

SUPPLÉMENT NUMÉRIQUE DU BREF N°369

La formation dans les petites entreprises, reflet de leurs orientations stratégiques

Delphine BERAUD, Edmond NOACK (Céreq)

1 Taille moyenne des entreprises par type d'entreprise

Taille moyenne en nombre de salariés	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
	9	7	7	8

Lecture : les PE managériales et formatrices ont un effectif moyen de 9 salariés au 31 décembre 2014 (y compris les personnes en contrat d'alternance, mais à l'exclusion des apprentis).

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

2 Date de création moyenne par types d'entreprises

Date de création moyenne	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
	1997	1995	2000	1997

Lecture : les PE managériales et formatrices ont été créées en moyenne en 1997.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

3 Secteurs par types d'entreprises

	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - Cokéfaction et raffinage	6	6	8	6
Construction	11	34	32	25
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	49	32	30	38
Hébergement et restauration	18	19	21	19
Activités immobilières	4	2	1	3
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	12	7	8	9

Lecture : 6 % des PE managériales et formatrices appartiennent au secteur de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac et de cokéfaction et raffinage.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

3 Top 10 secteur fin

Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ensemble				
Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé	12	Restauration traditionnelle	9	Restauration traditionnelle	15	Restauration traditionnelle	11
Restauration traditionnelle	8	Travaux de maçonnerie générale et gros oeuvre de bâtiment	9	Travaux de maçonnerie générale et gros oeuvre de bâtiment	5	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé	6
Hôtels et hébergement similaire	5	Entretien et réparation de véhicules automobiles légers	6	Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	5	Travaux de maçonnerie générale et gros oeuvre de bâtiment	5
Activités comptables	4	Travaux de menuiserie bois et PVC	4	Travaux de charpente	3	Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	4
Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	4	Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	4	Travaux de menuiserie bois et PVC	3	Entretien et réparation de véhicules automobiles légers	4
Restauration de type rapide	3	Activités juridiques	3	Travaux d'installation électrique dans tous locaux	3	Hôtels et hébergement similaire	3
Commerces de détail d'optique	3	Hôtels et hébergement similaire	3	Entretien et réparation de véhicules automobiles légers	3	Travaux de menuiserie bois et PVC	3
Activités juridiques	3	Travaux de peinture et vitrerie	3	Activités d'architecture	3	Restauration de type rapide	3
Entretien et réparation de véhicules automobiles légers	3	Restauration de type rapide	3	Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers	2	Activités juridiques	3
Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers	3	Débits de boissons	3	Travaux de couverture par éléments	2	Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers	2

Lecture : 12 % des PE managériales et formatrices appartiennent au secteur du commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

4 Appartenance à un groupe, un réseau d'enseigne, une franchise ou une concession

Appartenance à ...	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
Un groupe	16	7	6	10
Un réseau d'enseigne	18	11	10	14
Une franchise concession	16	7	9	11

Lecture : 16 % des PE managériales et formatrices appartiennent à un groupe.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

4b Appartenance à un groupe et/ou un réseau d'enseigne et/ou une franchise ou une concession

Groupe + réseau d'enseigne + franchise	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
	35	16	18	24

Lecture : 35 % des PE managériales et formatrices appartiennent à un groupe et/ou un réseau d'enseigne et/ou une franchise ou concession

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

5 Localisation du marché de l'entreprise

L'entreprise intervient sur le marché ...	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
local	96	98	98	97
national	26	16	23	22
international	13	8	10	11

Lecture : 96 % PE managériales et formatrices interviennent sur le marché local.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

6 Santé économique de l'entreprise

Santé économique de l'entreprise	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
Bonne	41	29	34	35
Moyenne	45	47	48	46
Mauvaise	15	24	18	19

Lecture : 41 % PE managériales et formatrices sont en bonne santé économique.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

6b Perspectives de l'entreprise

Perspectives de l'entreprise	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
Bonne	41	26	39	36
Moyenne	48	53	48	50
Mauvaise	11	21	14	15

Lecture : 41 % PE managériales et formatrices déclarent que les perspectives sont bonnes.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

7 Appartenance à une organisation de chefs d'entreprises

Appartenance à une organisation de chefs d'entreprises	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
	21	13	15	17

Lecture : 21 % des PE managériales et formatrices appartiennent à une organisation de chef d'entreprise.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

8 Le chiffre d'affaires de l'entreprise dépendait majoritairement d'un petit nombre de clients ou donneurs d'ordres en 2014

Sous-traitance	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
	16	19	15	16

Lecture : 16 % des PE managériales et formatrices ont leur chiffre d'affaires qui dépend majoritairement d'un petit nombre de clients ou donneurs d'ordres en 2014.

Source : Defis entreprise, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

9 Part des entreprises accueillant des apprentis en 2014

L'entreprise accueille des apprentis	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
	29	32	34	32

Lecture : 29 % des PE managériales et formatrices ont accueilli au moins un apprenti en 2014.

Source : Defis entreprise, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

9b Part des entreprises accueillant des contrats de professionnalisation en 2014

L'entreprise accueille des contrats de professionnalisation	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
	15	8	12	

Lecture : 15 % des PE managériales et formatrices ont accueilli au moins un contrat de professionnalisation en 2014.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

10 Part des entreprises ayant reçu la visite d'un conseiller OPCA

Visite d'un conseiller de l'OPCA	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
	22	15	13	

Lecture : 22 % des PE managériales et formatrices reçu la visite d'un conseiller OPCA en 2014.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

11 Attentes des entreprises vis-à-vis de l'OPCA

Attente vis-à-vis de l'OPCA :	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
Un appui dans l'évaluation des compétences ou des besoins en formation	48	36	42	42
Proposition sur l'offre de formation	65	47	52	55
Des outils pour construire le plan de formation	46	31	37	39
Soutien financier	80	62	63	69
Conseil en ingénierie financière ou juridique	21	16	20	19
Information sur la politique de formation de la branche	52	31	39	41

Lecture : 48 % des PE managériales et formatrices attendent de leur OPCA un appui dans l'évaluation des compétences ou des besoins en formation.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

12 Sollicitations pour des conseils sur la mise en place d'une politique de formation depuis 3 ans

	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
Sollicitation de l'OPCA	19	12	16	16
Sollicitation consultant	12	5	9	9
Sollicitation expert-comptable	26	22	32	26
Sollicitation organisme de formation	31	22	25	26
Sollicitation CCI	11	8	10	10
Sollicitation syndicat pro branche	17	13	17	16

Lecture : 16 % des PE managériales et formatrices ont sollicité l'OPCA pour des conseils sur la mise en place d'une politique de formation depuis 3 ans.

Source : Defis entreprise, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

13 Raison de formation des entreprises formatrices

	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
Introduire de nouvelles pratiques professionnelles	59	36	55	52
Accompagner les changements	70	53	57	62
Répondre aux exigences réglementaires	67	67	71	68
Obtenir un label de qualité ou répondre à une demande client	34	30	38	34
Favoriser la flexibilité/la polyvalence	46	31	45	42
Récompenser, fidéliser et motiver les salariés	50	29	39	42
Favoriser les mobilités internes ou externes	18	15	19	18

Lecture : 59 % des PE managériales et formatrices déclarent qu'elles ont formé en 2014, notamment pour introduire de nouvelles pratiques professionnelles.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises formatrices de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

13b Raison de formation principale des entreprises formatrices

	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
Introduire de nouvelles pratiques professionnelles	19	12	14	16
Accompagner les changements	21	21	19	21
Répondre aux exigences réglementaires	26	41	32	32
Obtenir un label de qualité ou répondre à une demande client	13	10	13	12
Favoriser la flexibilité/la polyvalence	9	8	11	9
Récompenser, fidéliser et motiver les salariés	11	8	10	10
Favoriser les mobilités internes ou externes	1	0	1	1

Lecture : 19 % des PE managériales et formatrices déclarent qu'elles ont formé en 2014, principalement pour introduire de nouvelles pratiques professionnelles.

Source : Defis entreprise, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises formatrices de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

14 Raisons de non formation des entreprises non formatrices

	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
L'entreprise privilégie la formation sur le tas	84	79	82	81
Les qualifications et compétences du personnel correspondent plutôt bien aux besoins de l'entreprise	90	93	91	91
L'entreprise préfère recruter des personnes ayant les qualifications ou compétences requises	80	75	68	74
L'entreprise n'a pas trouvé sur le marché la formation adaptée	25	22	23	23
Les coûts de formation sont trop élevés	48	52	49	50
L'entreprise a mis la priorité sur les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation	29	20	26	24
Des efforts de formation ont été faits antérieurement	27	24	24	25
Le personnel manque de temps	54	59	53	56

Lecture : 25% des PE managériales et formatrices qui n'ont pas formé, déclarent comme raison principale qu'elles privilégient la formation sur le tas.

Source : Defis entreprise, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

14b Raisons de non formation principale des entreprises non formatrices

	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
L'entreprise privilégie la formation sur le tas	25	25	38	29
Les qualifications et compétences du personnel correspondent plutôt bien aux besoins de l'entreprise	35	36	29	33
L'entreprise préfère recruter des personnes ayant les qualifications ou compétences requises	14	15	7	12
L'entreprise n'a pas trouvé sur le marché la formation adaptée	4	1	4	3
Les coûts de formation sont trop élevés	6	5	5	5
L'entreprise a mis la priorité sur les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation	2	3	3	3
Des efforts de formation ont été faits antérieurement	0	2	1	1
Le personnel manque de temps	14	12	13	13

Lecture : 25 % des PE managériales et formatrices déclarent que la raison principale de non formation est que l'entreprise privilégie la formation sur le tas.
 Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.
 Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

15 Recrutement de nouveaux salariés au cours des trois dernières années

Taux de recrutement	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
	75	59	72	69

Lecture : 75 % des PE managériales et formatrices ont recruté au moins un salarié au cours des trois dernières années ou depuis leur création.
 Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.
 Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

16 Formation des salariés recrutés

Part d'entreprise ayant formé les salariés recrutés	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
Oui, tous ou presque	58	51	56	55
Oui, pour certains	19	17	17	18
Non	23	31	27	27

Lecture : 58 % PE managériales et formatrices ayant recruté au moins un salarié aux cours des trois dernières années ou de leur création ont formé à l'issu du recrutement.
 Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.
 Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

17 Objectifs visés par les recrutements

Objectifs visés par les recrutements	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
Le remplacement de salariés partis	73	65	65	68
L'accroissement de la capacité productive	53	44	51	50
L'acquisition de qualifications ou de compétences nouvelles	31	15	27	25
L'accroissement de l'encadrement	15	6	13	12

Lecture : 73 % des PE managériales et formatrices ayant recruté au moins un salarié au moment de leur création ou au cours des trois dernières années, l'ont recruté pour remplacer des salariés partis.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises ayant recruté de nouveaux salariés de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

18 Principaux canaux de recrutement

	Canal de recrutement principal			ENSEMBLE
	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	
Famille, amis, bouche à oreille	38	34	47	39
Candidatures spontanées	44	30	40	44
Réseau professionnel	35	20	25	31
Pôle emploi	26	16	24	23
Sites internet	18	8	15	14
Etablissement d'enseignement	12	7	10	10
Entreprise de travail temporaire	12	10	7	10
Prestataire privée ou associatif	12	6	5	8

Lecture : 38% des PE managériales et formatrices ont recruté leurs salariés depuis leur recrutement ou au cours des trois dernières années notamment au moyen de leur réseau familial, amical ou du bouche à oreille.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

19 Moyen d'acquisition des compétences pour l'activité

	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
Dans l'exercice du travail	55	54	57	58
Dès l'embauche (formation initiale, expériences passées)	23	23	19	20
Lors de formations organisées par l'entreprise	16	9	11	14
L'entreprise n'a pas de besoins particuliers en compétences	6	14	13	8

Lecture : 55% des PE managériales et formatrices déclarent que les compétences du plus grand nombre de salariés s'acquiert principalement dans l'exercice du travail.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015. Champ : ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

À l'issue des actions de formation, l'entreprise a la plupart du temps...	Les managériales et formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	ENSEMBLE
Mesuré le niveau de satisfaction des participants	60	46	59	56
Évalué les participants pour vérifier l'acquisition des compétences visées par la formation	48	36	50	46
Mesuré son impact sur les performances et/ou la qualité du travail	57	45	61	55

Lecture : 60 % des PE managériales et formatrices ont, la plupart du temps, mesuré le niveau de satisfaction des participants à l'issue des actions de formation.

Source : Defis entreprises, CNEFP-Céreq, 2015.

Champ : ensemble des entreprises formatrices de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.