



PERSPECTIVES 2006

EMPLOI ET FORMATION DANS LES PME : LA CONFIANCE S'INSTALLE

CAHIER SPÉCIAL :

- Appropriation de la réforme de la formation par les PME
- Analyse des besoins de qualifications et de certifications des PME



DECEMBRE 2005

Synthèse

Cette treizième édition de «Perspectives» présente sous l'angle prospectif l'activité des PME, leurs intentions en matière d'emploi, leurs pratiques et leurs besoins de formation.

Réalisé par AGEFOS PME en collaboration avec IPSOS, «Perspectives 2006» confirme le regain de confiance de 2004. En effet, les entreprises interrogées sont optimistes quant au bilan de leur activité 2005 et un nombre croissant d'entre elles compte sur une hausse d'activité pour l'année à venir.

L'ACTIVITÉ ET L'EMPLOI DANS LES PME

L'optimisme affiché en 2004 se confirme

41 % des entreprises interrogées dressent un bilan plutôt positif de leur activité 2005 et 35 % escomptent une hausse d'activité pour l'année à venir ; cette tendance se vérifie en particulier dans le secteur des services.

Le ralentissement de l'activité économique du premier semestre ne semble pas avoir affecté les recrutements, hormis pour le commerce et l'industrie. Le secteur de la construction reste cette année encore le plus dynamique en termes de créations d'emplois.

Des dirigeants prêts à recruter en CDI mais de plus en plus indécis sur le profil des futurs salariés

L'analyse du profil des salariés recrutés est révélatrice du glissement qui s'opère vers des publics immédiatement opérationnels ; les salariés de plus de 26 ans (71 %) sont certes toujours privilégiés, mais dans une moindre mesure par rapport à 2004. L'indécision des dirigeants sur cette question (21 %) tend à démontrer que l'âge du salarié est un critère de moins en moins déterminant lors de l'embauche.

Ces recrutements prendraient principalement la forme de CDI dans les PME de plus de 10 salariés. Parallèlement, les intentions d'embauche en contrats de professionnalisation et en apprentissage progressent. Si elles devaient embaucher des jeunes de moins de 26 ans, les PME choisiraient principalement des personnes non qualifiées (ouvriers et employés).

Dans l'ensemble, la moitié des dirigeants déclare rencontrer des difficultés particulières en matière d'embauche. Ce sont surtout les PME de moins de 50 salariés et celles relevant de la construction qui semblent les plus affectées.

Les pratiques de formation des PME

Le plan de formation reste très lié à la taille de l'entreprise

La quasi totalité (90 %) des PME de plus de 50 salariés établit un plan de formation, alors que cette démarche reste marginale au sein des TPE et des petites PME. Pour les PME dotées d'un plan de formation, il est cette année encore d'une durée inférieure ou égale à un an.

Pour l'essentiel, les PME ont limité leur budget formation à l'obligation légale pour 2005. Les TPE sont en revanche plus nombreuses à avoir augmenté ce budget, et deux tiers d'entre elles envisagent de le reconduire à l'identique pour l'année à venir.

Les formations à l'initiative des salariés restent minoritaires

Si 66 % des dirigeants considèrent informer correctement leurs salariés sur les formations mises en place par l'entreprise, ils constatent une faible demande de formation à l'initiative des salariés, à l'exception des PME de plus de 200 salariés.

Ces demandes concernent principalement le Congé Individuel de Formation (CIF), surtout dans les PME de plus de 50 salariés, les TPE enregistrant de manière générale peu de demandes de ce type.

Les PME font état de nouveaux besoins de compétences

Majoritairement satisfaites des compétences dont elles disposent, les PME, et notamment celles des services (40 %) et du commerce (41 %), sont de plus en plus nombreuses à ressentir un besoin de nouvelles compétences. Les formations qu'elles choisissent répondent surtout à des besoins ponctuels, hormis pour les PME de plus de 50 salariés qui s'inscrivent davantage dans une logique d'élevation des compétences. Plus proactives en matière de formation professionnelle, les PME de plus de 50 salariés sont près de deux tiers à avoir déjà mis en place un entretien individuel avec le salarié pour dialoguer sur son parcours professionnel.

L'évolution des marchés (26 %) et celle des métiers (38 %) conduisent les entreprises, et surtout les TPE, à former leurs salariés.

A noter que cette année, la réforme de la formation professionnelle a également un impact sur les pratiques de formation, notamment pour les PME de plus de 50 salariés.

Le recrutement de personnel qualifié est toujours la réponse apportée aux besoins de compétences

Face à ces besoins, le recrutement de personnel qualifié et immédiatement opérationnel demeure la principale option retenue (65 %), devant la formation des salariés (58%). Autre alternative, l'embauche des jeunes en contrat d'alternance concerne davantage les TPE.

Parmi les problèmes rencontrés par les dirigeants en matière de gestion des compétences, le manque de temps demeure aujourd'hui la principale difficulté (61 %). La

complexité des dispositifs est également une question qui préoccupe de plus en plus les PME (32 %).

Les employés et ouvriers qualifiés restent les premiers bénéficiaires de formation

Les employés et ouvriers qualifiés sont toujours les deux catégories prioritaires pour la formation. Cependant la situation observée cette année dans les PME de plus de 10 salariés nuance un peu ce constat. Ces dernières pensent en effet privilégier davantage les techniciens et agents de maîtrise. Les fonctions retenues portent principalement sur la « qualité » (56 %) et « l'informatique » (38 %). Les formations « marketing et vente » connaissent aussi une progression au sein des TPE depuis trois ans.

Trois quarts des PME vérifient les connaissances acquises à l'issue de la formation

D'une année sur l'autre, les pratiques d'évaluation des connaissances acquises en formation restent inchangées. Les TPE ont toutefois tendance à tester les nouvelles capacités lorsque l'occasion se présente, et pas nécessairement à l'issue de la formation. D'une manière générale, l'appréciation des compétences acquises se fait par l'observation du salarié dans sa pratique quotidienne

CAHIER SPÉCIAL

Le cahier spécial est cette année articulé en deux temps. Il mesure tout d'abord la notoriété du plan de formation, du DIF et de la professionnalisation dans les entreprises, ainsi que l'opinion des dirigeants et DRH sur ces dispositifs. Il traite ensuite des besoins de qualifications des entreprises dans les domaines prioritaires d'AGEFOS PME.

La réforme de la formation professionnelle

Dans l'ensemble, les entreprises se sont bien appropriées les nouvelles mesures nées de la loi du 4 mai 2004, avec toutefois des nuances selon la taille de l'entreprise.

Le plan de formation

Un an et demi après la promulgation de la nouvelle loi sur la formation, plus d'un tiers des TPE et 66 % des autres PME sont informées de la déclinaison du plan de formation en trois catégories d'actions et de la possibilité de former en dehors du temps de travail. Elles sont néanmoins encore peu nombreuses à envisager cette dernière possibilité.

Le DIF

Le taux de connaissance du DIF a également nettement progressé, que ce soit pour les TPE (38 %) ou pour les autres PME (76 %). A l'heure des premiers bilans, les dirigeants émettent toutefois des réserves quant à l'appétence de leurs salariés pour ce dispositif, et plus de 70 % d'entre eux estiment que seule une très faible minorité va demander à en bénéficier.

Par ailleurs, plus de deux tiers des dirigeants souhaitent inciter le salarié à choisir une formation répondant aux besoins de l'entreprise. Quant à la question du financement de ce nouveau droit, ils sont très partagés.

La professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est cette année le dispositif qui bénéficie du meilleur taux de notoriété, taux qui ne cesse d'augmenter depuis un an, tant pour les TPE (38 %) que pour les autres PME (65 %).

La période de professionnalisation reste la mesure la moins connue (28 % des TPE et 56 % des PME), malgré un taux de connaissance également en hausse par rapport à l'an passé. Conséquence directe de cette faible notoriété, les dirigeants ou DRH sont peu nombreux à envisager de proposer une période de professionnalisation à leurs salariés.

Besoins de qualifications dans les domaines prioritaires d'AGEFOS PME

Dans le cadre de la mise en place de la professionnalisation, et notamment de la période de professionnalisation, AGEFOS PME a défini des domaines prioritaires en termes de financement (administration et gestion d'entreprise / vente et commerce / logistique / direction d'entreprise). Un quart des entreprises interrogées a identifié des besoins de qualifications dans ces domaines.

Parmi ces thèmes, la « vente / commerce » arrive en tête, notamment dans le secteur du commerce. Parmi les PME qui ont identifié un besoin de qualifications dans les domaines cités ci-dessus, une minorité seulement connaît les certifications accessibles (21 % des TPE et 17 % des autres PME). D'une manière générale, le diplôme est la solution la plus appréciée (CAP/BEP, bac professionnel, BTS/DUT). Dans l'ensemble, 36 % des PME interrogées ont relevé des évolutions majeures dans les métiers de la vente et du commerce au cours de ces dernières années (28 %). Ces évolutions ont surtout trait à la communication commerciale, à l'organisation interne « orientée client » et à la complexité croissante des produits ou services.

Sommaire

Méthode

Principe

Pour cette treizième édition du baromètre *Perspectives*, réalisée en collaboration avec l'institut IPSOS, 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 de l'enquête est celui des PME, entreprises dont la taille est comprise entre 1 et 499 salariés.

L'analyse dissocie le positionnement des Très Petites Entreprises (entreprises de 1 à 9 salariés) de celui des autres PME. 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), d'où la nécessité de distinguer deux types de résultats :

- ceux des TPE
- ceux des PME de 10 à 499 salariés.

Cette distinction permettra de comparer les résultats avec les tendances observées les années précédentes. En raison de la taille insuffisante de l'échantillon, les résultats obtenus pour les entreprises de moins de 10 salariés sur certaines questions ne se sont pas avérés significatifs et ne sont donc pas présentés dans cette étude.

Le recueil de l'information

Le sondage a été effectué par téléphone par l'institut IPSOS, entre le 19 et le 23 octobre 2005.

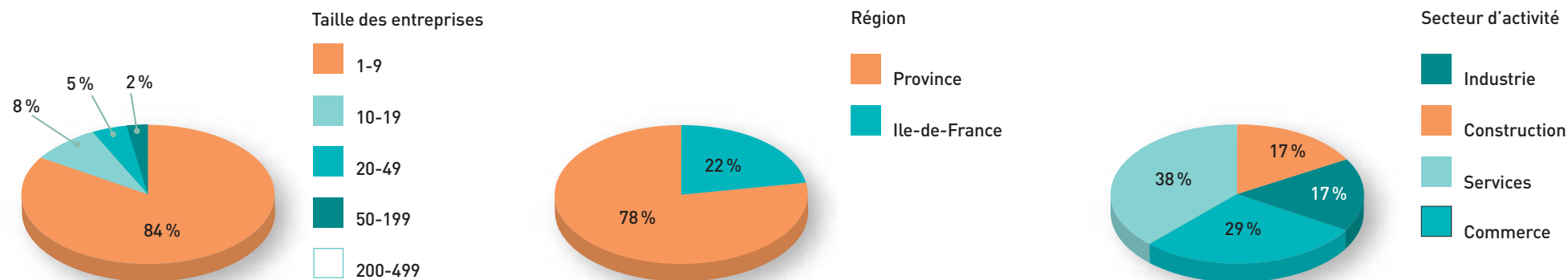
L'échantillon

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. Pour le secteur de l'industrie, une distinction est faite entre l'industrie et la construction. 501 questionnaires ont été administrés à partir de quotas

raisonnés, portant sur trois variables :

- le secteur géographique : Ile-de-France et Province
- le secteur d'activité : industrie, construction, commerce et services
- l'effectif de l'entreprise : 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 (cf. graphique ci-dessous) :



PERSPECTIVES 2006

1

L'ACTIVITÉ
ET L'EMPLOI
DES PME

Le regain de confiance se confirme

Globalement, le ralentissement de l'activité économique enregistré au premier semestre 2005 ne semble pas avoir altéré l'optimisme des PME sur leurs résultats de l'année. A l'exception des grandes PME, les dirigeants interrogés sont plus nombreux qu'en 2004 à prévoir une hausse de leur activité sur l'exercice 2005. Le regain de confiance constaté l'an passé semble ainsi se confirmer.

L'incidence de la taille

Ce sont les PME de 20 à 199 salariés qui enregistrent le meilleur taux pour l'année 2005 ; pour près de la moitié

d'entre elles (44 %), l'activité sera à la hausse sur l'ensemble de l'exercice.

Les TPE sont elles aussi plus optimistes : 34 % envisagent une hausse de l'activité sur 2005 contre 29 % l'an passé.

En revanche, 10 % des PME de plus de 200 salariés ne se prononcent pas sur le bilan de l'année 2005.

L'incidence du secteur d'activité

La reprise de la demande de services aux entreprises a entraîné un regain d'optimisme pour les PME de ce secteur, et 45 % d'entre elles envisagent aujourd'hui une hausse de leur activité, soit une augmentation de 12 points

par rapport à 2004. Comme en 2004, les entreprises de la construction sont les plus nombreuses (48 %) à prévoir un niveau d'activité stable.

En revanche, moins d'un tiers des PME de l'industrie (28 %) estiment que leur activité 2005 est en régression.

« Selon vous, le niveau d'activité (ou chiffre d'affaires) de votre entreprise en 2005 par rapport à l'exercice passé sera très probablement ... ? »

Evolution depuis 2002 (%)

	2005	2004	2003	2002	2005	2004	2003	2002
	1 à 9				10 à 499			
En hausse	34	29	24	40	43	39	40	39
Stable	40	44	38	32	33	33	31	33
En régression	23	24	36	28	22	27	29	27
Nsp	2	2	1	0	2	2	1	0

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
En hausse	34	39	43	44	33	31	38	37	45	38	39
Stable	40	35	35	33	43	40	48	36	32	41	37
En régression	23	25	22	17	14	28	15	24	17	19	21
Nsp	2	1	0	5	10	2	0	3	6	2	4

Résultats non redressés

1

Des PME optimistes pour 2006

Interrogées sur leurs prévisions d'activité, les PME, et surtout celles de plus de 10 salariés, font part de leur optimisme pour 2006.

Parmi les différents domaines d'activité, les dirigeants du secteur des services sont particulièrement confiants sur l'exercice à venir. Les entreprises du commerce sont plus prudentes, en raison d'un ralentissement de la consommation des ménages.

Ne bénéficiant pas d'une visibilité suffisante sur les mois à venir, les TPE et les plus petites PME sont encore 14 % à ne pas souhaiter se prononcer sur l'évolution de leur activité en 2006.

L'incidence de la taille

Dans l'ensemble, les entreprises de plus de 10 salariés sont plutôt confiantes quant à l'évolution de leur activité (43%), en particulier celles de 50 à 199 salariés (48%). En comparaison, seules 30 % des TPE prévoient une hausse de leur activité.

L'incidence de l'activité et de la localisation

D'une année sur l'autre, l'activité des entreprises des services ne cesse d'augmenter. Ainsi encouragés par les bons

résultats de 2005, les dirigeants de ce secteur affichent leur confiance à l'approche de 2006, et plus de la moitié d'entre eux (51 %) misent sur une augmentation de leur activité sur cette période.

En revanche, les PME du commerce qui étaient nombreuses à prévoir une hausse d'activité pour 2005 (49 %) sont aujourd'hui plus pessimistes (38 %), en raison notamment de la baisse de la consommation.

Les PME localisées en Ile-de-France sont davantage (46 %) à envisager sur une hausse de leur activité prévisionnelle.

« En 2006, votre niveau d'activité prévisionnel sera ... ? »

	2005	2004	2005	2004
	1 à 9		10 à 499	
En hausse	30	28	43	37
Stable	43	43	41	46
En régression	13	8	9	6
Nsp	14	21	7	11

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
En hausse	30	35	41	48	42	31	26	38	51	46	36
Stable	43	42	46	35	35	50	50	35	33	39	41
En régression	13	9	12	10	12	12	9	17	8	10	12
Nsp	14	14	1	7	11	8	15	10	7	7	11

Résultats non redressés

1

Des recrutements à la hausse pour les six mois à venir

En 2004, le retour à une croissance plus soutenue a donné un nouvel élan au marché du travail, mais le ralentissement de l'activité économique du premier semestre 2005 a toutefois freiné l'emploi salarié des secteurs marchand et industriel. Malgré les difficultés enregistrées en début d'année, les indicateurs d'intentions de recrutement sont aujourd'hui à la hausse, que ce soit pour les TPE ou pour les PME de plus de 10 salariés. La construction et le secteur des services devraient renforcer leurs effectifs dans les six mois à venir.

L'incidence de la taille

D'une manière générale, les intentions d'embauche pour les six mois à venir sont plus importantes que l'an passé, que ce soit pour les TPE ou pour les autres PME. 36% des PME de 50 à 199 salariés font part de fortes intentions d'embauche, soit une progression de 11 points par rapport à 2004. En revanche, les TPE et les PME de 10 à 19 salariés envisagent principalement de maintenir leurs effectifs en l'état.

L'incidence de l'activité

Compte tenu du niveau élevé de demandes en logements, la construction reste, comme l'an passé, le secteur qui enregistre les plus fortes intentions d'embauche (34%). Le secteur des services génère également des emplois ; 30% des entreprises de ce domaine souhaitent recruter.

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

Evolution depuis 2001 (%)

	2005	2004	2003	2002	2005	2004	2003	2002	2001
	1 à 9				10 à 499				
Embauche de personnel	16	14	12	23	29	25	25	39	46
Maintien des effectifs en l'état	77	80	71	69	61	66	63	54	48
Réduction des effectifs	6	6	16	7	9	8	12	7	3
Nsp	1	0	1	2	1	1	-	-	2

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
Embauche de personnel	16	23	31	36	33	21	34	23	30	33	25
Maintien des effectifs en l'état	77	68	57	58	57	67	60	70	61	61	66
Réduction des effectifs	6	9	11	6	9	12	12	8	7	5	9
Nsp	1	0	1	0	1	8	0	0	1	0	1

Résultats non redressés

1

L'âge : un critère de moins en moins déterminant pour le recrutement

Sur ce point, l'analyse porte uniquement sur les entreprises de plus de 10 salariés, les résultats obtenus pour les TPE ne nous permettant pas d'étudier cet échantillon.

En 2004, les PME de plus de 10 salariés favorisaient nettement le recrutement de salariés de plus de 26 ans. Leur préférence pour ce type de public est cette année moins évidente, puisque le taux d'entreprises qui privilégient aujourd'hui ce profil ne dépasse pas 58 %, contre 71 % l'an passé.

Parallèlement, l'analyse sur plusieurs années indique que les dirigeants se positionnent également de moins en moins en faveur du recrutement de salariés de moins de 26 ans (41%).

Avec l'introduction de contrats aidés ouverts à des publics plus larges, comme par exemple le contrat de professionnalisation, l'âge est de moins en moins déterminant pour les PME, qui sont aujourd'hui 21 % à ne pas se prononcer sur ce critère.

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

Evolution depuis 2001 (%)

	2005	2004	2003	2002	2001
	+ 10				
De moins de 26 ans	41	46	45	71	78
De plus de 26 ans	58	71	50	58	15
Nsp	21	12	17	11	7

Résultats redressés

Effectifs : PME de plus de 10 salariés ayant l'intention d'embaucher, soit 103 entreprises

Les CDI sont toujours en tête

Le CDI reste la principale modalité de recrutement envisagée, quel que soit l'âge du salarié. Le recours aux contrats de professionnalisation concerne davantage les PME de plus de 20 salariés, et particulièrement les jeunes de moins de 26 ans.

Sur la nature du contrat et l'âge

Si d'une manière générale, les intentions de recrutement prennent en priorité la forme de CDI, et ce quel que soit l'âge du salarié recruté, il convient toutefois d'apporter quelques nuances.

Pour les jeunes de moins de 26 ans par exemple, les intentions d'embauche diminuent (77 %) pour revenir à un taux proche de celui de 2003 (74 %). Les prévisions d'em-

bauche en CDD ou en contrat de professionnalisation (37 %) connaissent par contre une très forte progression (+19 points) au sein de cette population. Le constat est le même pour les intentions d'embauche en contrat d'apprentissage ou en intérim.

Pour les salariés de plus de 26 ans, le recours aux contrats de professionnalisation (9 %) et à l'intérim (6 %) se réduit entre 2004 et 2005.

Sur la catégorie socioprofessionnelle

Comme en 2004, les ouvriers qualifiés (64 %) ainsi que les ouvriers et employés non qualifiés (48 %) constituent les deux catégories privilégiées par les dirigeants lorsqu'ils envisagent de recruter des salariés de moins de 26 ans.

La tendance s'inverse en revanche cette année pour les salariés de plus de 26 ans. Alors que les dirigeants et DRH interrogés s'orientaient en 2004 en priorité vers les ouvriers qualifiés, ils semblent cette année privilégier les techniciens et agents de maîtrise (44 %).

« Pour le personnel dont l'embauche est envisagée au cours des six mois à venir, s'agit-il a priori plutôt de »

« ... et pour quel(s) type(s) de poste ? »

	Moins de 26 ans		Plus de 26 ans	
	2005	2004	2005	2004
	10 à 499			
CDI ou Contrat à Durée Indéterminée	77	91	95	93
CDD ou Contrat à Durée Déterminée	37	18	13	15
Contrat de qualification (contrat de professionnalisation)	37	18	9	16
Contrat d'apprentissage	30	23	4	5
Intérim	28	16	6	19
Autres contrats	1	-	-	-

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

	Moins de 26 ans		Plus de 26 ans	
	2005	2004	2005	2004
	10 à 499			
Ouvriers et employés non qualifiés	48	32	12	23
Ouvriers qualifiés	64	41	38	43
Employés	42	33	25	26
Techniciens et agents de maîtrise	35	36	44	37
Cadres et ingénieurs	11	21	34	36
Direction	2	7	7	8

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

1

Des recrutements plus difficiles pour les PME de moins de 50 salariés

Dans l'ensemble, la moitié des dirigeants et DRH interrogés reconnaît éprouver des difficultés particulières pour recruter.

Les problèmes rencontrés ne sont pas les mêmes selon la taille de l'entreprise, le secteur d'activité ou encore la localisation géographique. Les PME de moins de 50 salariés et celles du secteur de la construction sont par exemple particulièrement confrontées à ces difficultés.

L'incidence de la taille

Ce sont surtout les PME de 20 à 49 salariés (59%), celles de 10 à 19 salariés (57%), et dans une moindre mesure

les TPE (49%) qui rencontrent de réelles difficultés lors des recrutements.

Comme l'an passé, les chefs d'entreprise expliquent principalement cette situation par la pénurie de candidats adéquats. La faible motivation du candidat constitue une difficulté plus importante pour les TPE (78%).

L'incidence de l'activité

Si le secteur de la construction enregistre les plus fortes intentions d'embauche, c'est aussi celui qui déclare rencontrer le plus de difficultés (72%) pour satisfaire ses besoins de main d'œuvre. Ainsi, revers d'une activité en hausse, les dirigeants de ces PME ont du mal à recruter,

notamment en raison de la pénurie de candidats adéquats (95%) et compétents (85%).

L'inadéquation entre le profil recherché et le salaire proposé constitue également un frein à l'embauche, principalement dans le secteur des services et au sein des PME franciliennes.

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

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	49	57	59	44	46	48	72	50	41	49	52
Non	50	43	41	54	52	51	49	49	59	51	47
Nsp	1	0	0	1	2	1	1	1	0	0	1

Résultats non redressés

« Ces difficultés se manifestent-elles en termes de »

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
Compétences des candidats	80	73	82	78	73	71	85	71	82	82	76
Motivation des candidats	78	71	65	50	41	48	71	70	62	68	63
Pénurie de candidats adéquats	80	84	93	94	89	94	95	82	80	89	87
Adéquation entre le profil recherché et le salaire proposé	35	31	32	42	27	27	29	32	45	45	30
Nsp	1	2	0	0	0	0	0	1	2	2	0

Résultats non redressés

PERSPECTIVES 2006

2

LES PRATIQUES DE FORMATION DES PME

2

La mise en place du plan de formation et la taille de l'entreprise restent liées

En raison notamment de l'obligation de consultation des instances représentatives du personnel, l'élaboration d'un plan de formation est, comme tous les ans, essentiellement le fait des entreprises de plus de 50 salariés.

Ainsi, près d'une entreprise de plus de 10 salariés sur deux établit son plan de formation, procédure qui reste marginale pour les TPE.

L'incidence de la taille

La corrélation entre l'existence d'un plan de formation et la taille de l'entreprise est récurrente. Alors que depuis 2004, 46% des PME de plus de 10 salariés affirment établir un plan de formation, ce taux passe à 18% pour les TPE.

Le clivage entre les PME de moins de 50 salariés et celles de plus de 50 salariés est encore plus clair. La quasi-tota-

lité de ces dernières sont dotées d'un plan de formation (90% des PME de 200 à 499 salariés), ce qui est plus rarement le cas dans les entreprises de moins de 50 salariés et notamment dans les plus petites PME.

L'incidence de l'activité

Une différence significative apparaît entre les entreprises de la construction, peu utilisatrices du plan de formation, et celles des autres secteurs d'activité.

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

Evolution depuis 2000 (%)

	2005	2004	2003	2002	2005	2004	2003	2002	2001	2000
	1 à 9				10 à 499					
Oui	18	21	16	15	46	46	48	45	53	59
Non	82	78	83	85	54	52	52	55	46	41
Nsp	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0

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	18	35	49	88	90	56	43	49	54	54	50
Non	82	65	51	12	10	44	57	51	46	46	50

Résultats non redressés

2

Les trois quarts des PME formalisent le plan de formation

Parmi les entreprises qui mettent en place un plan de formation, la formalisation de ce document et sa rédaction sont les pratiques les plus répandues. Fortement corrélé à la présence des Instances Représentatives du Personnel (IRP), le plan de formation est surtout présent dans les PME de plus de 50 salariés.

L'incidence de la taille

A noter que près d'un quart des PME de moins de 50 salariés ne se sont pas prononcées sur le sujet. La quasi totalité des PME de plus de 50 salariés formalise, rédige et présente le plan de formation à leurs IRP. Elles sont en revanche moins nombreuses à les associer, en amont, à l'élaboration de leur plan.

Parmi les PME de moins de 50 salariés qui disposent d'un plan de formation, la formalisation et la rédaction de celui-ci sont des pratiques courantes. Au sein de cet ensemble,

nombreuses sont les entreprises qui ne se prononcent pas, ce qui laisse supposer que la notion de plan de formation est davantage comprise au sens de « projet de formation ».

L'incidence de l'activité

Comme l'an passé, les entreprises de l'industrie se distinguent des autres secteurs par leurs pratiques bien précises concernant le plan de formation ; il est formalisé, écrit dans 93 % des cas et 81 % le présentent à leurs IRP.

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

Evolution depuis 2001 (%)

	2005	2004	2005	2004	2003	2002	2001
	1 à 9		10 à 499				
Formalisé, écrit	62	73	75	75	71	72	62
Présenté aux Instances Représentatives du Personnel (CE, délégués du personnel)	19	23	52	46	42	51	50
Discuté avec les Instances Représentatives du Personnel (Comité d'Entreprise, Délégués du personnel)	35	37	50	50	-	-	-

10-499 salariés : Résultats redressés, 164 entreprises de plus de 10 salariés disposant d'un plan de formation

1-9 salariés : résultats non redressés, 26 entreprises disposant d'un plan de formation

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
Formalisé, écrit	62	74	62	94	99	93	88	77	79	84	83
Présenté aux Instances Représentatives du Personnel (CE, délégués du personnel)	19	29	40	93	99	81	74	58	65	74	66
Discuté avec les Instances Représentatives du Personnel (Comité d'Entreprise, Délégués du personnel)	35	32	42	82	85	72	72	55	60	69	62

Résultats non redressés

2

Une durée moyenne d'un an pour le plan de formation

D'une manière générale, la durée moyenne du plan de formation est directement liée à la taille de l'entreprise.

Constatée depuis plusieurs années, la tendance à planifier le plan de formation sur un an semble se confirmer, particulièrement au sein des PME de plus de 50 salariés.

A contrario, la majorité des TPE organise leur plan de formation sur une durée inférieure à l'année.

L'incidence de la taille

Contrairement à 2004, les TPE ont cette année recentré leur investissement formation sur une durée inférieure à un an ; 54 % des entreprises de moins de 10 salariés ont adopté cette stratégie en 2005, contre 33 % l'an passé. La moitié des PME de 10 à 19 salariés (50 %) a adopté un comportement similaire.

Une différence de pratique apparaît entre les entreprises dès le seuil des 50 salariés. Ces PME ont massivement établi leur plan de formation autour d'un an, mais plus rares (environ 10 %) sont celles qui ont fait le choix d'un plan

de formation d'une durée supérieure à un an, les aléas conjoncturels ne favorisant pas l'investissement en formation à plus long terme.

L'incidence de l'activité

Pas de changement pour la construction et le commerce depuis 2004. Alors que les entreprises du premier secteur (21 %) planifient leurs formations plus d'un an à l'avance, celles du commerce privilégient les plans de formation de moins d'un an.

« Quelle est sa durée ? »

Evolution depuis 2001 (%)

	2005	2004	2005	2004	2003	2002	2001
	1 à 9		10 à 499				
Moins d'un an	54	33	28	21	21	23	25
1 an	23	30	60	61	56	61	52
Plus d'un an	19	37	11	17	19	15	20
Nsp	4	0	1	1	3	1	3

1 à 9 salariés : résultats non redressés
10 à 499 salariés : résultats 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
Moins d'un an	54	50	26	8	1	16	9	31	19	21	20
1 an	23	35	68	80	88	75	70	64	66	69	68
Plus d'un an	19	15	4	10	11	9	21	4	13	10	11
Nsp	4	0	2	1	0	0	0	1	2	0	2

Résultats non redressés

Les dirigeants interrogés informent principalement leurs salariés sur les possibilités de formation mises en place par l'entreprise. Les modalités de formation à l'initiative du salarié sont par contre moins bien relayées, avec toutefois des différences de comportement entre les plus grandes PME et les autres.

L'incidence de la taille

De toutes les formations destinées aux salariés, les dirigeants interrogés privilégient celles mises en place par l'entreprise. D'ailleurs, la majorité des PME de plus de 50 salariés (plus de 80 %) et des TPE (60 %) affirment relayer en priorité les formations proposées par l'entreprise. En revanche, l'information sur les possibilités de formation à l'initiative du salarié est moins bien transmise et reste elle aussi directement liée à la taille de l'entreprise. Les PME de plus de 200 salariés font figure de « bon élève » ; elles sont 84 % à avoir informé leurs salariés sur le DIF, et 48 % sur la VAE. En comparaison, ces taux pour

les TPE ne dépassent pas 41 % et 33 %. A noter que 23 % des TPE ne se sont pas prononcées sur le sujet.

L'incidence de l'activité

Le constat effectué les années précédentes se vérifie à nouveau : en matière d'information sur la formation professionnelle, le secteur des services est le plus dynamique. Ainsi, dans 80 % des entreprises de ce secteur, les salariés bénéficient d'une information sur les possibilités de formation mises en place. Ce taux passe à 52 % pour les formations au titre du CIF.

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

	Ventilation par cible (%)								
	Par taille					Par secteur			
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services
Les possibilités de formations mises en place par l'entreprise	60	76	70	81	89	67	77	67	80
Les possibilités de formations du salarié au titre de la période de professionnalisation	46	46	38	36	52	44	50	40	43
Les possibilités de formations du salarié au titre de la VAE (validation des acquis de l'expérience)	33	22	24	32	48	29	25	31	37
Les possibilités de formations du salarié au titre du DIF (droit individuel à la formation)	41	51	63	68	84	60	57	63	64
Les possibilités de formations du salarié au titre du DIF (droit individuel à la formation)	34	39	39	46	68	45	39	37	52
Aucune citation	23	14	14	10	2	14	9	20	11

Résultats non redressés
Base : ensemble des PME

La part des demandes de formation à l'initiative des salariés reste faible, même si les pratiques en la matière varient selon la taille de l'entreprise. En toute logique, les demandes de départ en formation formulées par les salariés sont plus courantes dans les PME de plus de 50 salariés, notamment en ce qui concerne le CIF.

L'incidence de la taille

Quel que soit le dispositif, les demandes de formation formulées par les salariés sont plus fréquentes au sein des entreprises de plus de 50 salariés, et particulièrement au sein des entreprises de plus de 200 salariés. Parmi ces dernières, 40% ont fait l'objet d'une demande de VAE, 44% d'une demande de DIF et 74% d'une demande de CIF. Preuve s'il en est des disparités existantes selon la taille de l'entreprise, plus de deux tiers des PME de moins de 20 salariés (88% des TPE) ne se sont pas prononcées sur la question.

L'incidence de l'activité et de la région

Le secteur des services se distingue non seulement par l'information de ses salariés sur les possibilités de formation, mais aussi par les nombreuses demandes de formation à l'initiative des salariés. Ainsi, 20% des entreprises de ce secteur ont enregistré des demandes de VAE. Ces demandes semblent également plus fréquentes en Ile-de-France (20%) qu'en province (12%).

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

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
De la période de professionnalisation	5	14	6	17	14	12	6	6	16	9	11
De la VAE (validation des acquis de l'expérience)	4	7	9	19	40	16	5	13	20	20	12
Du DIF (droit individuel à la formation)	3	17	18	27	44	23	18	17	20	21	19
Du CIF (congé individuel de formation)	2	14	22	56	74	35	19	28	32	31	28
Aucune citation	88	68	64	32	15	50	65	61	57	59	58

Résultats non redressés

PERSPECTIVES 2006

2.1

IDENTIFICATION DES BESOINS DE FORMATION

2.1

De plus en plus de PME estiment disposer des compétences nécessaires

Les résultats des années précédentes témoignaient déjà de la satisfaction des PME quant aux compétences à leur disposition. 2005 confirme cette tendance, même si les dirigeants et DRH interrogés sont de plus en plus nombreux à souhaiter intégrer de nouvelles compétences au sein de leur entreprise.

L'incidence de la taille

Depuis 2002, les besoins en nouvelles compétences n'ont cessé de diminuer, que ce soit au sein des TPE ou dans les autres PME. En 2005, cette tendance s'inverse. En effet, 29 % des TPE et 41 % des PME de plus de 10 salariés affirment aujourd'hui avoir besoin de nouvelles compétences. Ce besoin se fait particulièrement ressentir dans les PME de 50 à 199 salariés (44 %).

L'incidence de l'activité et de la localisation

Les secteurs des services et du commerce semblent les plus concernés par des besoins en nouvelles compétences (40 %). Ce taux évolue fortement d'une année sur l'autre, notamment dans le secteur des services (+11 points).

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

Evolution depuis 2002 (%)

	2005	2004	2003	2002	2005	2004	2003	2002
	1 à 9				10 à 499			
	2005	2004	2003	2002	2005	2004	2003	2002
Votre entreprise dispose aujourd'hui des compétences nécessaires	69	73	65	58	58	64	63	57
Votre entreprise a besoin de nouvelles compétences	29	27	34	40	41	35	36	42
Nsp	2	0	1	2	1	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
Votre entreprise dispose aujourd'hui des compétences nécessaires	69	59	62	56	56	64	68	58	58	66	60
Votre entreprise a besoin de nouvelles compétences	29	41	37	44	42	35	32	40	41	34	39
Nsp	2	0	1	0	2	1	0	2	1	0	2

Résultats non redressés

Cette année encore, les formations choisies répondent surtout aux besoins ponctuels des salariés.

Un nombre croissant de TPE sollicitent toutefois des formations en accompagnement d'un projet particulier de l'entreprise. Quant aux PME de plus de 10 salariés, elles privilégient cette année davantage les formations répondant à des besoins ponctuels au détriment des formations liées à une logique d'élévation des compétences.

L'incidence de la taille et du secteur d'activité

Les PME de 200 à 499 salariés sont les plus fortes utilisatrices de formations visant l'élévation des compétences, situation qui se vérifie très nettement en 2005. Les dirigeants et DRH sont aujourd'hui 56 % à s'inscrire dans cette logique, contre 41 % l'an passé.

Les PME de 10 à 19 salariés privilégient pour leur part

davantage les formations répondant à des besoins ponctuels (53 %).

Les PME de la région parisienne accordent plus d'importance aux formations en accompagnement d'un projet particulier que les entreprises de province.

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

Evolution depuis 2002 (%)

	2005	2004	2003	2002	2005	2004	2003	2002
	1 à 9				10 à 499			
Dans une logique d'élévation des compétences des salariés	30	36	28	34	36	40	40	37
En accompagnement d'un projet particulier de l'entreprise	17	11	9	18	14	14	11	27
En réponse aux besoins ponctuels	49	49	61	35	48	45	46	35
Nsp	4	4	2	13	2	2	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
Dans une logique d'élévation globale des compétences des salariés	30	36	36	44	56	35	44	38	41	37	40
En accompagnement d'un projet particulier de l'entreprise	17	9	19	14	19	16	12	19	15	22	14
En réponse aux besoins ponctuels	49	53	42	38	22	49	40	40	42	38	44
Nsp	4	1	3	4	4	1	5	3	3	4	3

Résultats non redressés

La possibilité dans l'entreprise d'un dialogue employeur-salarié est la condition sine qua none de la construction de parcours individuels de formation. Ici encore, un clivage s'installe entre les PME de moins de 50 et de plus de 50 salariés ; ces dernières sont plus nombreuses à avoir mis en place un entretien avec le salarié pour dialoguer sur son parcours de formation.

L'incidence de la taille et de l'activité

L'analyse des intentions des PME de moins de 50 salariés, et plus particulièrement de celles de moins de 20 salariés (48 %), révèle la réticence de ces entreprises à mettre en place un entretien individuel avec le salarié pour dialoguer sur son parcours professionnel. En revanche, l'analyse de leur pratique indique une tendance nouvelle pour 2005. La grande majorité (plus de

60 %) des PME de plus de 50 salariés a mis en place ce type d'entretien, contre seulement 41 % l'an dernier. Au plan sectoriel, les PME de l'industrie restent, comme en 2004, les entreprises les plus réticentes face à l'entretien professionnel. Elles sont encore 45 % à ne pas souhaiter mettre en place ce type d'entretien. A contrario, les PME des services ont cette année fait preuve d'un réel dynamisme, puisqu'une entreprise sur deux a adopté cette procédure.

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

	2005	2004	2005	2004
	1 à 9		10 à 499	
Oui	16	21	21	20
Non	48	46	41	41
Ce type d'entretien existe déjà dans votre entreprise	35	32	38	37
Nsp	1	0	-	2

1 à 9 salariés : résultats non redressés
10 à 499 salariés : résultats 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	16	19	25	25	21	20	21	21	21	19	21
Non	48	48	42	15	16	45	38	36	30	36	36
Ce type d'entretien existe déjà dans votre entreprise	35	33	32	60	63	36	42	43	49	45	42
Nsp	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0

Résultats non redressés

Les changements induits par l'évolution des métiers et du marché sont une préoccupation majeure des dirigeants et DRH interrogés, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les TPE sont cette année davantage préoccupées par l'évolution du marché et envisagent de former leurs salariés en conséquence.

L'incidence de la taille

Depuis plusieurs années, l'évolution du métier est présentée comme la principale raison d'une réflexion sur la formation des salariés.

Cette question semble à présent moins importantes pour les TPE (36 %, soit -10 points). L'évolution du marché est en revanche un point fondamental de la réflexion sur la formation des salariés.

En tant que premières utilisatrices de la formation professionnelle, les PME de 50 salariés sont, cette année encore, davantage concernées par la réforme. Parmi ces entreprises, les plus grandes PME, qui ont réalisé un important travail d'intégration de la réforme en 2004, sont, aujourd'hui toutefois, seulement 32 % à considérer cette question comme centrale, contre 47 % l'an passé.

L'incidence de l'activité et de la localisation

La construction bénéficie depuis plusieurs années d'une conjoncture favorable. L'évolution du marché constitue ainsi un élément capital de la réflexion sur la formation des salariés.

Les PME du secteur du commerce et celles localisées en Ile-de-France se concentrent davantage sur les technologies de l'information et de la communication.

« 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 ? »

	2005	2004	2003	2002	2005	2004	2003	2002
	1 à 9				10 à 499			
L'évolution du marché	28	20	24	25	20	21	18	27
L'évolution de votre métier	36	46	47	34	40	40	45	36
L'organisation du travail (par ex. le passage aux 35 heures)	10	13	19	18	13	12	23	22
Les Technologies de l'Information et de la Communication (comme Internet)	11	8	6	17	10	10	9	11
La réforme de la formation professionnelle du 4 mai 2004	7	4	-	-	12	13	-	-
Nsp	7	9	3	6	6	3	6	4

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
L'évolution du marché	28	20	22	21	17	24	31	17	21	19	23
L'évolution de votre métier	36	43	41	37	41	36	42	42	37	32	41
L'organisation du travail (par ex. le passage aux 35 heures)	10	11	15	9	7	12	10	11	9	10	11
Les Technologies de l'Information et de la Communication (comme Internet)	11	11	9	4	2	5	4	11	10	13	7
La réforme de la formation professionnelle du 4 mai 2004	7	8	6	27	32	18	9	13	17	19	13
Nsp	7	6	8	2	0	6	5	5	5	6	5

Résultats non redressés

Le manque de temps comme principal frein à la gestion des compétences

Le constat établi en 2004 concernant le recrutement est toujours valable aujourd'hui : embaucher n'est pas un problème pour les dirigeants, hormis pour le secteur du commerce. A l'inverse, le manque de temps pour former les salariés et ses conséquences sur l'organisation, s'impose comme la principale difficulté. La complexité des dispositifs de formation apparaît de plus en plus comme un frein supplémentaire à la gestion des compétences.

L'incidence de la taille

D'une manière générale pour les dirigeants et DRH interrogés, le manque de temps pour former les salariés est un frein majeur pour la gestion des compétences de leurs salariés. Cette difficulté est davantage ressentie par les PME de 10 à 19 salariés (70 %) qui mettent en avant les conséquences des départs en formation des salariés sur l'organisation du travail.

Les autres problèmes organisationnels tels que l'analyse des besoins de formation et la gestion de la mobilité interne du personnel, sont surtout présents au sein des PME de plus de 50 salariés.

Quant au financement de la formation des salariés, ce point est principalement soulevé par les PME de 10 à 19 salariés (35%).

L'incidence de l'activité et de la localisation

Le niveau d'activité élevé de la construction depuis plusieurs années entraîne de réelles difficultés de recrutement pour 48 % des entreprises de ce secteur. Les PME franciliennes souffrent en revanche davantage de la complexité des dispositifs de formation (39%), ce qui est moins le cas en province (27%).

« 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 (%)

	2005	2004	2003	2002	2005	2004	2003	2002
	1 à 9				10 à 499			
Le recrutement	28	35	59	52	22	35	61	50
La mobilité ou l'évolution interne du personnel	20	24	18	14	20	31	24	19
L'analyse des besoins de formation	11	6	9	5	16	18	13	14
Le manque de temps pour former les salariés	64	62	58	52	66	63	58	56
Le financement de la formation des salariés	28	30	39	36	34	24	32	28
La complexité des dispositifs de formation	29	26	-	-	30	15	-	-
Nsp	8	4	6	8	3	5	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	I-d-F	Province
L'évolution du marché	28	24	25	22	22	20	48	21	16	19	26
La mobilité ou l'évolution interne du personnel	20	18	23	28	33	29	17	27	21	25	23
L'analyse des besoins de formation	11	11	17	23	27	21	9	18	18	14	18
Le manque de temps pour former les salariés	64	70	62	57	54	67	58	66	57	63	61
Le financement de la formation des salariés	28	35	27	25	22	22	21	28	37	28	28
La complexité des dispositifs de formation	29	30	31	31	26	23	34	28	32	39	27
Nsp	8	3	4	5	4	7	4	4	5	3	6

Résultats non redressés

Comme les années précédentes, recruter du personnel qualifié et immédiatement opérationnel semble être la meilleure réponse aux besoins de compétences. La formation des salariés à de nouvelles qualifications est également une solution retenue.

L'incidence de la taille

Le recrutement de personnel qualifié et immédiatement opérationnel recouvre cette année une importance moindre, notamment pour les TPE (67%), même s'il demeure la principale réponse aux problèmes de qualifications.

A noter que 50% des dirigeants de TPE considèrent l'embauche des jeunes en contrat d'alternance comme une alternative adaptée aux besoins de qualifications de leur entreprise, soit une augmentation de 6 points par rapport à 2004.

D'une manière générale, la formation des salariés est la réponse la plus appropriée aux besoins des PME de plus de 50 salariés.

L'incidence de l'activité

Les PME qui font le choix de recourir aux contrats en alternance appartiennent principalement au secteur de l'industrie (55%) et de la construction (50%). Les PME des services sollicitent plus que les entreprises des autres secteurs l'embauche des jeunes diplômés (27%).

« 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 ? »

Evolution depuis 2002 (%)

	2005	2004	2003	2002	2005	2004	2003	2002
	1 à 9				10 à 499			
Former les salariés en poste à de nouvelles qualifications	55	54	45	61	61	64	64	63
Embaucher des jeunes en contrat d'alternance pour les former	50	44	48	33	39	37	37	34
Embaucher des jeunes diplômés	20	20	18	22	24	21	18	22
Embaucher du personnel qualifié et immédiatement opérationnel	67	69	73	70	68	66	70	73
Autres	1	2	3	1	1	0	1	1
Nsp	2	1	1	3	2	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 à de nouvelles qualifications	55	61	58	70	70	61	52	66	65	69	60
Embaucher des jeunes en contrat d'alternance pour les former	50	36	46	43	42	55	50	44	32	43	44
Embaucher des jeunes diplômés	20	29	20	17	23	10	24	23	27	25	21
Embaucher du personnel qualifié et immédiatement opérationnel	67	65	69	60	58	64	65	61	67	57	66
Autres	1	0	3	1	1	1	4	0	1	0	2
Nsp	2	2	1	2	2	2	0	2	3	2	2

PERSPECTIVES 2006

MISE EN PLACE DE LA FORMATION

2.2

2.2

Des budgets de formation en hausse en 2005

Dans l'ensemble, les prévisions de croissance enregistrées en 2004 ont eu un effet positif sur le budget formation des PME en 2005.

Les TPE sont par exemple nombreuses cette année à avoir consacré un budget formation supérieur à l'obligation légale, contrairement aux PME de plus de 10 salariés qui semblent suivre une tendance inverse.

L'incidence de la taille et de l'activité

En prévision d'une hausse de leur activité au cours de l'année 2005, les entreprises sont nombreuses à avoir prévu un budget de formation supérieur à l'obligation légale ; 16 % des TPE sont dans ce cas contre 13 % l'an passé. La tendance s'inverse pour les PME de plus de 10 salariés qui sont seulement 37 % à avoir augmenté leur budget de

formation, contre 43 % l'an passé. Les PME de plus de 200 salariés enregistrent en revanche une hausse significative de ce budget ; elles sont cette année 53 % à disposer d'un budget très au-delà de l'obligation légale, soit une augmentation de 26 points par rapport à 2004. Au niveau sectoriel, la hausse du budget formation a surtout concerné les entreprises de l'industrie (30 %).

« Parlons à présent du 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 2002 (%)

	2005	2004	2003	2002	2005	2004	2003	2002
	1 à 9				10 à 499			
Très supérieur	3	4	6	5	14	15	14	13
Plutôt supérieur	13	9	8	12	23	29	26	25
Limité à l'obligation légale	74	73	80	73	58	51	57	59
Nsp	10	15	6	10	5	5	3	4

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 supérieur	3	8	15	26	53	20	14	19	20	21	17
Plutôt supérieur	13	22	26	35	27	30	20	23	21	18	25
Limité à l'obligation légale	74	63	55	38	16	49	59	52	53	54	53
Nsp	10	7	4	1	4	2	7	7	7	8	5

Résultats non redressés

2.2

L'optimisme des PME se traduit par une hausse des budgets formation en 2006

A masse salariale égale, 66 % des TPE et 63 % des PME de plus de 10 salariés prévoient un budget de formation équivalent pour l'année 2006. Plus d'un quart de ces entreprises souhaitent toutefois accroître ce budget, taux en hausse par rapport à l'année précédente.

Comme l'an passé, ce sont les PME de 50 à 199 salariés qui prévoient une augmentation de ce budget. En revanche, les TPE, plus sensibles aux évolutions de la conjoncture, sont les plus nombreuses à penser réduire leur budget formation pour 2006. Au niveau sectoriel, l'optimisme du secteur des services se traduit par une hausse du budget formation pour l'année à venir (28%).

L'incidence de la taille et l'activité

Les PME qui prévoient une hausse de leur activité sur l'ensemble de l'année envisagent également une hausse de leur budget formation.

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

Evolution depuis 2002 (%)

	2005	2004	2003	2002	2005	2004	2003	2002
	1 à 9				10 à 499			
En hausse	14	16	12	10	27	25	25	26
Equivalent	66	66	70	59	63	67	62	60
En baisse	14	11	17	22	9	5	11	9
Nsp	6	7	1	9	1	2	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	I-d-F	Province
En hausse	14	22	32	32	17	19	17	22	28	24	21
Equivalent	66	66	64	62	70	63	70	66	64	67	65
En baisse	14	10	8	5	10	14	9	12	6	6	11
Nsp	6	2	0	1	2	4	1	1	3	4	2

Résultats non redressés

PERSPECTIVES 2006

PERSONNEL ET DOMAINES DE FORMATION PRIORITAIRES

2.3

2.3

Les ouvriers et les employés sont toujours propriétaires pour la formation

Depuis plusieurs années, les employés et les ouvriers qualifiés étaient les deux principales catégories sollicitées dans le cadre de la formation professionnelle. Cette année, les PME de plus de 10 salariés semblent vouloir privilégier les techniciens et agents de maîtrise au détriment des ouvriers qualifiés.

L'incidence de la taille

Les PME de plus de 200 salariés qui bénéficient d'importants investissements formation font part de leur forte volonté de former leurs salariés, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. A l'instar de 2004, les intentions de formation privilégient davantage les employés (94 %) et les techniciens et agents de maîtrise (90 %). Au sein des TPE, les prévisions de formation pour les ouvriers qualifiés (33 %), ainsi que pour les cadres et ingénieurs (13 %) sont en forte diminution.

L'incidence de l'activité

En matière de formation, les ouvriers et employés non qualifiés, ainsi que les ouvriers qualifiés, sont les trois catégories de salariés principalement citées par l'industrie et la construction. Pour les secteurs des services et du commerce, les catégories « cibles » sont les employés, les cadres et ingénieurs, sans oublier la direction.

L'incidence de la localisation

Les PME franciliennes sont 56 % à encourager la formation de leurs cadres et de leurs ingénieurs, taux qui ne dépasse pas 39 % en province.

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

Evolution depuis 2002 (%)

	2005	2004	2003	2005	2004	2003
	1 à 9			10 à 499		
Ouvriers et employés non qualifiés	30	34	29	39	46	53
Ouvriers qualifiés	33	43	39	49	56	57
Employés	50	53	43	66	62	65
Techniciens et agents de maîtrise	23	21	20	55	50	54
Cadres et ingénieurs	13	18	20	41	38	39
Direction	30	31	30	38	31	37

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	30	30	50	53	77	49	54	44	39	43	46
Ouvriers qualifiés	33	42	60	63	79	65	68	43	43	47	54
Employés	50	68	55	83	94	65	46	74	75	70	66
Techniciens et agents de maîtrise	23	47	59	79	90	61	45	56	56	53	56
Cadres et ingénieurs	13	31	35	72	88	46	22	42	55	56	39
Direction	20	42	30	51	62	37	25	50	45	48	39
Aucune citation	20	5	3	0	0	9	12	6	4	4	8

Résultats non redressés

2.3

Technique et qualité : deux domaines de formation privilégiés

D'une année sur l'autre, la technique, la qualité et l'informatique demeurent les principaux domaines de formation sollicités par les PME. Parallèlement, les formations en marketing et vente connaissent une bonne progression dans les TPE.

L'incidence de la taille

D'une manière générale, les formations « technique » sont les plus demandées par les PME, quelle que soit la taille de l'entreprise. Viennent ensuite les formations « qualité » pour les TPE, et « informatique » pour les autres PME. Les demandes de formation « marketing/vente » (28 %) sont en progression depuis trois ans au sein des TPE. En revanche, les formations « management/ressources humaines », généralement bien présentes dans les PME, sont rarement mises en place par les TPE (8 %). A noter que 21 % des très petites entreprises n'ont pas répondu à cette question.

L'incidence de l'activité et de la localisation

Plus que les autres secteurs, le commerce envisage d'investir dans les formations « informatique » (57 %), ainsi que dans les formations « marketing / vente » (54 %) au cours des douze prochains mois. Les formations « management / ressources humaines » sont davantage retenues par le secteur des services (41 %). Comme l'an passé, les PME de l'industrie (32 %) et celles localisées en région parisienne (39 %) sont plus nombreuses à envisager recourir aux formations « langues ».

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

Evolution depuis 2002 (%)

	2005	2004	2003	2005	2004	2003
	1 à 9			10 à 499		
Qualité	37	43	40	46	44	56
Technique	48	51	48	69	72	63
Informatique	33	36	33	52	51	52
Management/ressources humaines	8	14	11	30	26	26
Marketing/vente	28	25	15	29	28	23
Langues	11	11	9	18	16	15
Stratégie	13	18	8	14	14	12
Gestion et finance	18	24	18	19	20	22
Sécurité	1	1	-	7	8	-
Autre domaine	2	4	1	3	4	2
Aucune citation	21	17	-	46	-	-

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	37	48	41	43	54	48	40	42	46	39	45
Technique	48	63	77	81	81	74	70	64	65	67	68
Informatique	33	53	42	63	65	50	29	57	53	62	45
Management/ressources humaines	8	22	21	63	68	32	22	30	41	40	29
Marketing/vente	28	28	29	40	44	22	16	54	31	35	32
Langues	11	10	12	40	40	32	4	19	25	39	14
Stratégie	13	14	10	17	17	14	10	13	17	20	12
Gestion et finance	18	16	14	37	47	22	17	28	28	26	24
Sécurité	1	3	10	10	23	12	11	4	8	6	9
Autre domaine	2	4	3	1	5	1	3	3	5	4	3
Aucune citation	21	8	2	0	0	7	14	8	5	6	9

Résultats non redressés

2.3

Trois quarts des PME évaluent la formation

Que ce soit pour les TPE ou pour les PME de plus de 10 salariés, le comportement des dirigeants en matière d'évaluation des connaissances acquises par le salarié à l'issue d'une formation reste inchangé par rapport à 2004.

Ce constat doit toutefois être nuancé pour les TPE. Ces entreprises ont en effet tendance à évaluer les nouvelles capacités lorsque l'occasion se présente, et pas nécessairement à l'issue de la formation.

L'incidence de la taille

Trois quarts des PME déclarent évaluer les nouvelles capacités de leurs salariés après la formation. Ce contrôle des connaissances est toutefois plus courant au sein des PME de plus de 200 salariés (89%). La situation est donc sensiblement identique à celle de 2004, si ce n'est pour les TPE qui sont cette année plus nombreuses (+ 10 points) à reporter l'évaluation dans le temps.

L'incidence de l'activité

L'industrie adopte cette année un comportement différent en matière d'évaluation. Les dirigeants et DRH de ce secteur sont aujourd'hui 83 % à procéder à ce type de contrôle contre 73 % en 2004.

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

Evolution depuis 2002 (%)

	2005				2004				2003				2002			
	1 à 9				10 à 499				1 à 9				10 à 499			
Sous Total oui	73	73	81	77	81	80	83	84	73	73	81	77	81	80	83	84
Oui, immédiatement	24	34	30	52	42	42	45	53	24	34	30	52	42	42	45	53
Oui, quand l'occasion se présente	49	39	51	25	40	38	38	30	49	39	51	25	40	38	38	30
Non	27	27	19	10	19	20	17	13	27	27	19	10	19	20	17	13
Nsp	-	-	-	13	-	-	-	3	-	-	-	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
Sous total oui	73	79	84	80	89	83	78	79	81	78	81
Oui, immédiatement	24	39	46	43	49	36	40	38	40	36	39
Oui, quand l'occasion se présente	49	41	38	37	40	48	39	40	41	42	42
Non	27	21	16	20	11	17	22	21	19	22	19

Résultats non redressés

2.3

L'observation du salarié comme principal mode d'évaluation

D'une manière générale, l'évaluation se fait par l'observation du salarié dans sa pratique quotidienne. Cette méthode est celle de 79 % des TPE et 83 % des autres PME, taux qui demeurent inchangés d'une année sur l'autre.

L'incidence de la taille et de l'activité

Comme les années précédentes, le recours aux tests ou aux cas pratiques est davantage présent dans les entreprises de petite taille ; ce sont ainsi 26 % des TPE qui se servent de ces moyens de mesure contre 19 % des autres PME. A noter que cette pratique augmente quelle que soit la taille de l'entreprise. Au niveau sectoriel, ce sont les PME de l'industrie qui utilisent le plus les tests ou les cas pratiques (29 %).

« Dans ce cas, quelle(s) forme(s) prend cette évaluation ? »

Evolution depuis 2002 (%)

	2005	2004	2003	2002	2005	2004	2003	2002
	1 à 9				10 à 499			
Par observation de l'évolution de la pratique professionnelle du salarié	79	79	79	90	83	83	85	86
Par tests ou cas pratiques organisés par l'entreprise	26	23	21	22	19	15	15	19
Autres	1	0	0	0	2	2	4	2

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

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
Par observation de l'évolution de la pratique professionnelle du salarié	79	80	87	85	90	80	84	87	84	87	83
Par tests ou cas pratiques organisés par l'entreprise	26	22	13	14	14	29	18	12	18	16	19
Autres	1	3	1	6	4	2	1	6	1	2	3
Nsp	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0

Résultats non redressés

CAHIER SPÉCIAL

Un an et demi après la loi du 4 mai 2004, il était nécessaire de consacrer un second cahier spécial à la réforme de la formation, afin de mesurer le travail d'appropriation réalisé par les PME depuis la précédente édition de *Perspectives*.

En outre, compte tenu des besoins croissants des PME en matière de nouvelles compétences, AGEFOS PME a souhaité une meilleure appréhension de ces attentes au regard des priorités de financement fixées dans le cadre de la professionnalisation.

L'analyse de ces besoins fait l'objet de la seconde partie de ce cahier spécial, avec une attention particulière portée aux métiers de la vente et du commerce.

CAHIER SPÉCIAL

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

Les entreprises connaissent bien les nouvelles dispositions nées de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle, en particulier celles portant sur la déclinaison du plan de formation en trois catégories d'actions. Dans la mesure où le plan de formation est obligatoire dans les structures de plus de 50 salariés, il est logique que le travail d'appropriation de la réforme réalisé par ces entreprises soit plus important que dans les autres PME.

L'incidence de la taille

Parmi les nouveautés introduites par la réforme de 2004, la nouvelle organisation du plan de formation est une mesure bien connue des structures de plus de 50 salariés. Comme l'an passé, la quasi totalité des entreprises de 50 à 199 salariés (88 %) et de plus de 200 salariés (91 %) a eu connaissance de cette nouvelle modalité.

Parallèlement, le taux de connaissance de cette disposition au sein des PME de moins de 50 salariés a fortement progressé depuis 2004. Ce taux atteint par exemple 35 % pour les TPE, soit une augmentation de 17 points.

L'incidence de l'activité

L'an dernier, l'introduction des trois catégories d'actions et la possibilité de former en dehors du temps de travail étaient mieux appréhendées par les entreprises de l'industrie et des services. Ce constat reste inchangé pour 2005, avec toutefois une forte progression pour l'industrie (73 %, soit +15 points).

Les PME de la construction, moins souvent dotées d'un plan de formation, sont en toute logique moins bien informées sur ces nouvelles dispositions.

« Depuis le 4 mai dernier, une nouvelle loi est en vigueur concernant la formation professionnelle. Elle prévoit plusieurs dispositions. La première d'entre elles concerne le plan de formation. Celui-ci doit désormais être décliné en trois catégories d'actions et permet d'effectuer la formation en dehors du temps de travail. Avez-vous eu connaissance de cette disposition ? »

Evolution depuis 2004 (%)

	2005	2004	2005	2004
	1 à 9		10 à 499	
Oui	35	19	66	59
Non	65	81	33	41

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	35	56	74	88	91	73	54	63	68	63	65
Non	65	44	25	12	9	27	45	37	32	37	35
Nsp	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0

Résultats non redressés

Face à la possibilité de proposer aux salariés une formation hors temps de travail, les réactions sont les mêmes pour les TPE et les PME de plus de 10 salariés.

L'incidence de la taille et de l'activité

Les PME de plus de 200 salariés étaient l'an dernier les plus enthousiastes sur la formation hors temps de travail ; elles ne sont aujourd'hui plus que 32 % à l'envisager, soit une chute de 15 points.

Cette baisse d'intérêt pour le hors temps de travail ne concerne pas les PME de 20 à 199 salariés, entreprises qui restent les plus proactives sur la question. Les entreprises de 10 à 19 salariés sont pour leur part plus réticentes.

« Comptez-vous proposer, dans votre plan de formation 2006, des formations hors temps de travail comme la nouvelle loi le permet ? »

Evolution depuis 2004(%)

	2005	2004	2005	2004
	1 à 9		10 à 499	
Oui	37	33	39	36
Non	58	60	55	59
Nsp	5	7	5	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	I-d-F	Province
Oui	37	29	48	47	32	38	40	36	41	36	39
Non	58	66	47	47	62	59	53	58	54	60	55
Nsp	5	5	5	6	6	3	7	6	5	4	6

Résultats non redressés

D'une année sur l'autre, le nombre d'entreprises à avoir entendu parler du DIF a fortement augmenté. Plus d'un tiers des TPE (38 %) et plus de trois quarts (76 %) des autres PME le connaissent aujourd'hui. Le taux de notoriété du DIF est très fortement lié à la taille de l'entreprise, et à la présence d'un service ressources humaines et d'instances représentatives du personnel. Par ailleurs, les PME qui ont une politique active en matière d'information sur les possibilités de formation à l'initiative du salarié sont très bien informées sur ce droit.

L'incidence de la taille

Alors que seules 20% des TPE étaient informées de l'existence du DIF en 2004, elles sont aujourd'hui 38%. Ce taux demeure néanmoins faible au regard de la situation observée dans les autres PME. A l'instar des résultats obtenus l'an dernier, les PME de plus de 50 salariés affirment toutes avoir entendu parler

de cette disposition.

L'incidence de l'activité

Au niveau sectoriel, l'industrie (80%) et les services (77%) se distinguent par leur taux de connaissance du DIF. Des quatre domaines d'activité, la construction est par contre le secteur le moins bien informé (43%).

« Le Droit Individuel à la Formation ou DIF va permettre au salarié de disposer d'un crédit de 20 heures de formation par an cumulable sur six ans. Avez-vous eu connaissance de cette disposition ? »

Evolution depuis 2004 (%)

	2005		2004	
	1 à 9	10 à 499	1 à 9	10 à 499
Oui	38	76	20	50
Non	62	24	80	50

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	36	58	80	94	51	50	49	58
Non	80	64	42	20	6	49	50	51	42

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	38	65	81	98	100	80	57	70	77	72	71
Non	62	35	19	2	0	19	43	30	23	23	28
Nsp	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

Résultats non redressés

Plus d'un an après l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004, les dirigeants et DRH interrogés émettent de fortes réserves quant à l'appétence des salariés pour le DIF. Ils sont ainsi de plus en plus nombreux à douter du succès de ce dispositif auprès des salariés.

L'incidence de la taille

Les entreprises de 10 à 19 salariés (77%), ainsi que celles de 20 à 49 salariés (75%) sont les plus nombreuses à considérer que les demandes de DIF ne concerneront qu'une très faible minorité.

Au-delà de ce seuil de 50 salariés, les dirigeants et DRH ont un point de vue sensiblement différent : pour près d'un tiers d'entre eux, les demandes de DIF seront certes plus nombreuses, mais toujours minoritaires. Quant aux PME

de 50 à 199 salariés, elles anticipent sans doute des demandes plus fortes, puisque qu'elles sont 11% à penser que la majorité des salariés souhaitera utiliser son DIF.

L'incidence de l'activité

Secteur le moins informé sur le dispositif, la plupart des entreprises de la construction (78%) ne s'attendent pas à devoir traiter un nombre important de dossiers en matière de DIF.

« Pensez-vous que dans votre entreprise, les salariés qui vont demander à utiliser leur DIF seront : »

Evolution depuis 2004(%)

	2005	2004	2005	2004
	1 à 9		10 à 499	
Une majorité	9	9	5	5
Une minorité	16	20	22	29
Une très faible minorité	70	66	72	62
Nsp	5	6	1	4

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 majorité	9	4	3	11	6	6	9	3	9	9	6
Une minorité	16	19	21	30	31	21	12	28	24	27	21
Une très faible minorité	70	77	75	57	58	72	78	66	62	62	70
Nsp	5	0	1	2	5	1	1	3	5	2	3

Résultats non redressés

Si le DIF est à l'initiative du salarié, ce dernier doit recueillir l'accord de l'employeur sur le choix de l'action formation.

Bien que plus des deux tiers des dirigeants et DRH souhaitent encore inciter le salarié à choisir une formation répondant aux besoins de l'entreprise, ils sont plus nombreux cette année à envisager de laisser au salarié le choix du contenu de sa formation.

L'incidence de la taille

D'une manière générale, les mentalités ont évolué vis-à-vis du DIF. Les dirigeants sont aujourd'hui 30 % dans les TPE (+ 6 points) et 26 % dans les PME (+ 7 points) à souhaiter accorder plus de liberté au salarié dans le choix de sa formation. Cette opinion se retrouve principalement au sein des PME de moins de 20 salariés.

Les dirigeants des structures de plus de 20 salariés inciteraient plutôt leurs salariés à choisir une formation répondant aux besoins de l'entreprise. C'est notamment le cas dans les PME de 20 à 49 salariés (79 %) et celles de plus de 200 salariés (81 %).

« 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 : »

Evolution depuis 2004 (%)

	2005	2004	2005	2004
	1 à 9		10 à 499	
Laisser le salarié choisir le contenu de sa formation	30	24	26	19
Inciter le salarié à choisir une formation répondant aux besoins de l'entreprise	66	74	72	78
Nsp	4	2	2	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
Laisser le salarié choisir le contenu de sa formation	30	31	19	23	16	30	24	23	23	25	24
Inciter le salarié à choisir une formation répondant aux besoins de l'entreprise	66	69	79	73	81	69	74	78	72	72	73
Nsp	4	0	2	4	2	1	2	1	5	3	3

Résultats non redressés

Pour 42 % des TPE et 52 % des autres PME, le DIF n'aura pas d'incidence sur leur budget de formation.

L'incidence de la taille

Près de deux tiers des dirigeants et DRH des PME de plus de 50 salariés ne pensent pas subir une forte augmentation de leur budget formation en raison du DIF. 65 % des PME de 50 à 199 salariés et 63 % des PME de plus de 200 salariés s'accordent sur ce point, soit des augmentations respectives de 5 et 18 points par rapport à 2004. Les TPE (44 %) et les PME (42 %) de 10 à 19 salariés sont

plus nombreuses cette année à envisager un impact réel du nouveau droit sur leur budget. Ces entreprises sont également très indécises sur la question (15 %).

L'incidence de l'activité

A l'instar des entreprises de plus de 50 salariés, les dirigeants du secteur de l'industrie sont une majorité (61 %) à minimiser l'impact du DIF sur le budget de formation. A noter que les entreprises du secteur du commerce (11 %) sont nombreuses à ne pas se prononcer sur la question.

« 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 ? »

Evolution depuis 2004 (%)

	2005	2004	2005	2004
	1 à 9		10 à 499	
Oui	44	41	39	41
Non	42	44	52	55
Nsp	14	14	10	4

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	44	42	41	31	37	37	44	44	34	39	40
Non	42	44	55	65	63	61	49	44	56	53	52
Nsp	14	15	4	4	0	2	8	11	9	8	8

Résultats non redressés

Avec un taux de connaissance de 49 %, le contrat de professionnalisation est cette année, avec le DIF, le dispositif de la réforme le mieux connu des PME. Ce taux diffère cependant selon la taille de l'entreprise, les PME de plus de 10 salariés étant les mieux informées sur le dispositif.

Lors du précédent sondage réalisé par AGEFOS PME en septembre 2005¹, le taux de notoriété du contrat de professionnalisation était de 45 %. Selon ce même sondage, si les entreprises ont entendu parler du nouveau dispositif, elles ne perçoivent pas forcément les évolutions par rapport aux anciens contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

L'incidence de la taille

Les TPE sont, sans surprise, les entreprises les moins bien informées sur le contrat de professionnalisation. Seules 38 % d'entre elles connaissent ce nouveau contrat. A contrario, la notoriété du dispositif atteint 88 % pour les PME de 50 à 199 salariés (+11 points) et 96 % pour celles de 200 à 499 salariés (+14 points), taux qui s'améliore nettement depuis un an.

L'incidence de l'activité

A l'exception des PME du commerce, les différents secteurs d'activité bénéficient d'un bon niveau d'information sur le contrat de professionnalisation. Le secteur du service se distingue toutefois avec un taux de connaissance qui atteint 74 %.

¹ AGEFOS PME, PME et contrat de professionnalisation : quelle perception ? Quelle appropriation ? Quelles intentions ? Coll. Regard sur – Septembre 2005.

« 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 ? »

Evolution depuis 2004 (%)

	2005	2004	2005	2004
	1 à 9		10 à 499	
Oui	38	16	65	44
Non	62	84	35	56
Nsp	0	1	0	0

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	38	52	67	88	96	68	63	52	74	64	64
Non	62	48	33	12	4	32	37	48	26	36	36

Résultats non redressés

Cette année encore, la période de professionnalisation est le dispositif le moins bien connu, puisque seuls 38 % des dirigeants et DRH sont au courant de cette mesure. Conséquence directe de cette faible notoriété, seuls 37 % seulement des dirigeants et DRH interrogés pensent recourir à la période de professionnalisation.

L'incidence de la taille

Comme pour les autres dispositifs, un clivage apparaît entre les entreprises de moins de 50 salariés et de plus de 50 salariés. Ces dernières sont bien entendu les mieux informées sur ce dispositif, avec des taux de connaissance de 83 % pour les PME de 50 à 199 salariés (+26 points) et

«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. Avez-vous eu connaissance de cette disposition ?»

de 90 % au sein de celles de plus de 200 salariés (+11 points). Mieux informées, ces entreprises sont en toute logique plus volontaires ; ainsi, 49 % des dirigeants et DRH des PME de plus de 50 salariés envisagent de mettre en place des périodes de professionnalisation.

A l'inverse, les TPE ne font pas preuve d'un grand intérêt pour ce nouveau dispositif. Moins d'un tiers d'entre elles le connaissent (28 %) et seules 23 % pensent l'utiliser.

L'incidence de l'activité

L'analyse sectorielle ne révèle pas de grandes différences par rapport à 2004. Les dirigeants et DRH du secteur des services s'avèrent être les mieux informés sur la période

de professionnalisation (66 %, +13 points) alors que ceux du commerce le sont un peu moins.

Paradoxalement, c'est le secteur de la construction, pourtant moins au courant que celui des services, qui se montre le plus intéressé par la période de professionnalisation. 41 % des entreprises de ce domaine d'activité pensent y recourir.

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

Evolution depuis 2004 (%)

	2005		2004	
	1 à 9	10 à 499	1 à 9	10 à 499
Oui	28	15	56	33
Non	71	85	43	67
Nsp	1	0	1	1

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

Evolution depuis 2004 (%)

	2005		2004	
	1 à 9	10 à 499	1 à 9	10 à 499
Oui	23	26	31	29
Non	74	69	63	66
Nsp	3	5	6	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	I-d-F	Province
Oui	28	44	59	83	90	59	54	46	66	58	56
Non	71	56	40	17	10	41	46	54	33	42	44
Nsp	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1

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	23	27	25	49	49	37	41	24	34	32	33
Non	74	68	69	44	47	57	55	72	62	62	63
Nsp	3	5	6	6	4	6	4	5	4	5	4

Résultats non redressés

CAHIER SPÉCIAL

Partie 2 : **ANALYSE DES BESOINS** **DE QUALIFICATIONS ET** **DE CERTIFICATIONS DES PME** (dans les domaines prioritaires d'AGEFOS PME)

Le commerce et la vente sont, dans l'ensemble, les deux domaines qui requièrent le plus de qualifications, quelle que soit la taille de l'entreprise. Viennent ensuite, de manière équivalente, les domaines de l'administration et de la gestion d'entreprise (15 %), ainsi que celui de la direction d'entreprise (15 %).

Pour les PME, ces besoins ne se manifesteront pas sur le court terme, mais plutôt au cours des douze prochains mois.

L'incidence de la taille

Pour une majorité de dirigeants des PME de 20 à 49 salariés, les besoins de qualifications en administration et gestion d'entreprise (87 %), en logistique (92 %) ou en direction d'entreprise (93 %) sont assez faibles.

La direction d'entreprise est en revanche un domaine qui génère plus de besoins en qualifications pour les PME de 10 à 19 salariés que pour les autres entreprises, surtout dans les douze mois à venir (16 %).

L'incidence de l'activité

Le secteur du commerce fait part des besoins de qualifications en commerce et en vente les plus importants, que ce soit à très court terme (11 %) ou dans les douze prochains mois (34 %). En revanche, une forte proportion des PME du secteur de la construction n'ont pas identifié ce type de besoins (88 %).

Quant aux besoins de qualifications en matière de direction d'entreprise, ils se retrouvent davantage au sein du secteur des services, surtout dans les douze prochains mois (14 %).

« Dans votre entreprise, avez-vous identifié un besoin de qualifications sur les thèmes suivants ? »

Sous-total oui

	TPE	10-499	Ensemble
Administration et gestion d'entreprise	16	17	15
Commerce vente	28	26	25
Logistique	8	10	8
Dirigeants d'entreprise	14	13	15

Sous-total oui immédiatement

	TPE	10-499	Ensemble
Administration et gestion d'entreprise	5	3	5
Commerce vente	4	6	3
Logistique	1	3	1
Dirigeants d'entreprise	3	2	3

Sous-total oui d'ici 12 mois

	TPE	10-499	Ensemble
Administration et gestion d'entreprise	11	13	10
Commerce vente	24	19	22
Logistique	6	7	7
Dirigeants d'entreprise	11	12	13

« Dans votre entreprise, avez-vous identifié un besoin de qualifications sur les thèmes suivants ? »

Administration et gestion d'entreprise

	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
Sous-total oui	16	22	12	19	22	13	18	21	18	22	17
Oui, besoin immédiat	5	5	1	5	5	1	3	6	5	6	4
Oui, besoin d'ici à 12 mois	11	17	11	14	17	12	15	15	12	16	13
Non	83	76	87	80	78	87	82	77	80	76	83
Nsp	1	2	1	1	0	0	0	1	2	2	1

Logistique

	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
Sous-total oui	8	10	7	21	16	13	10	13	10	14	11
Oui, besoin immédiat	1	5	0	2	5	3	2	4	1	5	2
Oui, besoin d'ici à 12 mois	6	5	7	19	11	10	8	9	9	9	9
Non	91	88	92	77	84	87	90	85	86	84	88
Nsp	1	2	1	2	0	0	0	1	3	2	1

Commerce vente

	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
Sous-total oui	28	25	28	30	33	26	12	45	25	30	28
Oui, besoin immédiat	4	7	4	7	10	3	2	11	6	9	5
Oui, besoin d'ici à 12 mois	24	18	25	22	23	23	10	34	19	21	23
Non	72	74	71	68	67	74	88	55	72	68	71
Nsp	0	1	1	2	0	0	0	0	3	2	1

Dirigeants d'entreprise

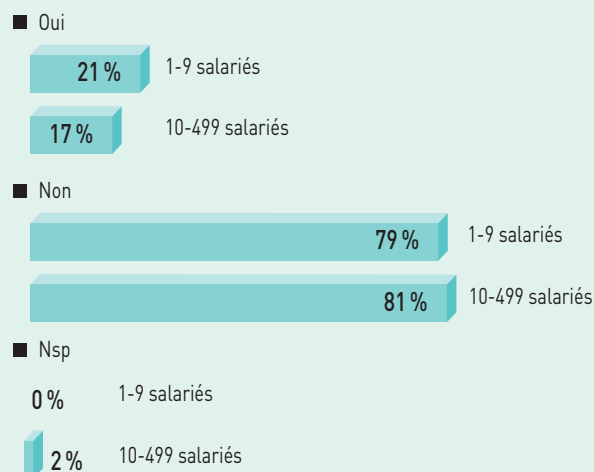
	Par taille					Par secteur				Par région	
	1-9	10-19	20-49	50-199	200-499	Industrie	Construction	Commerce	Services	I-d-F	Province
Sous-total oui	14	18	6	11	14	8	11	13	16	15	12
Oui, besoin immédiat	3	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2
Oui, besoin d'ici à 12 mois	11	16	5	9	12	7	9	11	14	12	10
Non	85	81	93	84	86	91	88	85	82	82	87
Nsp	1	1	1	5	0	1	1	1	2	4	1

Parmi les PME qui ont identifié un besoin de qualifications dans les domaines précédemment cités (administration et gestion d'entreprise, commerce / vente, logistique, direction d'entreprise), une minorité seulement connaît les certifications accessibles pour chacun d'entre eux (titres, diplômes, certificats de qualification professionnelle).

L'incidence de la taille et de l'activité

Utilisatrices principales de la formation professionnelle, les PME de plus de 200 salariés (38 %) ont mieux identifié les certifications correspondant, en matière de qualification, aux domaines identifiés.

« Avez-vous identifié les certifications, c'est-à-dire les titres, diplômes, ou Certificats de Qualification Professionnelle qui correspondent, en matière de qualification, à ces domaines ou métiers ? »



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	21	11	24	28	38	21	27	22	25	29	22
Non	79	87	76	72	62	79	73	78	74	74	78
Nsp	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1

La majorité des PME considère que les certifications identifiées correspondent à leurs attentes.

Les entreprises de plus de 50 salariés sont particulièrement satisfaites.

Parmi ces certifications, le diplôme est de manière générale la solution la plus appréciée des entreprises (CAP/BEP, bac professionnel, BTS/DUT).

L'incidence de la taille

Parmi la majorité d'entreprise satisfaites des certifications dont elles disposent, les PME de plus de 50 salariés, et surtout celles de 50 à 199 salariés (78 %), sont les plus enthousiastes. A l'inverse, pour plus d'un tiers des PME de

moins de 20 salariés, ces certifications ne répondent pas à leurs attentes.

Lorsqu'elles apportent des précisions sur ces certifications, les entreprises se prononcent principalement en faveur des diplômes de l'éducation nationale (CAP, BEP, bac professionnel, BTS et DUT). Parmi ces diplômes, le CAP, le BEP et le bac professionnel sont les réponses les plus adaptées aux besoins des PME de 20 à 49 salariés, alors que celles de 50 à 199 salariés privilégient le BTS ou le DUT. Le titre professionnel est particulièrement apprécié des PME de 10 à 19 salariés.

A noter qu'une forte proportion de répondants ont choisi l'item « autres » ou ne se sont pas prononcés.

L'incidence de l'activité

Les PME de la construction éprouvent visiblement davantage de difficultés à identifier des certifications correspondant à leurs attentes (36 %). Parmi celles identifiées figurent prioritairement le CAP/BEP (40 %) ou le bac professionnel (32 %). Les PME des services sont nombreuses à ne pas se prononcer sur la question (16 %). Pour les PME de ce secteur ayant fait un travail d'identification des certifications, le BTS ou le DUT sont les deux solutions les plus fréquemment retenues.

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) semble particulièrement bien correspondre aux attentes du secteur de l'industrie.

« Plus globalement, dans le cadre de vos recrutements ou dans le cadre de votre plan de formation, les certifications que vous avez identifiées correspondent-elles à vos attentes ? »

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	55	53	63	78	70	68	56	66	59	60	63
Non	34	36	27	10	21	21	36	28	25	28	27
Nsp	11	10	10	12	9	11	8	7	16	12	10

« Pouvez-vous me dire quels sont tous les titres, diplômes et Certificats de Qualification Professionnelle qui correspondent à vos attentes ? »

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
CAP/BEP	29	25	34	19	23	30	40	17	24	19	28
Bac professionnel	22	6	34	25	25	23	32	26	14	16	25
BTS/DUT	25	18	36	49	39	32	19	34	43	29	34
Licence professionnelle	1	2	6	8	11	7	2	6	7	7	5
Certificat de Qualification Professionnelle ou CQP	5	6	11	10	9	14	9	5	6	6	9
Titre professionnel	1	8	2	3	5	4	0	2	7	1	4
Autre	21	25	27	33	44	36	28	25	30	31	29
Nsp	31	35	13	24	25	23	23	28	25	34	23

Dans l'ensemble, 36 % des PME interrogées ont relevé des évolutions majeures dans les métiers de la vente et du commerce au cours de ces dernières années (28 % pour les entreprises de plus de 10 salariés). Ces évolutions ont surtout trait à la communication commerciale (84 %), à l'organisation interne « orientée client » (81 %) et à la complexité croissante des produits ou services (72 %).

L'incidence de la taille et de l'activité

Les petites structures (37 % des TPE et 36 % des PME de 10 à 19 salariés) et les entreprises du commerce (46 %) ont été particulièrement réceptives aux changements majeurs subis par les métiers de la vente et du commerce. Pour les plus grandes PME (83 %), comme pour les PME des services (76 %), c'est le mode de management des

équipes qui a le plus évolué ces dernières années. Quant aux PME de 20 à 49 salariés, elles retiennent surtout les mutations concernant le e-commerce. D'un point de vue géographique, les PME de la région parisienne sont plus nombreuses à ne pas avoir constaté d'évolutions (62 %).

« Concernant plus précisément les métiers de la vente et du commerce au sein de votre entreprise, avez-vous constaté des évolutions majeures au cours de ces dernières années ? »

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	37	36	25	31	22	29	18	46	26	27	32
Non	53	50	61	54	58	56	61	50	55	62	53
Nsp	0	1	1	2	1	2	0	1	1	1	1
Non concerné	10	13	14	12	19	13	21	3	18	10	14

«Pour chacun des domaines suivants, avez-vous constaté des évolutions majeures sur les métiers de la vente et du commerce ?»

	Ensemble
Les outils informatiques pour les commerciaux	68
Le mode de management des équipes	66
L'organisation interne orientée clients	81
L'e.commerce	43
Les techniques de fidélisation	64
La complexité croissante des produits ou services	72
La communication commerciale	84
Le renforcement de la fonction achat	43
Le renforcement de la force de vente	55

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
Les outils informatiques pour les commerciaux	73	80	80	72	78	69	78	80	74	84	74
Le mode de management des équipes	60	57	72	68	83	55	50	67	76	85	65
L'organisation interne orientée clients	75	74	84	80	83	79	78	73	87	77	78
L'e.commerce	40	51	60	28	39	55	22	44	45	42	44
Les techniques de fidélisation	65	66	64	64	61	69	44	69	63	48	69
La complexité croissante des produits ou services	75	80	76	72	89	69	78	80	79	81	77
La communication commerciale	77	83	88	76	78	86	72	77	84	87	48
Le renforcement de la fonction achat	52	63	60	40	44	59	56	60	34	45	55
Le renforcement de la force de vente	58	46	60	68	72	62	44	64	53	55	60
Nsp	2	3	0	0	0	0	0	1	3	0	2

Typologie

Une analyse des résultats selon la méthode ACP (Analyse en Composante Principale) permet de révéler quatre profils de dirigeants ou de DRH selon leurs habitudes en matière de formation professionnelle.

Groupe 1 Les peu impliqués (48 %)	Groupe 3 Les volontaires (28 %)
Groupe 2 Les inquiets (12 %)	Groupe 4 Les proactifs (11 %)

Groupe 1 : Les peu impliqués (48 %)

Les « peu impliqués » se retrouvent davantage au sein des TPE et du secteur du commerce. Ils se caractérisent avant tout par une implication moindre dans la formation professionnelle.

Ces entreprises ne sont pas dotées d'un plan de formation, leur budget de formation est limité à l'obligation légale, elles ne comptent pas mettre en place d'entretien individuel avec les salariés pour dialoguer sur leur parcours de formation, enfin elles n'évaluent pas les salariés à leur retour de formation.

Elles considèrent disposer des compétences nécessaires et n'ont en conséquence pas de besoin de formation. Elles ne font pas état de besoins de qualification en matière de vente et commerce, et n'ont pas identifié d'évolution majeure sur ce thème.

En toute logique, elles connaissent mal les dispositions relatives à la réforme de la formation professionnelle.

Groupe 2 : Les inquiets (12 %)

Les « inquiets » sont davantage présents dans le secteur de l'industrie.

Leur activité (et activité prévisionnelle) est en baisse, ce qui les conduit à réduire leurs effectifs ainsi que leur budget de formation prévisionnel (à masse salariale égale). Ils manifestent cependant un besoin de nouvelles compétences et le recrutement est l'une des principales difficultés dans la gestion des compétences.

Interrogés sur la réforme du 4 mai 2004, ils craignent une forte augmentation de leur budget formation due au DIF. Enfin, ils identifient des besoins de qualifications dans les domaines de la vente et du commerce et de la direction d'entreprise, mais les certifications proposées ne semblent pas correspondre à leurs attentes.

Groupe 3 : Les volontaires (28 %)

Les « volontaires » sont surtout présents dans le secteur des services et au sein des PME de province.

Ils ont souvent établi un plan de formation, accordent un budget important à la formation et sont également bien informés sur les dispositions relatives à la réforme de la formation professionnelle.

Les salariés de ces entreprises sont également avisés des possibilités de formation proposées par l'entreprise ainsi que sur celles à leur initiative. Des entretiens professionnels ont d'ailleurs déjà été mis en place à leur attention.

Face aux besoins de qualifications, les « volontaires » citent le recrutement de personnes qualifiées et immédiatement opérationnelles comme l'une des réponses les plus adaptées. Enfin, les formations qu'ils envisagent sont davantage destinées au personnel qualifié (employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres et membres de la direction).

Groupe 4 : Les proactifs (11 %)

Les « proactifs » sont également nombreux dans le secteur des services et au sein des PME implantées en région parisienne.

Leur activité (et activité prévisionnelle) croissante les incitera à embaucher prochainement. Ils sont dotés d'un plan de formation et s'impliquent fortement dans la formation, notamment à travers une politique active d'information sur les diverses possibilités de formation à destination du salarié. Ils accordent un budget important à la formation et celle-ci s'inscrit davantage dans une logique d'élévation globale des compétences.

Face à la réforme de la formation professionnelle, ils sont particulièrement dynamiques : ils envisagent de proposer des formations hors temps de travail et de recourir à la période de professionnalisation. Par ailleurs, ils pensent qu'une majorité de salariés de leur entreprise vont demander à bénéficier du DIF.

Enfin, ils ont identifié des besoins de qualifications sur les thèmes de « l'administration et gestion d'entreprise », de la « logistique » et de la « direction ». Pour chacun de ces thèmes, ils connaissent les certifications accessibles.



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