes, l'existence d'un plan de formation au sein de l'entreprise est en lien direct avec sa taille. Le plan de formation reste ainsi une procédure marginale pour les TPE, qui ne sont que 29 % à affirmer en disposer. Pour ces dernières, 45 % le formalisent par écrit, ce qui laisse à penser que le plan de formation est davantage compris au sens de « projet de formation ».

A contrario, la majorité des PME (58 %) en est dotée. Ce constat se vérifie particulièrement auprès des PME de plus de 50 salariés, où ce taux monte à 84 % pour les PME de 50-199 salariés et à 97 % pour celles de

200-500 salariés. La quasi-totalité des PME de plus de 50 salariés le formalise par écrit et le présente aux instances représentatives du personnel.

A noter que d'une année sur l'autre, les entreprises qui affirment être dotées d'un plan de formation sont en progression, aussi bien au sein des TPE (29 %, soit + 9 points) que des PME (58 %, soit + 11 points).

Toujours pour les entreprises disposant d'un plan de formation, la durée de mise en place est majoritairement d'un an pour les PME (55 %) et inférieure à un an pour les TPE (45 %).

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

	Répartition en %					
	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Oui	29	20	22	58	47	46
Non	71	80	77	42	53	54
NSP	-	-	1	1	-	-

Bases : ensemble
Résultats redressés

Quelle est sa durée ?

	Répartition en %					
	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005*	2004	2006	2005	2004
Moins d'un an	45	56	34	29	30	20
1 an	22	24	28	55	59	62
Plus d'un an	28	15	38	16	10	16
NSP	6	5	-	1	1	1

Bases : entreprises qui disposent d'un plan de formation
Résultats redressés

* Attention : base statistique faible

L'information sur les possibilités d'organiser un entretien professionnel, dispositif prévu par la réforme de la formation professionnelle, ne serait relayée que par une entreprise sur deux (46 % des TPE et 50 % des PME). Les PME de plus de 200 salariés font figure d'exception : trois quarts d'entre elles (72 %) déclarent avoir informé leurs salariés sur l'entretien professionnel.

Concernant les possibilités de formation, une distinction est à opérer selon qu'elles soient à l'initiative de l'entreprise ou de celle du salarié :

- C'est assez naturellement que les dirigeants tiennent plus informés leurs salariés sur les formations mises en place par l'entreprise elle-même (69 % des TPE et les 77 % des PME) ; cela se vérifie particulière-

ment auprès des plus grandes entreprises et celles du secteur du commerce.

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

Elles sont ainsi 49 % des TPE et 61 % des PME à déclarer informer leurs salariés sur leurs droits en matière de DIF (obligation de la réforme), soit une légère progression par rapport à l'an passé.

Ce taux se réduit à 29 % pour les TPE et 26 % pour les PME lorsqu'il s'agit de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Là encore, les PME de plus de 200 salariés ont une politique plus volontariste que les autres.

D'une manière générale, tenez-vous vos salariés informés sur les points suivants ?

		Répartition en %			
		TPE (1-9)		PME (10-499)	
		2006	2005	2006	2005
Les possibilités d'organiser un entretien professionnel		46		50	
Les possibilités de formations mises en place par l'entreprise		69	61	77	73
Les possibilités de formations du salarié au titre du DIF (droit individuel à la formation)	Les possibilités de formations qui relèvent de l'initiative du salarié, de type VAE, CIF, CTF	49	44	61	60
Les possibilités de formations du salarié au titre de la période de professionnalisation		41	45	40	44
Les possibilités de formations du salarié au titre du CIF (congé individuel de formation)		28	35	32	41
Les possibilités de formations du salarié au titre de la VAE (validation des acquis de l'expérience)		29	33	26	25

Bases : ensemble
Résultats redressés

La part des demandes de formation formulées par les salariés reste faible. Malgré tout, elle évolue de façon positive d'une année sur l'autre, notamment en ce qui concerne le DIF et la période de professionnalisation. 12 % des TPE (contre 4 % l'an passé) et 28 % des PME (contre 20 % l'an passé) auraient fait l'objet d'une demande de DIF. Ce taux passe à 76 % lorsque la taille de l'entreprise dépasse 200 salariés (76 %, soit + 28 points).

Les demandes de période de professionnalisation progressent également, notamment au sein des TPE : 14 % d'entre elles affirment avoir fait l'objet de ce type de demande, soit une évolution 10 points par rapport à 2005. A noter que les demandes de congé individuel de formation (CIF) ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) se retrouvent beaucoup plus fréquemment au sein des PME de plus de 50 salariés. Enfin, quelque soit le dispositif, il semblerait que le secteur de la construction soit très en retrait quant aux demandes de formation émanant des salariés.

Votre entreprise a-t-elle fait l'objet de demandes de la part de vos salariés sur les possibilités de formations du salariés au titre... ?

Répartition en %

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

Bases : ensemble
Résultats redressés

Répartition en %

	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	IdF	Province
DIF (droit individuel à la formation)	12	21	25	54	76	16	9	18	15	21	14
CIF (congé individuel congé de formation)	5	11	16	48	76	8	1	9	10	13	7
Période de professionnalisation	14	16	14	18	14	18	8	12	18	15	14
VAE (validation des acquis de l'expérience)	7	5	7	21	38	12	3	8	8	9	7

Bases : ensemble
Résultats redressés

A lors que l'an passé, le baromètre Perspectives décelait une tendance croissante du nombre de dirigeants et DRH exprimant un besoin de compétences, il semblerait que ce besoin se soit réduit cette année.

28 % des TPE et 37 % des PME ressentent tout de même cette nécessité. Cela se vérifie notamment au sein des PME de 10 à 19 salariés et de celles de plus de 200 salariés.

Au niveau sectoriel, ce besoin se retrouve davantage dans les entreprises de la construction.

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

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Notre entreprise dispose aujourd'hui des compétences nécessaires	71	67	72	60	59	63
Notre entreprise a un besoin de nouvelles compétences	28	30	28	37	40	36
NSP	1	3	-	3	1	1

Bases : ensemble
Résultats redressés

La taille des entreprises est fortement déterminante. Les plus petites entreprises (TPE en particulier) s'inscrivent plutôt dans une logique de court terme (pour 49 % la formation est une réponse aux besoins ponctuels). A l'inverse les entreprises les plus importantes se situent davantage sur le long terme (pour 51 % des PME de 50 salariés et plus, la formation s'inscrit dans une logique d'élévation globale des compétences).

Par rapport à 2005, les PME sont passées d'une réponse aux besoins ponctuels à une logique d'élévation des compétences des salariés (44 %, soit + 8 points). Dans le détail, ce sont surtout les PME de 10 à 19 et de 20 à 49 salariés qui sont dans cette situation.

Les PME d'Ile-de-France s'inscrivent davantage dans une logique d'élévation des compétences (44 % contre 32 %) et beaucoup moins dans une logique d'accompagnement d'un projet particulier de l'entreprise.

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

Répartition en %

	TPE [1-9]			PME [10-499]		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
En réponse aux besoins ponctuels	49	50	48	37	49	46
Dans une logique d'élévation globale des compétences des salariés	32	30	37	44	36	39
En accompagnement d'un projet particulier de l'entreprise	10	17	11	17	13	14
NSP	9	3	4	3	2	1

Bases : ensemble
Résultats redressés

Répartition en %

	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	IdF	Province
En réponse aux besoins ponctuels	49	37	39	35	24	39	35	44	58	47	46
Dans une logique globale d'élévation des compétences des salariés	32	39	48	51	52	36	32	38	33	44	32
En accompagnement d'un projet particulier de l'entreprise	10	20	12	14	21	18	16	10	8	4	14
NSP	9	4	2	-	3	8	17	8	2	5	8

Bases : ensemble
Résultats redressés

Le dialogue employeur-salarié dans le cadre d'un bilan annuel est loin d'être généralisé (32 % des TPE et 51 % des PME). Il est par contre fortement corrélé à la taille de l'entreprise : 55 % des PME de 50 à 199 salariés réalisent ce type de bilan, taux qui passe à 72 % pour celles de plus de 200 salariés. Au plan sectoriel, seule l'industrie (23 %) semble réticente à mettre en place ce type d'entretien.

Lorsque cet entretien existe, les entreprises abordent prioritairement la performance du salarié dans le cadre de son travail, ainsi que l'évolution de son activité. Les souhaits en matière de formation sont souvent relégués en dernière position, sauf dans les plus grandes PME.

Avez-vous l'habitude de réaliser un bilan annuel avec votre salarié ?

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)
	2006	2006
Oui	32	51
Non	65	48
NSP	3	1

Bases : ensemble
Résultats redressés

Lors de ces entretiens, quels sont les sujets abordés ?

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)
	2006	2006
Sa performance dans le cadre du travail	72	87
Ses objectifs pour l'année suivante	60	76
L'évolution de son activité	71	82
Ses souhaits en matière de formation	40	67
NSP	10	1

Bases : entreprises qui ont réalisé un entretien annuel
Résultats redressés

Comptez-vous mettre en place un entretien individuel avec le salarié pour dialoguer sur son parcours de formation professionnelle ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Oui	29	17	22	31	22	19
Non	55	46	45	58	43	41
Ce type d'entretien existe déjà dans votre entreprise	15	36	34	9	35	38
NSP	2	1	-	2	-	2

Base 2006 : entreprises qui n'ont pas réalisé d'entretien
Bases 2004-2005 : ensemble

Les changements induits par l'évolution des métiers (pour 4 dirigeants sur 10) sont le principal facteur déclenchant de la formation des salariés. Ce constat demeure identique d'une année sur l'autre.

Par contre, la conjoncture favorable de l'activité amène, cette année, davantage de dirigeants, notamment de PME (28 %, soit + 7 points), à motiver la formation des salariés par l'évolution de leur marché.

Enfin, la réforme de la formation professionnelle semble peu impacter les TPE (3 %) et les PME (7 %). Toutefois, les entreprises de plus de 50 salariés, en tant que premières utilisatrices de la formation professionnelle, y sont nettement plus sensibles, et pour les plus grandes, le travail d'assimilation de la réforme en 2004 semble avoir été intégré.

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 ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
L'évolution de votre métier	37	36	46	39	42	42
L'évolution de votre marché	30	28	20	28	21	20
Les Technologies de l'Information et de la Communication (comme Internet)	9	12	8	11	8	9
La réforme de la formation professionnelle du 4 mai 2004	3	8	4	7	11	14
L'organisation du travail (nécessité par exemple par les 35 heures)	13	10	12	10	12	13
NSP	9	7	9	6	6	3

Bases : ensemble
Résultats redressés

Répartition en %

	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	IdF	Province
	L'évolution de votre métier	37	41	34	39	45	24	45	37	41	44
L'évolution de votre marché	30	28	31	25	24	30	29	27	31	25	30
L'organisation du travail (nécessité par exemple par les 35 heures)	13	8	16	6	7	20	8	15	10	7	14
Les Technologies de l'Information et de la Communication (comme Internet)	9	9	13	8	10	4	9	8	12	15	7
La réforme de la formation professionnelle du 4 mai 2004	3	4	4	20	14	3	0	7	3	3	4
NSP	9	9	3	2	3	19	10	6	4	6	9

Le manque de temps pour former les salariés reste la principale difficulté ressentie pour 2 entreprises sur 3, même si celle-ci est sensiblement moins citée par les PME cette année (58 %, soit - 9 points).

Alors que les autres freins évoqués par les dirigeants de TPE sont plus atomisés, pour les PME, les questions du recrutement (29 % des citations) et de la

mobilité ou l'évolution interne du personnel (30 %) semblent être également de réelles difficultés rencontrées dans la gestion des compétences (en progression de 6 à 8 points par rapport à la mesure faite 12 mois auparavant).

A noter que la complexité des dispositifs de formation perd 10 points pour les TPE et 8 points pour les PME.

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

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Le manque de temps pour former les salariés	67	63	63	58	67	63
Le financement de la formation des salariés	25	30	31	22	30	25
La complexité des dispositifs de formation	20	30	24	21	29	15
Le recrutement	26	23	35	29	23	34
La mobilité ou l'évolution interne du personnel	19	21	25	30	22	31
L'analyse des besoins de formation	8	10	6	17	16	18
NSP	11	9	3	6	4	5

Bases : ensemble
Résultats redressés

Interrogés sur les deux dispositifs répondant le mieux aux besoins de qualifications, la très grande majorité des dirigeants et DRH interrogés privilégie en priorité le recrutement de personnel qualifié et immédiatement opérationnel. Parallèlement, la formation de salariés en poste est également une orientation à

laquelle sont attachées les PME, notamment celles de plus de 50 salariés (deux tiers d'entre elles). A contrario, les TPE (57 %), ainsi que les entreprises de la construction (62 %) et des services (63 %) favorisent davantage l'emploi à des jeunes en contrat en alternance.

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

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Recruter du personnel qualifié et immédiatement opérationnel	62	66	71	64	66	66
Former les salariés en poste à de nouvelles qualifications	41	57	55	54	61	66
Embaucher des jeunes en contrat d'alternance pour les former	57	48	43	46	42	39
Embaucher des jeunes diplômés	20	22	20	23	24	20
Autres	-	-	2	-	1	-
NSP	5	3	2	4	2	3

Bases : ensemble
Résultats redressés

La majorité des entreprises sondées (71 % des TPE et 52 % des PME) reconnaît limiter à l'obligation légale le budget de formation pour l'année en cours.

Comme observé les années précédentes, l'analyse par taille d'entreprise montre que :

- Les entreprises les plus petites se dotent pour la plupart d'entre elles d'un budget de formation limité à l'obligation légale (71 % contre 17 % pour les 200-500 salariés).

- Les plus grandes entreprises bénéficient majoritairement d'un budget de formation supérieur voire « très supérieur » à l'obligation légale (52 % des 200-500 salariés).

Si 2 entreprises sur 3 prévoient un budget de formation pour 2007 similaire à celui de l'année en cours, les plus volontaristes – budget 2007 en hausse – sont celles de plus de 20 salariés.

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 ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Très supérieur	3	3	4	14	14	14
Plutôt supérieur	10	14	9	27	26	29
Limité à l'obligation légale	71	73	73	52	56	52
NSP	16	10	15	7	4	5

Bases : ensemble
Résultats redressés

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

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
En hausse	9	15	17	24	25	26
Équivalent	66	67	66	65	64	68
En baisse	12	13	11	8	9	4
NSP	13	5	6	4	2	2

Bases : ensemble
Résultats redressés

Concernant les publics, les employés et les ouvriers qualifiés sont toujours, d'une année sur l'autre, les deux principales catégories bénéficiaires de la formation professionnelle. L'évolution est notable pour les ouvriers qualifiés (+ 12 points pour les TPE et + 8 points pour les PME).

Au niveau sectoriel, les ouvriers qualifiés sont davantage sollicités dans les secteurs de l'industrie et de la construction (60 %), et les employés dans ceux du commerce et des services.

Les domaines de formations privilégiés restent la technique et la qualité. Toutefois, des nuances sont à apporter selon que la taille de l'entreprise est supérieure ou inférieure à 50 salariés : parallèlement à la technique, les PME de plus de 50 salariés tendent à privilégier davantage l'informatique et le management à la qualité.

Les intentions de formations en qualité (46 %, soit + 10 points) et en stratégie (21 %, soit + 8 points) connaissent une forte évolution d'une année sur l'autre pour les TPE.

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

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Employés	60	54	54	68	66	64
Ouvriers qualifiés	42	30	43	60	52	60
Direction	38	33	32	35	40	31
Techniciens et agents de maîtrise	20	24	21	47	56	51
Ouvriers et employés non qualifiés	30	30	33	46	40	49
Cadres et ingénieurs	21	16	18	48	39	37

Bases : ensemble
Résultats redressés

Parmi les domaines de formation suivants, quels sont ceux dans lesquels vous comptez investir dans les douze prochains mois ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Technique	48	49	48	70	71	67
Qualité	46	36	43	48	45	43
Informatique	37	36	36	45	53	50
Gestion et finances	25	18	23	24	19	19
Marketing / vente	30	30	25	31	31	30
Stratégie	21	13	18	19	13	16
Management / ressources humaines	12	7	13	27	27	26
Langues	13	13	11	18	17	14
Sécurité	2			9		
Autre	5	7	19	6	14	23

Bases : ensemble
Résultats redressés

CAHIER SPÉCIAL

Partie 1 : APPROPRIATION DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PAR LES PME

Après deux ans et demi d'existence, la loi relative à la formation professionnelle est de mieux en mieux connue des dirigeants.

43 % des TPE et 64 % des PME sont désormais informées de la déclinaison du plan de formation en 3 catégories d'actions et de la possibilité de former hors temps de travail.

L'analyse selon le profil de l'entreprise montre que le niveau de connaissance est corrélé à la taille de l'entre-

prise : au-delà du seuil de 50 salariés, où le plan de formation est obligatoire, le travail d'appropriation de ce dispositif de la réforme a été finalisé (97 % des PME de 200 salariés en ont connaissance). Sur la possibilité de proposer aux salariés une formation hors temps de travail, les TPE et les PME sont relativement réservées : leur position reste pratiquement identique d'une année sur l'autre, avec seulement 35 % d'entre elles favorables à cette éventualité.

La 1^{re} innovation de cette loi concerne le plan de formation. Celui-ci doit désormais être décliné en 3 catégories d'actions et permet d'effectuer la formation en dehors du temps de travail. Avez-vous eu connaissance de cette disposition ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Oui	43	37	19	64	68	57
Non	57	63	81	36	32	43

Bases : ensemble
Résultats redressés

Comptez-vous proposer, dans votre plan de formation 2007, des formations hors temps de travail comme la nouvelle loi le permet ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Oui	35	38	34	35	37	36
Non	56	58	60	60	58	59
NSP	9	5	7	5	5	6

Bases : ensemble
Résultats redressés

Le taux de notoriété du droit individuel à la formation (DIF) progresse très sensiblement depuis 2004. Elles sont aujourd'hui 47 % des TPE et 84 % des PME à déclarer le connaître. Au-delà de 50 salariés, ce taux de notoriété avoisine les 100 %.

Comme l'an passé, ce sont les dirigeants et DRH issus de l'industrie et des services qui semblent avoir le mieux intégré l'existence de ce dispositif.

Les doutes déjà exprimés en 2004 et 2005 par les dirigeants (et DRH) quant au recours au DIF par leurs salariés demeurent. 62 % des TPE et 69 % des PME pensent que leurs salariés seront une très faible minorité à demander à en bénéficier et 23 % une minorité, soit une perplexité partagée au total par 85 % des TPE et par 92 % des PME.

La deuxième innovation de cette loi est la création du Droit Individuel à la Formation ou DIF. Ce dispositif permet au salarié de disposer d'un crédit de 20 heures de formation par an cumulable sur 6 ans. Le salarié sera à l'initiative de la demande mais l'employeur doit donner son accord sur le contenu de la formation. Avez-vous eu connaissance de cette disposition ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Oui	47	39	21	84	76	50
Non	53	60	80	16	24	50
NSP	-	1	-	-	-	-

Bases : ensemble
Résultats redressés

Pensez-vous que dans votre entreprise, les salariés qui vont demander à bénéficier de leur D.I.F. seront... ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Une majorité	7	9	9	5	4	4
Une minorité	23	16	20	23	21	28
Une très faible minorité	62	69	66	69	74	63
NSP	7	6	6	3	1	4

Bases : ensemble
Résultats redressés

Dans le cadre du DIF, la plupart des entreprises souhaitent inciter leurs salariés à choisir une formation répondant à leurs besoins (76 % des TPE et 71 % des PME). A noter que le pourcentage des dirigeants de TPE privilégiant cette orientation est en forte évolution cette année (+ 9 points).

Concernant l'impact du DIF sur les budgets de formation, les responsables interrogés semblent moins soucieux que les années précédentes. Considérant que les demandes de DIF seront minoritaires, les entreprises sont moins nombreuses à considérer que ce dispositif aura un fort impact sur leur budget de formation.

Dans le cadre d'un DIF, le contenu de la formation résulte d'une négociation entre le salarié et l'employeur. Dans votre entreprise, pensez-vous plutôt... ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Inciter le salarié à choisir une formation répondant aux besoins de l'entreprise	76	67	75	71	73	79
Laisser le salarié choisir le contenu de sa formation	22	28	23	24	26	19
NSP	3	5	2	4	1	3

Bases : ensemble
Résultats redressés

La loi prévoit que les actions du DIF soient financées sur le plan de formation ou sur le budget alternance. Pensez-vous que cette mesure risque de générer une forte augmentation de votre budget de formation ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Oui	36	41	42	29	42	42
Non	49	44	44	63	49	55
NSP	16	15	14	8	9	4

Bases : ensemble
Résultats redressés

Contrairement au DIF, le taux de notoriété du contrat de professionnalisation ne progresse pas d'une année sur l'autre et semble se stabiliser.

En termes de cible, ce sont toujours les plus grandes entreprises qui apparaissent être les mieux informées de cette disposition (78 % des 50-199 salariés et 97 % des 200-500 salariés).

La troisième innovation de cette loi est la création du contrat de professionnalisation, dispositif unique qui remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Avez-vous eu connaissance de cette disposition ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Oui	37	39	17	65	63	44
Non	62	61	83	35	37	56
NSP	1	-	1	-	-	-

Bases : ensemble
Résultats redressés

Répartition en %

	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	IdF	Province
	151	99	91	80	79	100	100	150	150	102	398
Oui	37 -	62	62	78	97	38	54	45	39	39	44
Non	62 +	38	38	22 -	0 -	62	46	53	62	61	56

Bases : ensemble
Résultats redressés

Le taux de notoriété de la période de professionnalisation, enregistre une hausse manifeste : 37 % des TPE et 62 % des PME, soit une hausse respective de + 8 points.

Comme pour les autres dispositifs, ce sont les plus grandes entreprises qui apparaissent les mieux informées (77 % des 50-199 salariés et 93 % des 200-500 salariés). La proportion des dirigeants qui pensent recourir à ce dispositif pour leurs salariés est plutôt encourageante avec 26 % des TPE et 34 % des PME.

Une des dernières dispositions de cette loi concerne la période de professionnalisation. Elle est destinée à favoriser le maintien dans l'emploi de certains salariés en CDI et doit leur permettre d'acquérir une qualification, ou de participer à une action de formation professionnalisante. Avez-vous eu connaissance de cette disposition ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Oui	37	29	16	62	54	32
Non	62	70	84	37	46	67
NSP	1	1	-	1	-	1

Bases : ensemble
Résultats redressés

Diriez-vous que dans votre entreprise, vous avez l'intention de recourir à la période de professionnalisation pour vos salariés ?

Répartition en %

	TPE (1-9)			PME (10-499)		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Oui	26	21	25	34	30	29
Non	67	76	70	59	64	65
NSP	7	3	5	7	6	6

Bases : ensemble
Résultats redressés

CAHIER SPÉCIAL

Partie 2 : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

A la question : l'égalité professionnelle, c'est-à-dire « le respect de l'égalité de traitement entre deux salariés de sexe, d'âge, d'origine ou de conditions différents que ce soit au moment de l'embauche, de la rupture du contrat de travail, ou encore en matière de promotion professionnelle ou de rémunération » est-elle un vrai enjeu pour la société française ?

Trois quarts des dirigeants et DRH interrogés considèrent que l'égalité professionnelle constitue effectivement

Globalement, considérez-vous que l'égalité professionnelle soit un vrai enjeu pour la société française ?

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)
	2006	2006
Oui	76	75
Non	20	20
NSP	4	5

Bases : ensemble
Résultats redressés

A travers les réponses en termes d'actions concrètes à engager pour faire évoluer les pratiques des entreprises, on distingue deux attitudes principales. La première, relativement distanciée par rapport à l'enjeu « sensibiliser les salariés » : 57 % à 69 % de citations selon la taille de l'entreprise du répondant et « sensibiliser les entreprises » : 62 % à 71 % de citations. La seconde attitude est davantage pro-active : « disposer de formations adaptées » : 52 % à 66 % de citations selon la taille de l'entreprise du répondant et « faciliter le rôle d'un tuteur » : 67 % de citations des 200-500 salariés.

un véritable enjeu pour la société française. On peut supposer une relative sur-déclaration par rapport à une question qui appelle une réponse « politiquement correcte ».

Du point de vue des interviewés, si des actions sont à engager, elles devraient l'être, par ordre décroissant, en faveur des femmes, des personnes touchées par un handicap, des salariés de plus de 45 ans et des personnes d'origine étrangère.

Selon vous, en faveur de quel(s) public(s) des actions doivent-elles être plus particulièrement engagées ?

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)
	2006	2006
Les salariés de plus de 45 ans	42	45
Les femmes	55	48
Les personnes touchées par un handicap	40	49
Les personnes d'origine étrangère	46	38
Les salariés rencontrant des difficultés d'illettrisme	33	42
Les personnes défavorisées	-	1
Les jeunes	-	1
Les chômeurs	-	1
NSP	4	8

Bases : ensemble
Résultats redressés

Quelles seraient, par ordre de priorité, les actions concrètes à engager pour faire évoluer les pratiques des entreprises ?

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)
	2006	2006
Faciliter le rôle d'un tuteur dans l'entreprise	40	36
Disposer de formations adaptées	52	59
Etre accompagné lors des recrutements	39	30
Sensibiliser les salariés	60	64
Sensibiliser les entreprises	67	69
Autre	4	2
NSP	6	5

Bases : entreprises qui estiment que l'égalité professionnelle est un véritable enjeu pour la France
Résultats redressés

Signe plutôt encourageant, même si le chemin restant à parcourir est encore long, déjà 31 % des dirigeants de TPE et 42 % des dirigeants de PME disent avoir réalisé une action « positive » auprès de publics

Avez-vous réalisé une action que vous considérez « positive » auprès de certains publics considérés comme plus « fragiles », que ce soit en termes de recrutement ou de formation ?

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)
	2006	2006
Oui	31	42
Non	66	57
NSP	3	-

Bases : ensemble
Résultats redressés

fragiles. Pour les TPE, dans les 3/4 des cas il s'agissait de recrutement alors que pour les PME il s'agissait pour partie de recrutement (1 cas sur 2) et pour partie de formation (1 cas sur 3).

Vis-à-vis de quel public en particulier ?

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)
	2006	2006
Les salariés de plus de 45 ans	16	20
Les femmes	20	26
Les personnes touchées par un handicap	19	33
Les personnes d'origine étrangère	16	24
Les salariés rencontrant des difficultés d'illettrisme	16	10
Les populations défavorisées	5	2
Les personnes non qualifiées	-	1
Les personnes en difficulté	-	1
Les jeunes	19	15
Les chômeurs	10	1
NSP	33	26

Bases : entreprise qui ont réalisé une action positive
Résultats redressés

... et par quelle action précisément ?

Répartition en %

	TPE (1-9)	PME (10-499)
	2006	2006
Réorganisation	-	4
Recrutement	75	54
Reclassement	-	2
Harmonisation des salaires	-	2
Formation	13	29
Dialogue	-	5
Aménagement des locaux	-	1
Aides envers les personnes handicapées ou malades	-	1
Aide	-	1
Autre	20	7
NSP	-	1

Bases : entreprise qui ont réalisé une action positive
Résultats redressés

Une analyse des résultats selon la méthode ACP (Analyse en Composante Principale) permet de révéler quatre profils d'entreprises qui se distinguent par leur approche face à la formation professionnelle.

Groupe 1 Les peu impliqués (50 %)	Groupe 2 Les passifs (25 %)
Groupe 3 Les volontaires (14 %)	Groupe 4 Les engagés proactifs (11 %)

Groupe 1 : Les « peu impliqués » (50 %)

Les « peu impliqués » se retrouvent davantage au sein des TPE. Ils présentent un niveau d'activité 2006 en régression et les perspectives d'évolution pour 2007 sont plutôt pessimistes. En conséquence, peu d'entre eux comptent recruter dans les 6 mois à venir.

Ces entreprises ne sont pas dotées d'un plan de formation et sont peu dynamiques dans le domaine. En conséquence, elles tiennent rarement leur salariés informés des possibilités de formation et la quasi-totalité n'a jamais été confrontée à des demandes de DIF, de VAE ou de CIF. Elles n'ont par ailleurs pas ou peu l'habitude de réaliser un bilan annuel avec leurs salariés.

En toute logique, elles ont une mauvaise connaissance de la réforme de la formation professionnelle et des nouveaux dispositifs créés.

Groupe 2 : Les « passifs » (25 %)

Les entreprises de ce groupe prévoient un niveau d'activité stable pour 2007, les conduisant à un maintien, voire pour certaines d'entre elles à une réduction des effectifs.

Elles ne rencontrent pas de difficultés particulières dans les recrutements, qui se font principalement sur la motivation des candidats.

Peu d'entre elles sont dotées d'un plan de formation. Elles estiment disposer des compétences nécessaires, et la formation s'inscrit alors dans une logique de réponse aux besoins ponctuels.

Le budget de formation actuel et prévisionnel est limité à l'obligation légale. Malgré ce faible investissement, elles sont relativement bien informées des nouveaux dispositifs liés à la réforme de la formation professionnelle.

Groupe 3 : Les « volontaires » (14 %)

Les « volontaires » se retrouvent davantage parmi les PME de + 50 salariés et celles de la construction.

Ces entreprises présentent un niveau d'activité actuel et

prévisionnel en hausse et ont l'intention de recruter, notamment en contrat d'apprentissage. Elles rencontrent toutefois des difficultés dans leurs recrutements, et en conséquence, des problèmes dans la gestion des compétences.

Actives en matière de formation, elles disposent généralement d'un plan de formation et ont l'habitude de réaliser un bilan annuel avec les salariés, notamment pour identifier leurs souhaits de formation.

Dotées d'un budget prévisionnel en hausse pour 2007, les formations sont surtout orientées vers le domaine technique et devraient bénéficier aux techniciens et agents de maîtrise.

Sensibles à la formation, elles ont une bonne connaissance de la réforme de la formation professionnelle, notamment du contrat et de la période de professionnalisation. Concernant leur perception de l'égalité professionnelle, elles considèrent que des actions doivent plus particulièrement être engagées auprès des personnes d'origine étrangère. Elles ont par ailleurs réalisé des actions auprès de ce public, ainsi qu'auprès des salariés de plus de 45 ans.

Groupe 4 : Les engagés proactifs (11 %)

On les retrouve davantage parmi les plus grandes entreprises et plus particulièrement parmi celles de 50 à 199 salariés.

Les engagés proactifs sont prudents sur les recrutements et souhaitent maintenir l'effectif au cours des 6 mois à venir.

Dotées pour la quasi-totalité d'un plan de formation, ces entreprises ont une politique active en termes d'information (possibilités de formation et dispositifs à l'initiative du salarié) et une pratique volontariste de bilan annuel avec les salariés. Elles ont par ailleurs eu des demandes de formation au titre du DIF, du CIF et de la VAE.

La formation s'inscrit davantage dans une logique d'élévation globale des compétences des salariés. Elles ont, de ce fait, dédié un budget de formation plutôt supérieur à l'obligation légale, qui sera en hausse pour l'année à venir. L'ensemble des salariés devrait en bénéficier.

Concernant la réforme de la formation professionnelle, elles sont bien au fait des nouvelles mesures et plus particulièrement du contrat et de la période de professionnalisation et ont, d'ailleurs, une intention forte de recourir à ce dernier dispositif.

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 : Stéphane Phan,
Valérie Sort

Conception maquette et fabrication : MAQUETTING



Siège national
187, QUAI DE VALMY – 75010 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