

ENQUÊTE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES

Synthèse des principaux résultats

Conseil Régional Centre

Septembre 2003

Afin de poursuivre l'élaboration de son Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDFP), le Conseil Régional Centre a souhaité analyser les attentes et les besoins, en matière de formation professionnelle : deux enquêtes d'opinion, complémentaires, ont été commanditées, l'une auprès des publics, l'autre auprès des entreprises.

L'enquête auprès **des dirigeants d'entreprise**¹ a comporté trois objectifs principaux :

1. Analyser les pratiques des entreprises en matière de Formation Professionnelle Continue.
2. Analyser les représentations qu'ont les entreprises du rôle de la formation professionnelle et évaluer leur niveau de réceptivité par rapport aux enjeux actuels.
3. Mesurer les attentes des entreprises par rapport au rôle du Conseil Régional.

L'enquête a permis d'interroger en direct, par téléphone, un **panel de 800 dirigeants d'entreprises**.

L'échantillon a été constitué de façon à obtenir la meilleure représentativité des entreprises de la région selon les tailles des entreprises, les secteurs professionnels et les implantations géographiques.

Le domaine de la formation professionnelle continue est souvent perçu par les entreprises comme complexe, voire contraignant. Le questionnaire en a tenu compte : vulgarisation du vocabulaire, définition de certains termes ou notions... **Le questionnaire a amené certains dirigeants d'entreprise** (surtout dans les petites et moyennes entreprises) **à s'interroger pour la première fois sur certains aspects de la formation** : son lien avec la productivité, avec la pérennisation des jeunes entreprises, son rôle dans le développement des territoires, son rapport avec la promotion sociale et professionnelle des salariés...

De ce point de vue le questionnaire a également joué un rôle "pédagogique" et de sensibilisation aux enjeux de la formation continue.

Cette brève note de synthèse a pour objectif de mettre l'accent sur quelques uns des résultats de l'enquête en distinguant **l'analyse des pratiques de formation des entreprises et l'analyse des opinions et attentes des dirigeants d'entreprises.**

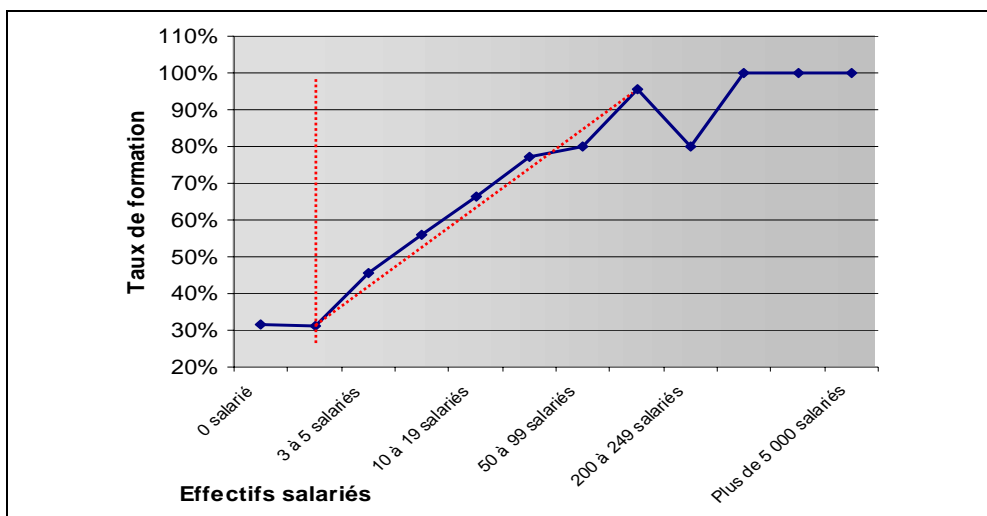
¹ Principalement auprès des chefs d'entreprise. Dans les plus grandes entreprises, quand ceux-ci n'ont pu être contactés, ce sont les DRH ou responsables de formation qui ont été interrogés.

LES PRATIQUES DE FORMATION DES ENTREPRISES

⇒ **Le taux de recours à la formation professionnelle augmente proportionnellement à la taille de l'entreprise.**

Les entreprises de 1 à 5 salariés ont un taux de recours à la formation très faible. Ce taux augmente progressivement en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi, il existe une forte inégalité d'accès des salariés à la formation. **Le système pénalise les salariés des PME. Quant aux salariés des TPE, ils sont quasiment exclus des dispositifs existants.**

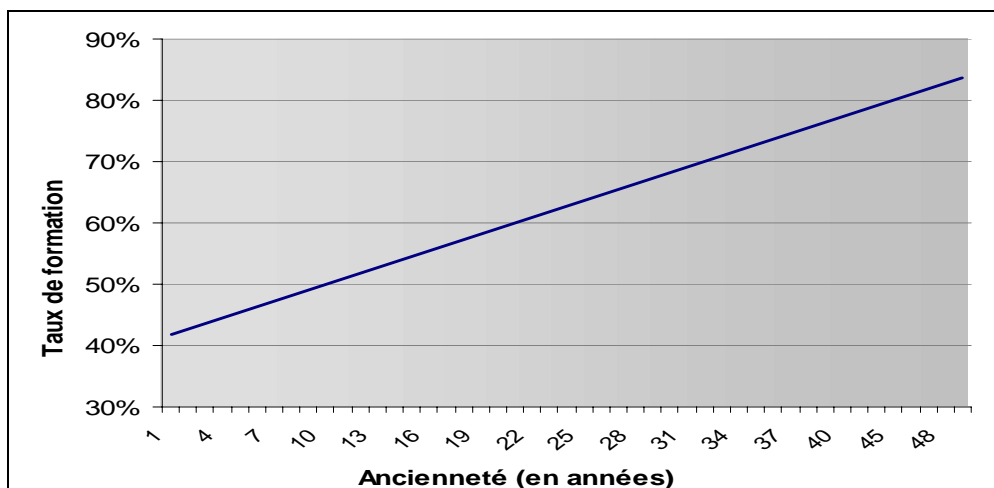
Évolution du taux de recours à la formation des entreprises selon leur effectif salarié.



⇒ **Plus l'entreprise est jeune et moins elle a recours à la formation.**

La formation n'est pas intégrée comme un élément de pérennisation de l'entreprise **alors que les taux de disparition des entreprises sont particulièrement élevés dans la tranche d'ancienneté de 2 à 5 ans.**

Évolution du taux de recours à la formation des entreprises selon leur ancienneté.
(courbe de tendance)



- ⇒ Quelque soit la taille de l'entreprise, la formation est **massivement appréhendée comme un outil d'adaptation du salarié aux méthodes et au poste de travail** (86,90% des dirigeants d'entreprise interrogés).

- ⇒ Les formations sont principalement destinées aux personnels ayant les meilleurs niveaux de qualification. **Les dirigeants, ingénieurs, cadres et assimilés, consomment 69,38% des crédits de formation continue.**
 Les chances d'accès à la formation sont considérablement plus élevées pour les catégories de salariés déjà très qualifiés. Les chances d'accès à la formation des ouvriers non qualifiés sont cinq fois moins élevées que celles des cadres.

- ⇒ **L'organisme collecteur des fonds de formation (OPCA) est le principal déclencheur des actions de formation.** Sont ensuite cités divers autres acteurs : la branche professionnelle, les chambres consulaires, les organismes de formation. **Les instances représentatives du personnel sont très peu citées par les dirigeants d'entreprises (seulement 6 % des réponses).**

- ⇒ L'organisme par qui les dirigeants d'entreprise s'estiment le mieux représentés est la branche professionnelle (53,16% des réponses). En revanche, les élus des collectivités locales sont très peu cités. (4,22 % des réponses).

- ⇒ Environ un tiers des entreprises interrogées ont recours aux formations professionnelles en alternance. Mais le recours à l'alternance **est davantage marqué dans les entreprises de plus de 20 salariés** (48 % des entreprises de 20 à 99 salariés, 74 % des entreprises de plus de 100 salariés).

- ⇒ Les entreprises qui n'ont pas recours à l'alternance évoquent principalement **le manque d'information ou le manque de temps à consacrer à l'apprenti.**

- ⇒ Près d'un tiers des dirigeants d'entreprise déclarent connaître les interventions du Conseil Régional.
 Parmi les différentes actions financées ou cofinancées par le Conseil Régional, les entreprises identifient principalement les interventions suivantes :
 1. La rémunération des stagiaires (31,53 % des réponses).
 2. L'orientation des demandeurs d'emploi (30,63 % des réponses).
 3. Les formations proposées aux créateurs d'entreprise (17,12 % des réponses).

LES OPINIONS ET ATTENTES DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE.

- ⇒ Même si 63 % des dirigeants d'entreprise perçoivent la formation comme un investissement, **37 % considèrent encore la formation comme une obligation légale.**
- ⇒ Une majorité de dirigeants d'entreprise déclare que les formations **sont trop généralistes et pas assez adaptées aux besoins de l'entreprise** (53,29% des réponses). Les deux principales raisons évoquées pour justifier le non recours à la formation sont les suivantes :
- Les formations n'intègrent pas assez l'autoformation et l'accompagnement (tutorat, instrumentation) : 30.24% des réponses.
 - La difficulté à mesurer les apports de la formation professionnelle dans le développement de l'entreprise : 23.05% des réponses. L'entreprise éprouve des difficultés à **inscrire la formation dans une stratégie à long terme d'acquisition et de développement des compétences.**
- ⇒ Les dirigeants d'entreprise expriment **trois besoins prioritaires** :
1. "Évaluer les effets de la formation" (32,45 % des réponses).
 2. "Sélectionner un organisme de formation" (32,05 % des réponses).
 3. "Construire le plan de formation" - c'est-à-dire identifier les besoins en formation, définir le contenu et les modes de formation adaptés - (26,60 % des réponses).
- ⇒ Pour améliorer l'efficacité des formations en alternance, les dirigeants d'entreprise expriment **quatre axes de progrès** :
1. Permettre au jeune de passer davantage de temps en entreprise et moins en centre de formation (23.70% des réponses).
 2. Organiser des formations de tuteurs ou de maîtres d'apprentissage (22.40% des réponses).
 3. Amener les formateurs à passer plus de temps en entreprise (17.21% des réponses).
 4. Rémunérer les maîtres d'apprentissage (16.88% des réponses).

⇒ Les dirigeants d'entreprise identifient **trois principaux facteurs de développement du niveau de qualification de la main d'œuvre locale** :

1. Favoriser la polyvalence et la capacité d'adaptation des salariés (42.15% des réponses).
2. Permettre à la main d'œuvre locale de mieux découvrir les activités et les métiers du territoire (24.60% des réponses).
3. Accueillir des jeunes en stage (23.27% des réponses).

⇒ Les dirigeants d'entreprise ont sélectionné prioritairement **trois axes de progrès** pour améliorer l'intervention du Conseil Régional en matière de formation professionnelle :

1. **Être plus proche des entreprises.** 37.90% des entreprises estiment que le Conseil Régional devrait développer des approches de plus grande proximité avec les entreprises et favoriser le développement de pratiques de formation plus individualisées. **Plus l'entreprise est petite et plus elle exprime ce besoin d'individualisation des prestations.**
2. Travailler davantage avec les branches professionnelles : 29.12% des réponses.
3. Mieux communiquer sur son action : 22.34% des réponses.

⇒ Globalement, les dirigeants d'entreprise aimeraient voir privilégier **trois orientations prioritaires en matière de formation professionnelle** :

1. Mieux adapter l'école au monde de l'entreprise : 52.53% des réponses.
2. Mieux adapter l'offre de formation aux nouveaux besoins des entreprises: 28.50 des réponses.
3. Permettre aux salariés d'évoluer dans leur carrière : 10.90% des réponses.