



*Résultats d'une enquête
menée auprès de 500 PME
adhérentes à AGEFOS PME*

Réforme de la formation professionnelle :

Qu'en pensent les PME ?

Le Droit Individuel à la Formation
et le contrat de professionnalisation

- Quelle connaissance les entreprises ont de la réforme ?
- Comment jugent-elles les nouveaux dispositifs mis en place ?
- Quelles stratégies comptent-elles adopter ?



MÉTHODE

Ce sondage AGEFOS PME, réalisé avec la participation d'IPSOS, a permis de recueillir l'opinion de 501 dirigeants ou directeurs des ressources humaines de PME sur la réforme de la formation professionnelle, en général, et plus particulièrement sur deux nouveaux dispositifs : le Droit Individuel à la Formation (DIF) et le contrat de professionnalisation.

L'échantillon sélectionné concerne des PME (entreprises à effectif compris entre 1 et 499 salariés) adhérentes à AGEFOS PME et sensibilisées à la formation professionnelle.

Le recueil de l'information a été effectué par téléphone sur système CATI (Computer Assisted Telephonic Interview), sur le lieu de travail des personnes interrogées, entre le 19 et le 22 juillet 2004.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille et secteur d'activité) après stratification par régions. Certaines catégories ont été surreprésentées afin de créer des bases statistiques suffisantes. Elles ont ensuite été ramenées à leur poids réel par des redressements, pour obtenir un échantillon représentatif des PME adhérentes à AGEFOS PME.

Les résultats ont ainsi été traités selon 2 variables :

- La taille de l'entreprise, en nombre de salariés : 1 à 9 / 10 à 19 / 20 à 49 / 50 à 199 / 200 à 499 salariés
- Le secteur d'activité : industrie, commerce et services.

SOMMAIRE

I - LES PME ET LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : OÙ EN SONT-ELLES ? 4

- La réforme : une bonne notoriété auprès des PME
 - Pour la mise en œuvre de la réforme : un conseiller aux côtés des PME
 - 8 % des PME ont commencé à adapter leur entreprise à la réforme
-

II - LE DIF ET LES PME 6

- Des pratiques de formations individuelles déjà présentes dans certaines PME
 - Un bon taux de notoriété pour le Droit Individuel à la Formation
 - Une bonne appréhension du dispositif
 - Des entreprises peu alarmistes
 - Une majorité d'entreprises préfère organiser le DIF en dehors du temps de travail
 - Les profils des entreprises face à ce nouveau dispositif
-

III - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET LES PME 9

- Efficacité avérée des contrats d'insertion en alternance
 - Formation diplômante ou qualifiante : une opinion partagée
 - Un intérêt « continu » pour la formation en alternance, voire renforcé avec la mise en place du contrat de professionnalisation
 - Des recrutements en contrat de professionnalisation tournés vers un public jeune
 - Le tuteur : un acteur essentiel de la professionnalisation
 - Les profils des entreprises face à ce nouveau dispositif
-

IV - TYPOLOGIE DES ENTREPRISES FACE À LA RÉFORME 13

I - LES PME ET LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : OÙ EN SONT-ELLES ?

La réforme : une bonne notoriété auprès des PME

Bien que récemment publiée, la nouvelle loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie est bien connue des PME. 76% des PME interrogées, entreprises adhérentes à AGEFOS PME et déjà sensibilisées à la formation, connaissent au moins un des aspects de la loi. Les nouveaux dispositifs ne bénéficient cependant pas tous de la même notoriété. Ainsi, 59% des PME savent que le contrat de professionnalisation remplace les actuels contrats d'insertion en alternance et 57% ont eu connaissance de la création du Droit Individuel à la Formation (DIF). La possibilité de former des salariés hors temps de travail est moins connue (44%), tout comme la création de la période de professionnalisation, citée par seulement 24% des PME interrogées.

Le degré de connaissance de ces différents dispositifs varie également selon le profil de l'entreprise. Les PME du secteur des services sont par exemple plus nombreuses (66%) à savoir que le contrat de professionnalisation remplace les contrats d'insertion en alternance, alors que seulement 38% des entreprises de l'industrie en sont informés. Autre facteur déterminant, la taille de l'entreprise : le taux de connaissance des dispositifs augmente avec l'effectif de l'entreprise.

Cette bonne connaissance de la réforme par les entreprises adhérentes à AGEFOS PME peut être mise en relation avec les 250 réunions d'information organisées sur tout le territoire par le réseau AGEFOS PME au cours du 1^{er} semestre 2004.

<i>Au moins une des 4 mesures citées</i>	76%
<i>La création du Droit Individuel à la Formation ou DIF</i>	57%
<i>Le remplacement des contrats d'insertion en alternance par un unique contrat de professionnalisation</i>	59%
<i>La prise en compte, dans le plan de formation, de la possibilité de former les salariés hors temps de travail</i>	44%
<i>La création de la période de professionnalisation, qui est une période d'alternance ouverte aux salariés</i>	24%
<i>Aucune mesure citée</i>	24%

Base : ensemble des entreprises

« Avez-vous, oui ou non, eu connaissance de chacun des aspects de la loi cités ci-après ? »

Pour la mise en œuvre de la réforme : un conseiller aux côtés des PME

Parmi les moyens envisagés pour mettre en œuvre la réforme, entre 81% et 92% des entreprises souhaitent s'appuyer sur AGEFOS PME, leur OPCA. Viennent ensuite les consignes de la branche professionnelle (plus de 69% des répondants) ou encore les conseils de l'expert-comptable, particularité

des TPE qui sont 60% à souhaiter le solliciter contre seulement 30% pour les PME de plus de 10 salariés. Enfin, autre singularité des plus grandes entreprises, les PME de plus de 200 salariés comptent sur leur faculté à mobiliser leurs salariés et la consultation des IRP (Instances Représentatives du Personnel).

	Au DIF	Au remplacement des contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation	La possibilité de former les salariés hors temps de travail	La création de la période de professionnalisation
<i>Recourir à l'appui d'AGEFOS PME</i>	92%	81%	83%	88%
<i>Suivre les priorités de votre branche professionnelle</i>	80%	70%	69%	78%
<i>Associer les équipes de management</i>	61%	55%	57%	67%
<i>Recourir à l'appui de votre expert-comptable</i>	56%	41%	57%	60%
<i>Mobiliser les salariés et consulter les instances qui les représentent</i>	55%	40%	49%	51%
<i>Suivre les conseils de votre conseiller consulaire</i>	35%	39%	37%	35%
<i>Nsp</i>	5%	10%	14%	10%

Base : ensemble des entreprises

« Quelles sont les actions que vous comptez mettre en place pour adapter votre entreprise... ? »

8% des PME ont commencé à adapter leur entreprise à la réforme

La réforme est bien connue des PME sans pour autant entraîner une mobilisation immédiate. Alors que 89% des grandes PME ont ou vont entreprendre une ou plusieurs actions dans les

six prochains mois, les plus petites (moins de 10 salariés) n'ont pas encore établi de calendrier (23%) et diffèrent la mise en place des actions au-delà du 2nd semestre 2005 (20%).

II - LE DIF ET LES PME

Des pratiques de formations individuelles déjà présentes dans certaines PME

Pour 28% des entreprises interrogées, les demandes de formation sont formulées par les salariés eux-mêmes, et près d'un tiers de ces PME (30%) estime informer leurs salariés sur les possibilités de formation à leur initiative. Cependant, elles ne sont plus que 19% à avoir enregistré des

demandes de formation dans le cadre d'un CIF, d'un CTF ou d'une VAE. A noter que ce taux augmente avec l'effectif de l'entreprise et atteint 57% pour les PME de 50 à 199 salariés et 90% pour les PME de plus de 200 salariés.

Un bon taux de notoriété pour le Droit Individuel à la Formation

Si la majorité des PME a eu connaissance du DIF (57%), le profil de l'entreprise détermine très souvent son degré de connaissance sur ce dispositif (80% pour les PME de plus de 20 salariés, voire 100% pour celles de plus de 200 salariés). Les entreprises qui ont déjà des pratiques de for-

mations individuelles, comme le CIF ou la VAE, et qui informent les salariés sur les possibilités de formation à leur initiative connaissent également bien ce dispositif. Cela est moins évident pour les entreprises qui recourent moins souvent à la formation professionnelle continue (44%).

Une bonne appréhension du dispositif

Si les PME connaissent bien le DIF, elles l'ont également bien compris : 95% d'entre elles considèrent que la concertation employeur-salarié est incontestablement un élément important dans sa mise en place. Les PME du secteur des services sont particulièrement sensibles à cet aspect, au même titre que celles relevant d'une branche professionnelle gérée par AGEFOS PME.

Massivement perçu comme une opportunité «pour le salarié» (87%) ou «pour l'entreprise et sa politique de formation» (77%), les PME reconnaissent les bénéfices mutuels du DIF. Les entreprises qui ont déjà enregistré des demandes de formation dans le cadre d'un CIF, CTF ou d'une VAE et celles appartenant à une branche professionnelle gérée par AGEFOS PME sont les plus sensibles à ces deux aspects du DIF.

	D'accord	Pas d'accord	Nsp
<i>Le DIF est une opportunité pour l'entreprise et sa politique de formation</i>	77%	21%	2%
<i>Le DIF est une opportunité pour le salarié et son évolution personnelle</i>	87%	10%	2%
<i>La concertation entre le salarié et l'employeur est un aspect important du DIF</i>	95%	4%	1%
<i>Le DIF va rencontrer l'adhésion des salariés de l'entreprise</i>	66%	27%	7%

Base : ensemble des entreprises

« *Etes-vous d'accord avec cette série d'affirmations sur le Droit Individuel à la Formation ou DIF ?* »

Des entreprises peu alarmistes

Bien perçu par les PME interrogées, 59% d'entre elles déclarent cependant que le DIF n'est pas une priorité immédiate. C'est particulièrement le cas des entreprises du secteur industriel (76%) et de celles de moins de 10 salariés (61%). Les PME de plus de 200 salariés ne sont que 26% à partager cette opinion.

Loin d'être une priorité, le DIF n'est pas non plus perçu comme un risque pour l'entreprise. Elles sont seulement 32% à penser qu'il peut nuire à la cohérence globale de la politique de formation, et seules 29% craignent que tous les salariés demandent à utiliser leur DIF en même temps. Cette dernière préoccupation est plus présente dans le secteur de l'industrie.

	D'accord	Pas d'accord	Nsp
Le DIF n'est pas une priorité immédiate. Je m'en occuperai dans quelques années	59%	39%	2%
Il y a un risque pour que tous les salariés demandent à bénéficier du DIF au même moment	29%	68%	4%
Le DIF constitue un risque pour la cohérence globale de la politique de la formation	32%	63%	5%

Base : ensemble des entreprises

« *Etes-vous d'accord avec cette série d'affirmations sur le Droit Individuel à la Formation ou DIF ?* »

Une majorité d'entreprises (56%) préfère organiser le DIF en dehors du temps de travail

Cette option séduit particulièrement les entreprises du secteur industriel (78%) et moins celles du secteur des services (50%). Pour la quasi-totalité des PME (80%), ce type d'organisation garantit le bon fonctionnement de l'entreprise. Elles ne sont que 21% à le considérer comme un moyen de limiter les coûts. Enfin, 16% des PME, considérant que le DIF répond à une demande personnelle du salarié, font le choix du hors temps de travail.

32% des entreprises penchent pour un déroulement du DIF pendant le temps de travail. Ce choix s'explique par les habitudes de l'entreprise en matière de formation (63%) ou par la nécessité de lier les demandes de DIF avec les besoins de l'entreprise (26%).

12% des entreprises sont encore indécis sur la question des modalités pendant/hors temps de travail.

Ce sont les PME de 200 à 500 salariés qui enregistrent sur ce point le plus fort taux (19%). A noter que seulement 3% des PME du secteur de l'industrie sont indécis sur la question.

Hors temps de travail	56%
Raisons	
Pour que la formation ne gêne pas le bon fonctionnement de l'entreprise	80%
Pour limiter les coûts	21%
Parce que le DIF répondra à une demande personnelle du salarié	16%
Parce que vous avez déjà recours aux formations hors temps de travail	10%
Parce que c'est une orientation de votre branche professionnelle	4%
Autres	7%
Nsp	0%

Base : 282 entreprises

Pendant le temps de travail	32%
Raisons	
Parce que les formations se font traditionnellement pendant le temps de travail	63%
Pour lier les demandes de DIF avec les besoins de l'entreprise	26%
Pour limiter les coûts	12%
Parce que c'est une orientation de votre branche professionnelle	11%
Autres	11%
Nsp	0%

Base : 161 entreprises

NSP	12%
-----	-----

« *Dans votre entreprise, souhaiteriez-vous que le DIF soit plutôt réalisé pendant le temps de travail ou hors temps de travail ? Pour quelles raisons ?* »

Les profils des entreprises face à ce nouveau dispositif

Les grandes PME (entreprises de plus de 200 salariés)

Ces entreprises connaissent bien le DIF et le perçoivent comme une opportunité pour le salarié et son évolution personnelle (99%). Une forte majorité d'entre elles (71%) pense que ce dispositif va être bien accueilli par leurs salariés et seuls 26% ne le considèrent pas comme une priorité immédiate.

Afin d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise (66%) et parce qu'il répond à une demande personnelle du salarié (52% contre 16% pour l'ensemble des TPE), 59% de ces grandes PME souhaitent que le DIF se déroule hors temps de travail.

Plus indécises que l'ensemble des PME sur la question hors ou pendant le temps de travail, elles sont cependant 22% à préférer une organisation pendant le temps de travail. Elles privilégient cette organisation pour lier les demandes de DIF avec les besoins de l'entreprise (54%) et limiter les coûts (52%).

Les très petites entreprises (TPE)

Le DIF, moins bien connu de ces entreprises traditionnellement moins outillées face à la formation, est cependant bien considéré par 79% d'entre elles qui le perçoivent comme une opportunité pour l'entreprise et sa politique de formation.

Si elles ont une bonne opinion du DIF, les TPE sont les moins réactives face à ce dispositif qu'elles ne considèrent pas comme une priorité immédiate (61%). 26% reportent d'ailleurs sa mise en place au second trimestre 2005. Elles accordent une place particulière à l'expert-comptable auquel 63% comptent recourir pour s'adapter au dispositif. AGEFOS PME reste cependant l'interlocuteur principal pour 92% d'entre elles.

Une petite majorité de TPE (55%) souhaite que le DIF soit réalisé hors temps de travail, afin de ne pas gêner le bon fonctionnement de l'entreprise. Les TPE qui souhaitent que le DIF soit réalisé pendant le temps de travail (33%) font ce choix par habitude.

Les entreprises les plus sensibilisées aux droits individuels

Les PME qui ont déjà géré des parcours individuels de formation ont une bonne connaissance du DIF (79%). A noter que les demandes de formation individuelle de la part des salariés (CIF, CTF ou VAE) augmentent avec la taille de l'entreprise.

Ces PME sont également plus nombreuses à considérer que le DIF est une réelle opportunité pour le salarié (96%) et l'entreprise (87%). Déjà sensibilisées aux pratiques individuelles de formations, elles ne sont que 22% à penser que le DIF constitue un risque pour la cohérence globale de la politique de formation.

Les branches professionnelles adhérentes à AGEFOS PME

Les PME relevant d'une branche adhérente à AGEFOS PME jugent bien le DIF et le considèrent majoritairement comme une opportunité pour le salarié et son évolution personnelle (96%), ainsi que pour l'entreprise et sa politique de formation (86%). Pour l'interprofession, ces taux sont de 65% et 78%. Ces PME estiment que le DIF va rencontrer l'adhésion des salariés de l'entreprise (70%).

A la différence des PME relevant de l'interprofession, elles sont plus nombreuses à penser que le DIF est une priorité immédiate (47% contre 30%) et que la concertation entre le salarié et l'employeur est un aspect important de ce dispositif (99%).

III - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET LES PME

Connu par 59% des PME interrogées, la notoriété du contrat de professionnalisation augmente avec l'effectif de l'entreprise pour atteindre 72% pour les PME de 20 à 49 salariés, et 93% pour celles de plus de 200 salariés. Les PME relevant des secteurs des services (66%) et

du commerce (54%) sont mieux informées sur ce dispositif que l'industrie (38%).

A noter que la quasi-totalité des PME interrogées a déjà eu recours aux contrats d'insertion en alternance et est, de ce fait, sensibilisée au sujet.

Efficacité avérée des contrats d'insertion en alternance

Quel que soit le profil de l'entreprise, les contrats d'insertion en alternance ont répondu aux attentes de plus des trois quarts (76%) des PME utilisatrices. Elles apprécient particulièrement ce dispositif pour les réponses qu'il apporte à leurs besoins en recrutement et en qualifications (66%) ainsi que pour les avantages qu'il propose à l'employeur (52%).

La faible motivation du jeune et le partage du temps entre l'entreprise et le centre de formation (30%) sont les deux principales raisons mises en avant par les PME non satisfaites par ces contrats (17%).

<i>Les contrats ont répondu aux attentes</i>	76%
<i>Raisons</i>	
<i>Il permet la préparation d'une qualification utile à l'entreprise</i>	66%
<i>Les avantages accordés à l'employeur (exonérations des cotisations patronales, etc.)</i>	52%
<i>C'est une modalité de recrutement</i>	46%
<i>La souplesse du dispositif</i>	20%
<i>La nature du contrat de travail</i>	18%
<i>La durée du contrat</i>	17%
<i>Nsp</i>	3%

Base : 381 entreprises

<i>Les contrats n'ont pas répondu aux attentes</i>	17%
<i>Raisons</i>	
<i>La faible motivation du jeune</i>	79%
<i>La difficulté de partager le temps entre l'entreprise et le centre de formation</i>	30%
<i>La nature du contrat de travail</i>	6%
<i>L'obligation de préparer un diplôme ou une qualification reconnue</i>	1%
<i>Nsp</i>	2%

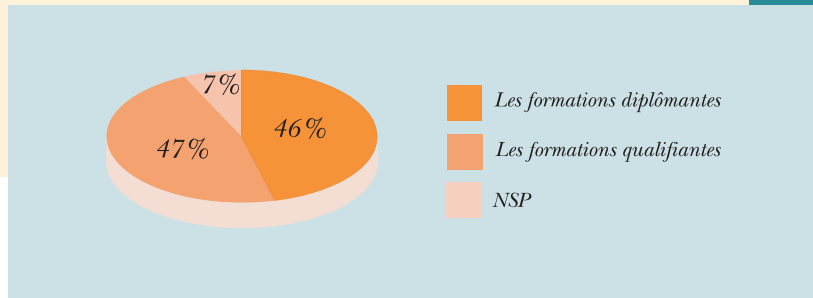
Base : 83 entreprises

« Les contrats en alternance auxquels vous avez eu recours ont-ils répondu à vos attentes ? »

Formation diplômante ou qualifiante : une opinion partagée

Unanimes quant à l'efficacité des contrats d'insertion en alternance, les PME sont plus partagées quant au type de formation répondant le mieux à leurs besoins en compétences. Elles sont ainsi 47% à préférer les formations diplômantes et 46% les formations qualifiantes. Cet équilibre varie selon le profil de l'entreprise : les PME de plus de 50 salariés privilégient le diplôme

(55%) et le secteur industriel penche plutôt vers les formations qualifiantes (62%), contrairement au secteur des services davantage orienté vers des formations diplômantes.



Base : ensemble des entreprises

« Par rapport à votre entreprise, quelles sont les formations qui répondent le mieux aux besoins en compétences ? »

Les PME en faveur des formations diplômantes considèrent que le diplôme est le gage d'une formation de qualité (52%) et observent que l'offre de formation est surtout orientée vers le diplômé (29%).

PME s'expriment sur ces mêmes critères, la tendance s'inverse : 64% considèrent que les formations qualifiantes sont bien adaptées à leurs besoins et 40% pensent que ces formations permettent une opérationnalité immédiate.

Les réponses varient en fonction de la taille de l'entreprise. Alors que les TPE considèrent que le diplôme est un gage de qualité (54%), les PME de 10 à 20 salariés pointent le manque d'information sur les formations qualifiantes (24%). Les PME de plus grande taille mettent l'accent sur l'offre des organismes de formation qui proposent surtout des parcours diplômants (63%).

Au niveau sectoriel, l'opérationnalité immédiate est mise en avant par 77% des PME de l'industrie contre 58% par celles des services.

Formations diplômantes	
Le diplôme est un gage d'une formation de qualité	52%
Les organismes de formation proposent surtout des formations diplômantes	29%
Les CQP ou titres homologués ne sont pas adaptés aux besoins de votre entreprise	17%
Le manque d'informations sur les formations qualifiantes	10%
Autres	10%
Nsp	3%

Base : entreprises qui pensent que la formation diplômante correspond mieux aux besoins en compétences de l'entreprise, soit 232 entreprises

Les TPE qui privilégient la formation qualifiante apprécient l'opérationnalité immédiate qu'elle permet (62%) et considèrent qu'elle est bien adaptée aux besoins de l'entreprise (41%). En revanche, lorsque les plus grandes

Formations qualifiantes	
Les formations qualifiantes permettent une opérationnalité immédiate	62%
Les formations qualifiantes sont bien adaptées aux besoins de votre entreprise	41%
Les formations qualifiantes ont une durée de formation plus courte	19%
Autres	9%
Nsp	1%

Base : entreprises qui pensent que la formation qualifiante correspond mieux aux besoins en compétences de l'entreprise, soit 236 entreprises

Un intérêt « continu » pour la formation en alternance, voire renforcé avec la mise en place du contrat de professionnalisation

Près des trois-quarts des PME interrogées (73%) se sentent concernées par ce dispositif qui offre des perspectives d'embauche (47%) et est un moyen d'acquérir des qualifications utiles (37%). Leur intérêt pour cette nouvelle mesure repose aussi sur la bonne expérience qu'elles ont eue des contrats d'insertion en alternance (43%).

Le désintérêt de 27% des PME est surtout dû au difficile recrutement d'un candidat adéquat (50%). Parmi ces entreprises, ce sont les TPE qui, pour la même raison, se sentent le moins concernées par ce nouveau dispositif (30%).

Sera concerné par les contrats de professionnalisation	73%
<i>Raisons</i>	
Il offre des perspectives de recrutement	47%
Vous avez une bonne expérience des contrats en alternance	43%
C'est un apport de qualifications utiles à l'entreprise	37%
C'est un dispositif souple	31%
La possibilité de choisir entre un contrat de travail en CDD ou en CDI	26%
La durée du contrat (de 6 à 12 mois, voire 24 mois)	20%
Nsp	3%

Base : ensemble des entreprises

Ne sera pas concerné par les contrats de professionnalisation	27%
<i>Raisons</i>	
La difficulté à recruter un candidat adéquat et motivé	50%
Une mauvaise expérience des contrats en alternance	15%
La difficulté de partager le temps entre l'entreprise et le centre de formation	15%
Le manque d'information sur ce type de contrat	10%
L'obligation de préparer un diplôme ou une qualification reconnue	4%
Autres	21%
Nsp	3%

Base : ensemble des entreprises

« Estimez-vous que votre entreprise sera concernée par le contrat de professionnalisation ? Pour quelles raisons ? »

Des recrutements en contrat de professionnalisation tournés vers un public jeune

Le public cible du contrat de professionnalisation reste jeune. Les jeunes diplômés (58%) seraient principalement sollicités, particulièrement par les PME de 20 à 49 salariés (74%). Les demandeurs d'emplois de moins de 26 ans (32%) et les jeunes sans qualification sortis de l'école (28%) forment une seconde catégorie de bénéficiaires potentiels. Viennent ensuite les demandeurs d'emploi adultes (23%) et les publics en difficulté (14%).

Au niveau sectoriel, ce sont surtout les PME des services qui souhaitent faire appel aux jeunes diplômés (62%) alors que celles relevant de l'industrie (41%) sont les plus favorables au recrutement de demandeurs d'emploi adultes (26 ans et +).

Des jeunes diplômés sortis de l'école	58%
Des demandeurs d'emploi jeunes (-26 ans)	32%
Des jeunes sans qualification sortis de l'école	28%
Des demandeurs d'emploi adultes (26 ans et +)	23%
Des publics en difficulté (demandeurs d'emploi de longue durée, femmes en reprise d'activité, handicapés...)	14%
Nsp	10%

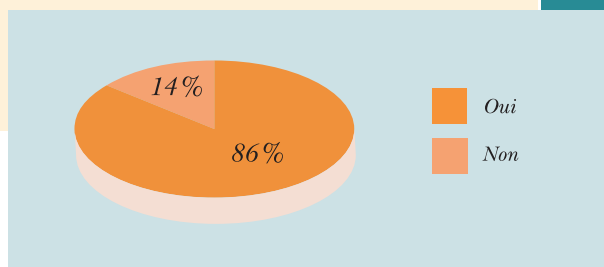
Base : ensemble des entreprises

« Dans le cadre de ce nouveau dispositif, vers quels types de candidats vous orienterez-vous ? »

Le tuteur : un acteur essentiel de la professionnalisation

Pour 86% des entreprises, le bon déroulement du contrat de professionnalisation passe par la présence d'un tuteur chargé d'accompagner le salarié et de lui transmettre son savoir-faire (81%), de veiller à son intégration (53%), d'évaluer ses acquis (52%) et d'assurer l'interface entre l'entreprise et l'organisme de formation (51%). 14% des PME n'estiment pas

nécessaire l'intervention de cet acteur, considérant que la part de temps consacrée au salarié par le tuteur est trop contraignante (46%).



Base : ensemble des entreprises

« De manière générale, considérez-vous que l'intervention d'un tuteur interne à l'entreprise est nécessaire au bon déroulement du contrat ? »

Les profils des entreprises face à ce nouveau dispositif

Les très petites entreprises (TPE)

Si le contrat de professionnalisation est moins bien connu des TPE, ce nouveau dispositif répond cependant à leurs attentes. Sensibles à « l'opérationnalité » immédiate des salariés qu'elles recrutent, ces TPE paraissent plus réticentes vis-à-vis des jeunes sortis de l'école sans qualification ou des publics en difficulté. Ces entreprises soulignent aussi leur difficulté à embaucher un candidat adéquat et motivé, ce qui peut constituer une barrière à la mise en place du contrat de professionnalisation.

Formation diplômante ou qualifiante, les TPE ne manifestent pas de préférence ; l'une et l'autre répondent à leurs besoins en compétences.

Enfin, l'intervention d'un tuteur semble représenter une charge de travail supplémentaire, difficile à gérer pour ces TPE.

Les PME et leur secteur d'activité

L'industrie apprécie la souplesse du dispositif
Séduites par la mise en œuvre souple (CDI ou CDD) du contrat de professionnalisation et les perspectives de recrutement qu'il offre, les PME de ce secteur s'orienteraient plutôt vers des formations qualifiantes et semblent les plus

sensibles au recrutement de demandeurs d'emploi adultes.

Le commerce privilégie l'intervention du tuteur

Si les PME du secteur du commerce sont les plus indécises sur les publics à recruter dans le cadre du contrat de professionnalisation, ce sont celles qui mettent le plus en avant le rôle du tuteur dans le transfert du savoir-faire et l'intégration du jeune dans l'entreprise.

Les services affichent une préférence pour les jeunes diplômés. Le secteur des services semble moins préoccupé par l'opérationnalité immédiate des "stagiaires" et marque une préférence pour les jeunes diplômés.

IV - TYPOLOGIE DES ENTREPRISES FACE À LA RÉFORME

Une analyse des résultats selon la méthode ACP (Analyse en Composante Principale) permet de révéler quatre profils de chefs d'entreprise et/ou directeurs des ressources humaines.

Groupe 1 Les perplexes (13%)	Groupe 3 Les volontaires (39%)
Groupe 2 Les peu impliqués (19%)	Groupe 4 Les partisans (29%)

Groupe 1 : Les perplexes (13% de l'ensemble)

Les dirigeants et DRH appartenant à ce groupe se caractérisent par une très bonne connaissance de la réforme qu'il s'agisse du contrat de professionnalisation (74%), du DIF (72%) ou encore de la possibilité de former les salariés hors temps de travail (71%).

Pour le DIF, ils émettent des doutes sur l'adhésion des salariés à ce nouveau dispositif qu'ils ne considèrent pas comme une opportunité pour le salarié et son évolution personnelle. Ils estiment que le DIF n'est pas une opportunité pour leur entreprise et sa politique de formation. Ils manifestent donc une certaine réticence sur ce dispositif qu'ils perçoivent comme une menace pour la cohérence globale de la politique de formation de leur entreprise. Ce sont par conséquent les plus nombreux à considérer que le DIF n'est pas une priorité immédiate pour leur entreprise.

Ils émettent des réserves face au contrat de professionnalisation, dispositif qui, semble-t-il, ne répondra pas aux attentes de près de trois

quarts d'entre eux. Cette position est due à une mauvaise expérience des contrats d'insertion en alternance (44% contre 17% pour l'ensemble), en raison notamment de la faible motivation du jeune.

Groupe 2 : Les peu impliqués (19%)

Ce sont principalement des dirigeants de PME du commerce et d'entreprises de 20 à 49 salariés. Ils se caractérisent par leur faible implication dans la formation, à laquelle ils ne recourent qu'occasionnellement, et par leur indifférence face aux évolutions légales propres à la formation.

Si la formation les intéressent peu, ils considèrent néanmoins que le DIF est une opportunité pour le salarié et son évolution personnelle. De leur avis, ce dispositif, qu'ils perçoivent comme un risque pour la cohérence globale de la politique de formation, devrait rencontrer l'adhésion des salariés.

Cependant, la réforme des contrats d'insertion en alternance semble assez proche de leurs préoccupations et le contrat de professionnalisation répondrait à leurs attentes.

Groupe 3 : Les volontaires (39%)

Il s'agit principalement des entreprises de moins de 10 salariés, qui recourent moins fréquemment à la formation professionnelle, mais qui manifestent néanmoins une position volontaire vis-à-vis de celle-ci. Ce volontarisme se traduit par des demandes de formation formulées par la hiérarchie en concertation avec les salariés, mais aussi par l'information des salariés sur les possibilités de formation prises à titre individuel

(VAE, CIF, CTF). Ces PME de petite taille (les TPE) ne disposent pas de moyens dédiés à la veille des évolutions en matière de formation professionnelle continue et sont donc peu informées des réformes en cours. Cependant, elles soulignent les bénéfices du DIF pour leur entreprise, même si elles considèrent qu'il ne s'agit pas d'une priorité immédiate. Pour elles, le risque qu'un bon nombre de salariés demande à bénéficier du DIF en même temps, n'existe pas. Ainsi, le DIF ne peut nuire à la cohérence de la politique globale de formation de leur entreprise.

Enfin, ils se révèlent davantage concernés par la réforme des contrats en alternance et s'orienteraient plutôt vers des formations qualifiantes.

Groupe 4 : Les partisans (29 %)

Les partisans se retrouvent dans les PME des services et les entreprises de 20 salariés et plus. Très engagées

dans la formation en général, ces entreprises connaissent par conséquent la réforme et ont même déjà initié des actions pour s'y adapter. Elles recourent fréquemment à la formation professionnelle et ont une réelle politique de diffusion de l'information sur les possibilités de formation de type CIF, CTF ou VAE.

Ces PME « partisans » de la réforme ne perçoivent pas le DIF comme une menace, mais plutôt comme une opportunité, aussi bien pour elle que pour leurs salariés. De ce fait, elles considèrent que le dispositif rencontrera l'adhésion des salariés. Proactives sur le DIF, elles estiment néanmoins avoir besoin d'AGEFOS PME pour le mettre en place.

Particulièrement satisfaites par les contrats en alternance et les formations diplômantes, ces PME se sentent concernées par les contrats de professionnalisation.

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

Coordination technique et suivi de l'étude :

Comité de Pilotage National du DATASCOPE-AGEFOS PME
Stéphane Pautet, Stéphane Phan et Aude Schmitt

Conception maquette et fabrication : Maquetting

