



# Observatoire Emploi – Formation de Seine-et-Marne

11 ème enquête - Novembre 2010



Une enquête conduite par le Cabinet  RÈGLE DE TROIS

## Objectif de l'enquête

L'objectif de l'observatoire Emploi formation est d'assurer un suivi régulier des pratiques des entreprises de Seine-et-Marne dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

Cette enquête bisannuelle a pour vocation de mesurer les évolutions :

- En termes de besoins en compétences,
- En termes de prévisions et de pratiques de recrutement,
- En termes de prévisions et de pratiques de formation.

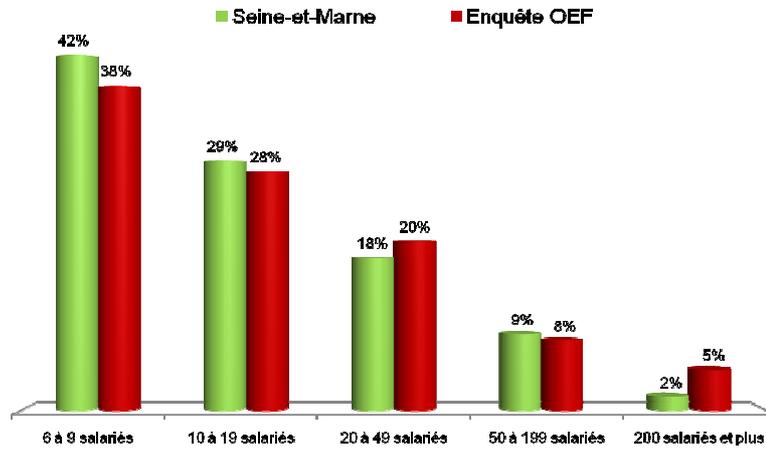
L'enquête 2010 s'est plus particulièrement intéressée à la pratique de la formation en alternance dans les entreprises du département.

Enquête téléphonique menée  
du 1<sup>er</sup> octobre au 3 novembre 2010  
auprès de **606** entreprises (+ de 6 salariés)  
de Seine et Marne

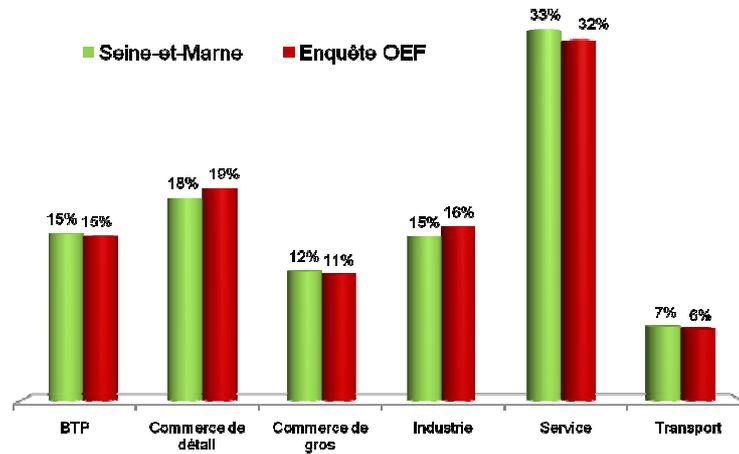
Une enquête conduite par le Cabinet



## Echantillon représentatif en termes de **taille d'établissement**



## Echantillon représentatif en termes de **secteur d'activité**



Deux **zooms** territoriaux sur le territoire  
des Maisons de l'Emploi du **Nord Ouest** et  
**Nord Est** de Seine et Marne.

## Profil des 606 répondants :

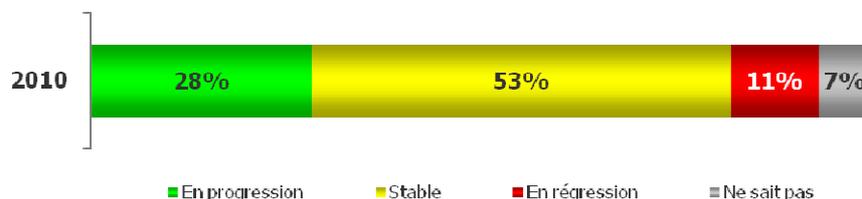
- Chef d'entreprise, Gérant
- Direction générale, PDG, Directeur adjoint
- Directeur de département, Responsable de centre de profit
  - Responsable d'établissement, Responsable de magasin
  - Responsable du personnel, DRH, Responsable Formation
  - Directeur administratif et financier, Responsable comptable



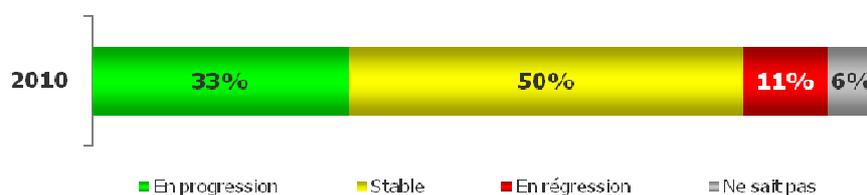
## Évolution de l'activité des entreprises

## Évolution de l'activité des entreprises

Selon vous dans les six prochains mois, l'activité de votre secteur d'activité devrait être ? (606 répondants)



...et l'activité de votre établissement dans les six prochains mois devrait être ?



10

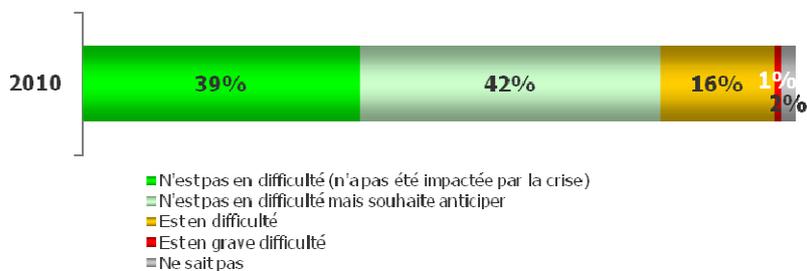
On observe un écart de 5 points en moyenne sur les projections entre la vision pour l'entreprise et celle du secteur d'activité, les répondants étant plutôt optimistes pour leur entreprise.

Le contexte économique actuel n'influe pas sur le niveau de confiance, inchangé par rapport à notre précédente enquête.

D'un point de vue sectoriel, les niveaux de confiance sont très différents : plutôt positif dans le commerce et les services, plutôt négatif dans le BTP.

## Évolution de l'activité des entreprises

Parmi les situations suivantes, laquelle se rapproche le plus de celle de votre entreprise aujourd'hui ? (606 répondants)

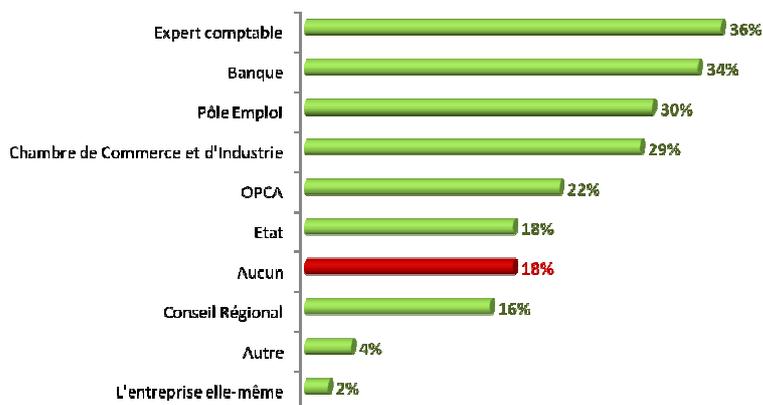


11

**On constate un niveau de difficulté significatif qui impacte plus fortement les structures de moins de 50 salariés. En termes de secteur d'activité, l'industrie est celui qui est le plus affecté.**

## Évolution de l'activité des entreprises

Parmi les acteurs que je vais vous citer, quels sont ou quels seraient ceux que vous jugez les plus aptes à accompagner votre entreprise dans le cadre des difficultés rencontrées en période de crise économique ? (606 répondants)

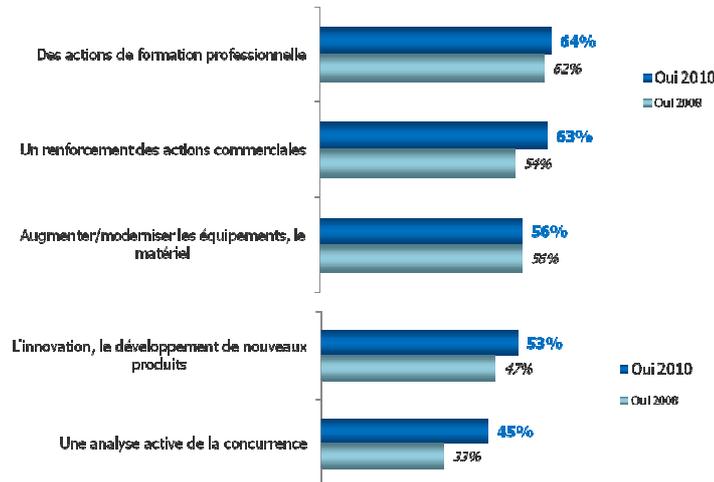


12

**Ces résultats masquent en fait des réponses assez typées selon la taille des entreprises.**

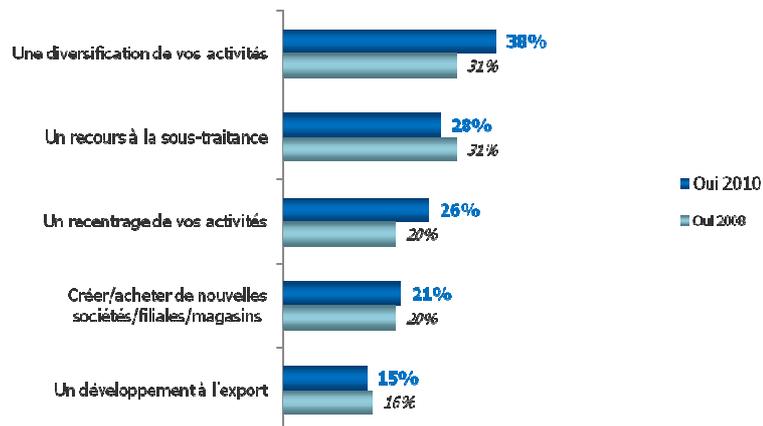
**Alors que les petites structures privilégient majoritairement les experts comptables et la banque pour les soutenir en cas de difficultés en période de crise économique, à l'inverse, les structures de plus de 50 salariés se voient davantage accompagnées par les OPCA et Pôle Emploi.**

**La CCI, par la diversité de ses missions, est citée de manière quasiment identique quelle que soit la taille de l'entreprise.**

**Votre entreprise compte-t-elle s'appuyer sur les facteurs suivants pour réussir son développement dans les deux ans qui viennent ?***(606 répondants)*

13

Par rapport à l'année 2008, la hiérarchie des réponses reste la même, avec un premier groupe d'actions jugées prioritaires par les entreprises mais on constate un changement d'intensité : quasiment tous les items sont en hausse, particulièrement ceux qui sont basés sur une réflexion sur les produits et la concurrence.

**Votre entreprise compte-t-elle s'appuyer sur les facteurs suivants pour réussir son développement dans les deux ans qui viennent ?***(606 répondants)*

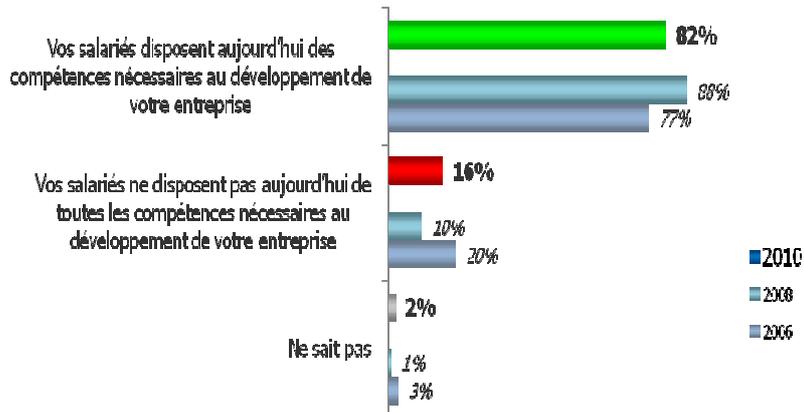
14

**Un second groupe d'actions, moins citées, confirme la hiérarchie des années précédentes.**

Évolution de l'activité des entreprises

Pour mettre en œuvre ces actions, parmi les 2 opinions suivantes, laquelle se rapproche le plus de la situation de votre entreprise ?

(606 répondants)

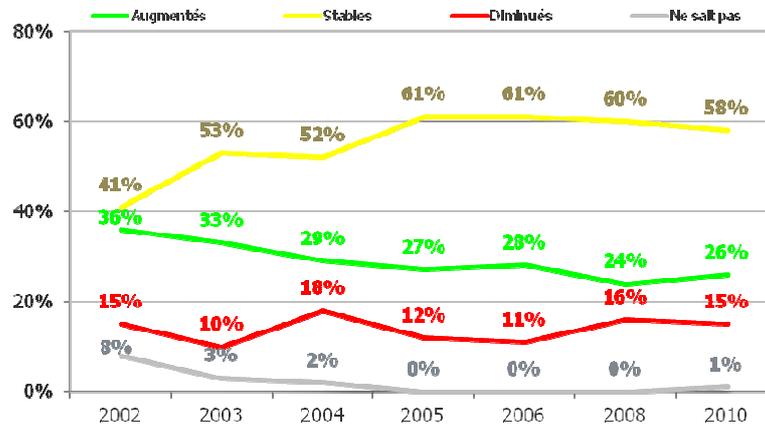


15

**Même si 80% des entreprises estiment disposer des compétences nécessaires à leur stratégie, près d'une entreprise sur 5 déclare spontanément avoir besoin de renforcer ses compétences, notamment dans les entreprises de plus de 50 salariés.**

## Emploi et Compétences

Au cours des **six derniers** mois, vos effectifs ont-ils été ? (606 répondants)

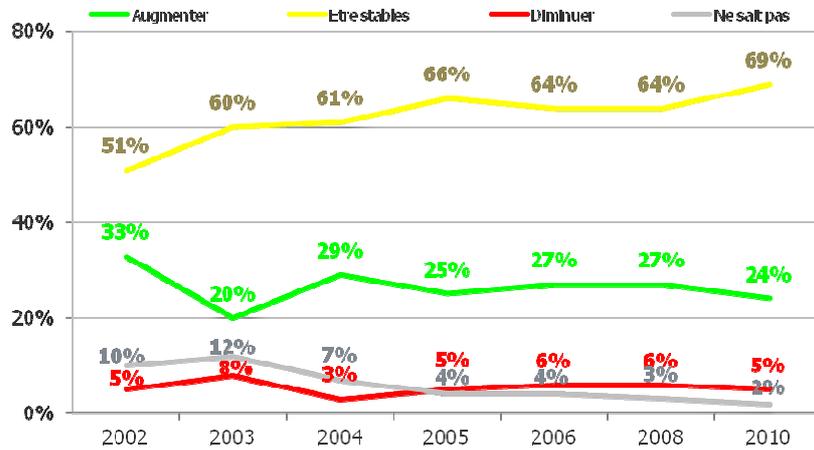


17

Ces résultats indiquent une très légère amélioration par rapport aux enquêtes précédentes. A noter, les baisses d'effectifs au cours des 6 derniers mois concernent plus particulièrement les établissements de plus de 50 salariés.

Avec 23% des entreprises dans ce cas, le secteur industriel se révèle le plus touché.

Au cours des **six prochains** mois, vos effectifs vont-ils ? (606 répondants)

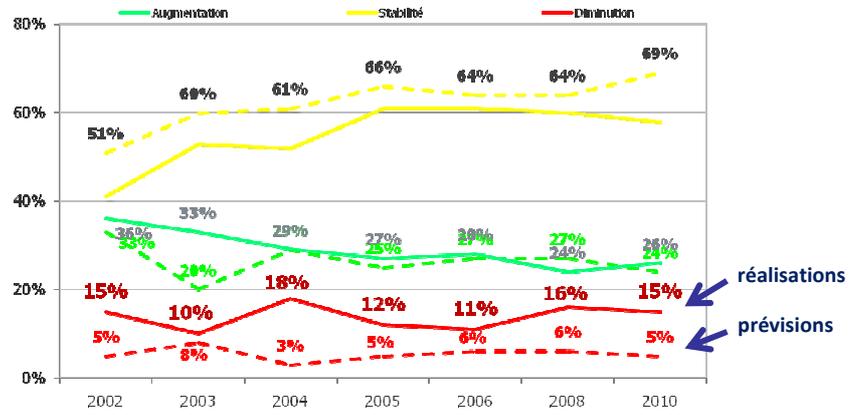


18

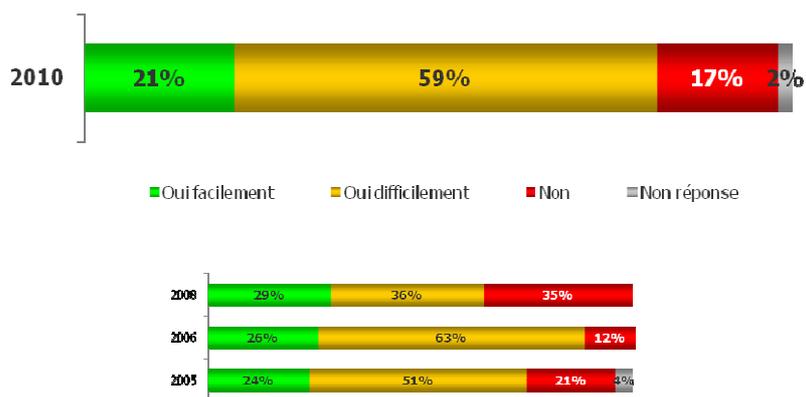
Les réponses à cette question traduisent une certaine prudence des entreprises vis-à-vis de l'avenir : 7 entreprises sur 10 envisagent une stabilité de leurs effectifs dans les 6 prochains mois. Cette proportion n'a jamais été aussi élevée.

Pour autant, les enquêtes précédentes démontrent que ces intentions sont souvent optimistes : notamment en ce qui concerne la diminution des effectifs, où l'on constate généralement un écart de 10 points entre prévisions et réalisations.

Comparaison entre prévisions et réalisations



Globalement pour votre entreprise, trouvez-vous du personnel compétent sur le marché du travail ? (606 répondants)

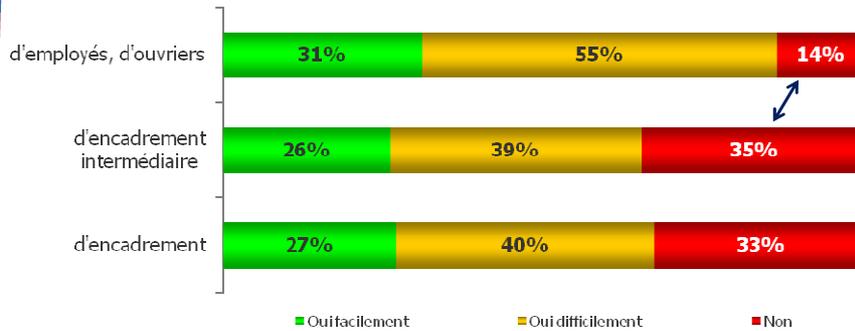


20

Après une année 2008 atypique, on retrouve une structure de réponses plus classique avec 6 entreprises sur 10 qui trouvent difficilement du personnel compétent sur le marché du travail.

Le BTP et dans une moindre mesure l'Industrie, sont les secteurs qui rencontrent le plus de difficultés.

### Sur quels types de postes ces difficultés portent-elles plus précisément ? (582 répondants)



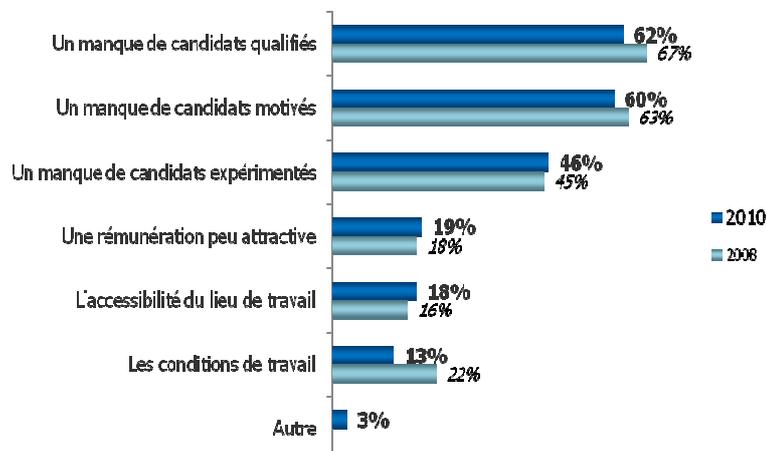
21

**Les réponses à cette question font ressortir 2 fois plus de difficultés à recruter des cadres que des employés et ouvriers.**

**Ces difficultés sont encore plus marquées pour les structures de moins de 20 salariés et pour celles du secteur du BTP.**

### Les difficultés rencontrées concernent-elles ?

(465 répondants)



22

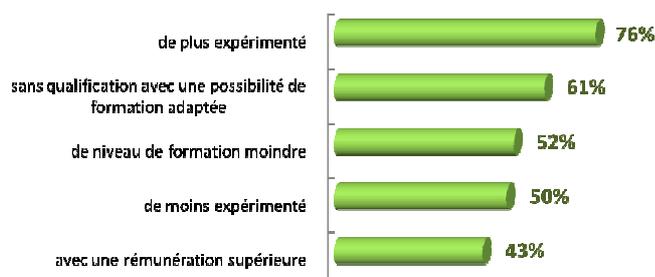
**Sans surprise, les difficultés touchent à la qualification mais également à la motivation des candidats.**

**Selon les chefs d'entreprise ces difficultés relèvent davantage du profil des candidats : qualification, motivation ou expérience.**

**S'agissant du manque de candidats qualifiés, les entreprises de moins de 200 salariés sont celles qui rencontrent le plus de difficultés.**

**Propres à l'entreprise ou à son secteur d'activité, les conditions de travail engendrent des difficultés de recrutement dans les entreprises de plus de 50 salariés.**

Par rapport au profil initial que vous avez défini, seriez-vous prêt, en cas de difficultés de recrutement, à recruter quelqu'un :  
(606 répondants)



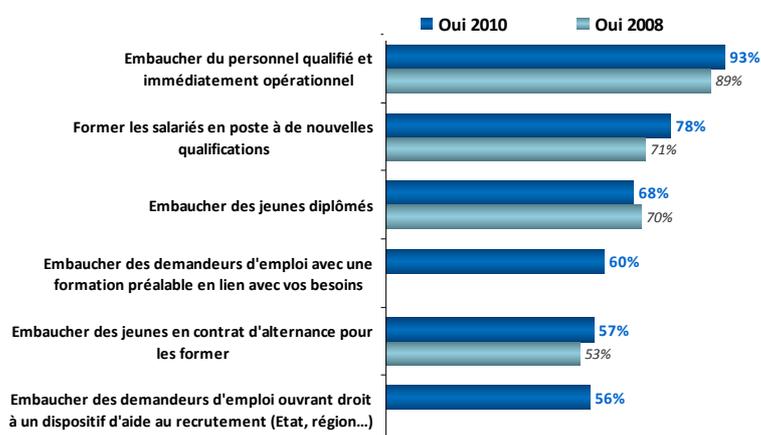
23

Les réponses à cette question montrent clairement que les entreprises ont un besoin d'opérationnalité immédiate.

Pour la première fois, elles ont été interrogées sur les items « plus expérimenté » et « moins expérimenté ». Ce sont les entreprises de 50 à 200 salariés qui sont les plus souples sur une moindre expérience des candidats.

On observe un bond significatif sur la possibilité de formation adaptée ; en revanche, probablement en raison de la crise, les répondants indiquent majoritairement ne pas souhaiter rémunérer davantage les candidats, en cas de difficultés de recrutement.

Quels sont les moyens qui vous paraissent les plus adaptés pour répondre aux besoins de qualification de votre entreprise ( 606 répondants)



24

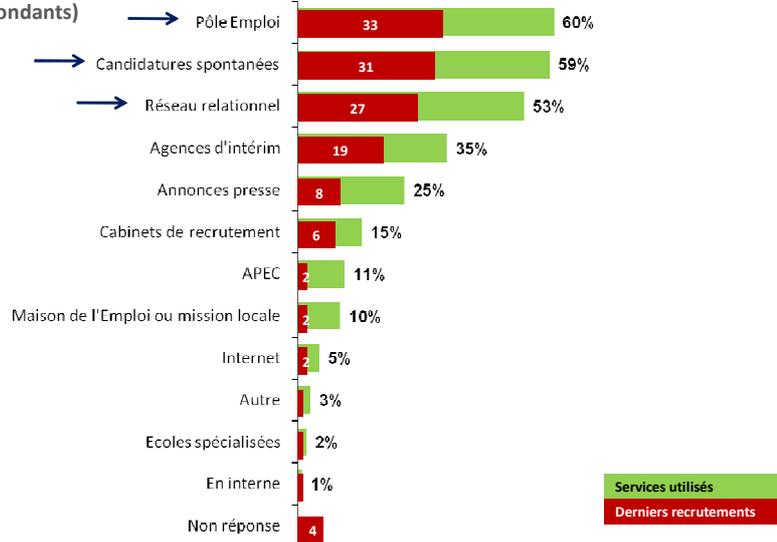
**C'est d'abord par une recherche de compétences externes et immédiatement opérationnelles que les chefs d'entreprises envisagent de répondre à leurs besoins de qualification, et ce, de manière plus accentuée en 2010 qu'en 2008.**

**Ils restent près de 8 sur 10 à considérer que la formation des salariés en poste peut également y contribuer.**

**Le recours à l'alternance a les faveurs des entreprises de plus de 50 salariés.**

**Quel(s) service(s) utilisez-vous habituellement pour le recrutement ?  
De quel(s) service(s) proviennent vos derniers recrutements ?**

(606 répondants)



25

**Même si Pôle Emploi est le service le plus cité pour le recrutement, il faut souligner le rôle majeur des candidatures spontanées et celui, croissant, du réseau relationnel notamment pour les entreprises de plus de 50 salariés qui les utilisent de manière préférentielle.**

**Lorsqu'on interroge les entreprises sur la provenance de leurs derniers recrutements, on s'aperçoit que pour celles de plus de 50 salariés, les candidatures spontanées sont la source privilégiée, devant Pôle Emploi.**

**Pour les structures de moins de 20 salariés, ces 3 moyens sont à égalité.**

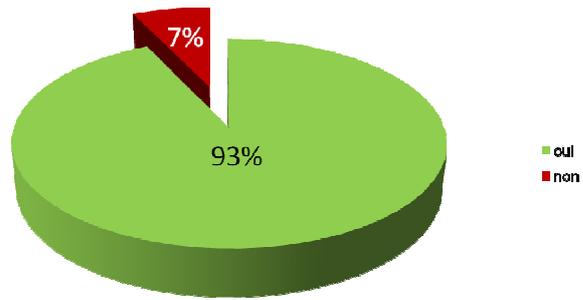
**Les autres moyens traditionnels sont utilisés de façon plus marginale; l'historique de l'Observatoire montre une baisse continue dans le recours aux annonces presse.**

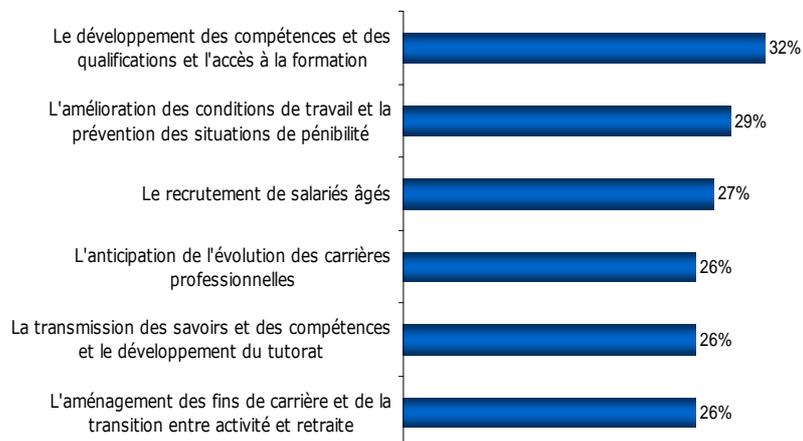
## Plan « Séniors »

La loi prévoyait que les entreprises de plus de 50 salariés aient conclu au plus tard au 31 décembre 2009, un plan en faveur des seniors, soit par accord d'entreprise, soit par accord de branche.  
Nous avons souhaité mesurer le degré de mise en œuvre de cette mesure par les entreprises de Seine-et-Marne.

*Entreprises de plus de 50 salariés*

**Avez-vous conclu un accord d'entreprise ou êtes vous couvert par un accord de branche ? (71 répondants)**



*Entreprises de plus de 50 salariés***La signature de ce plan ou accord « seniors » porte-elle sur ... (71 répondants)**

**L'examen des réponses montre que la connaissance du contenu de l'accord reste perfectible puisque seuls 50% des répondants citent précisément au moins un des domaines sur lesquels porte l'accord. Parmi ces domaines, aucun ne se dégage particulièrement.**

Toutes les entreprises

Quels sont les axes pour lesquels vous allez mettre en œuvre des actions concrètes dans votre entreprise en 2011 ? (606 répondants)

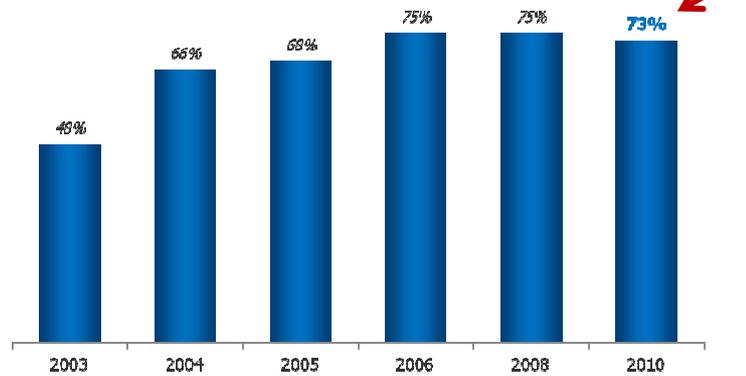


29

Si l'on interroge l'ensemble des entreprises sur les actions qu'elles comptent mettre en place en 2011, celles qui touchent spécifiquement les seniors, à savoir le recrutement de salariés de plus de 50 ans ou l'aménagement des fins de carrière, sont citées par 1/4 de l'ensemble des répondants.

## La formation professionnelle des salariés

En 2010, avez-vous réalisé des actions de formation pour les salariés de votre établissement ? (606 répondants)



**Un niveau stabilisé que l'on aurait pu imaginer plus important du fait de la crise et une disparité toujours importante selon l'effectif de l'entreprise, la volonté de former étant proportionnelle à la taille de la structure.**

Par rapport à celui de 2009, votre budget de formation est-il ?  
(606 répondants)

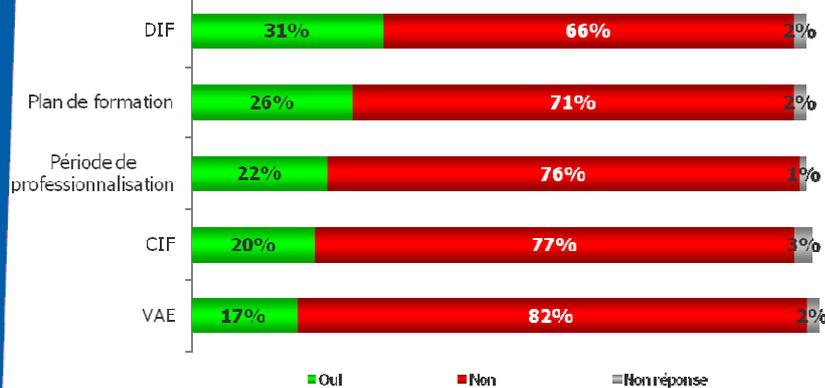


32

**Ce résultat est plutôt satisfaisant dans un contexte de difficultés économiques : ce sont principalement les entreprises de moins de 20 salariés qui enregistrent un investissement formation plutôt inférieur en 2010. A l'inverse plus d'un tiers des entreprises de plus de 50 salariés évoquent une hausse de leurs dépenses de formation.**

Votre entreprise a-t-elle fait l'objet de demandes de la part de vos salariés sur les possibilités de formation au titre de :

(606 répondants)

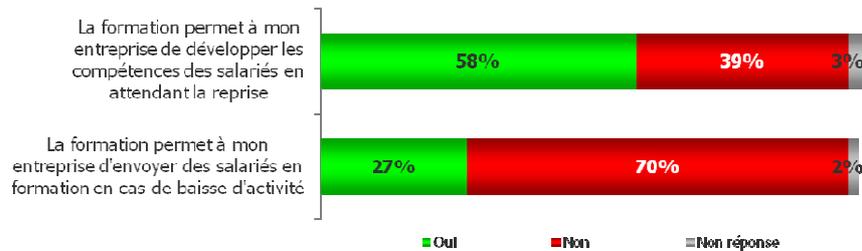


33

**L'interprétation de ces résultats nécessite d'opérer la distinction entre les entreprises de moins de 50 et de plus de 50 salariés.**

**Les réponses montrent clairement que les demandes des salariés sur les différents dispositifs sont liées majoritairement à la taille de l'entreprise, les structures les plus importantes permettant une meilleure information sur les possibilités de formation.**

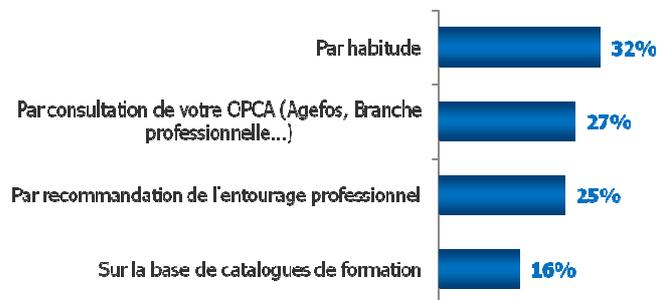
Dans le contexte économique actuel, citez, parmi les deux affirmations suivantes, celle qui se rapproche le plus de votre opinion face à la formation : (606 répondants)



**Les entreprises voient davantage la formation comme un moyen de développer les compétences que de pallier un manque d'activité.**

### Comment choisissez-vous votre organisme de formation ?

(536 répondants)



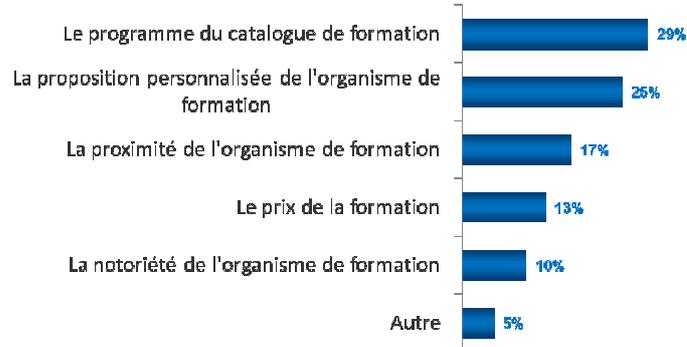
35

**Cette question avait déjà été posée lors d'une enquête de notre observatoire il y a 5 ans. Avec près d'un tiers des réponses, le poids de l'habitude reste significatif même s'il est en forte baisse.**

**A noter, la progression du rôle des OPCA dans le choix des organismes de formation.**

### Quel est le critère de choix le plus important?

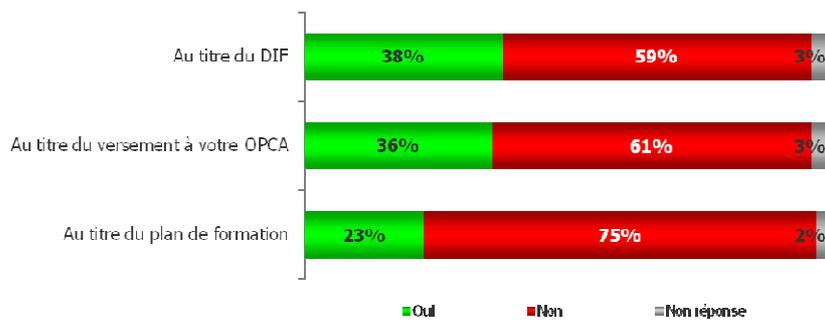
(541 entreprises)



36

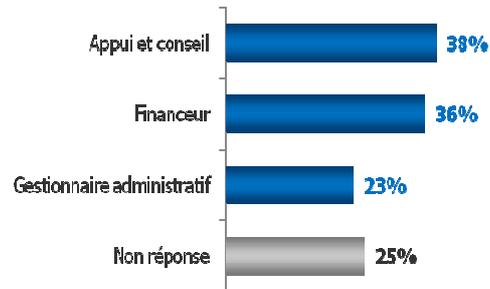
**Comme il y a 5 ans, c'est avant tout les caractéristiques du programme de formation qui sont des éléments déterminants, plutôt que des aspects pratiques comme la proximité ou le prix.**

Connaissez-vous les impacts de la réforme de la formation professionnelle continue de novembre 2009 sur votre entreprise :  
(606 répondants)



**Des niveaux de connaissance et d'information encore très perfectibles, quelle que soit la taille de l'entreprise.**

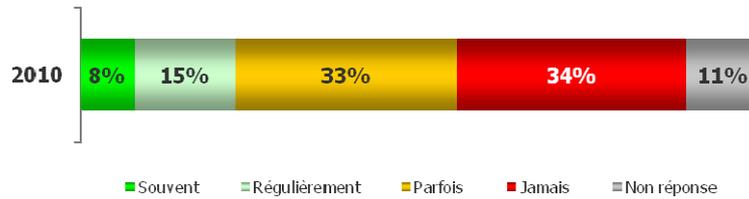
Selon vous, laquelle des définitions suivantes caractérise le mieux le rôle de l'OPCA pour accompagner les entreprises dans leur politique de formation ? (606 répondants)



Les réponses à cette question indiquent un progrès sur la perception du rôle de conseil des OPCA.

A noter, un quart des interviewés n'expriment pas d'opinion.

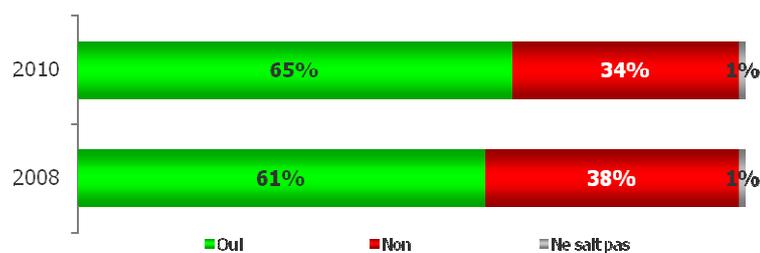
Contactez-vous votre OPCA pour la majorité de vos démarches liées à la formation ? (606 répondants)



**Avec près de 6 entreprises sur 10 qui contactent leur OPCA pour leurs démarches liées à la formation, il existe malgré tout une marge de progrès sur la connaissance de leur rôle, particulièrement en direction des petites structures.**

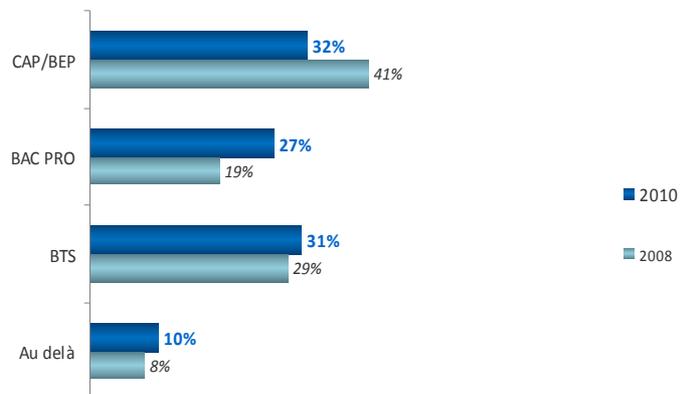
## Formation et alternance

### Avez-vous déjà eu recours à un ou plusieurs contrats en apprentissage ? (606 répondants)



Environ 2/3 des entreprises pratiquent l'apprentissage, quel que soit le secteur d'activité mais de manière croissante avec la taille de l'entreprise. Cette proportion est en légère hausse depuis l'enquête précédente.

## Pour quel niveau de diplôme ? (395 répondants)

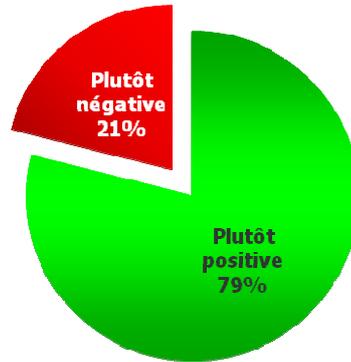


42

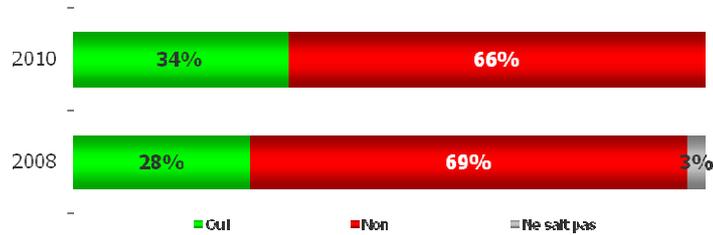
**Le recours à l'apprentissage par les entreprises de Seine-et-Marne porte d'abord sur les premiers niveaux de qualification (CAP/BEP, BAC Pro).**

**L'augmentation de la part des Bac Professionnels s'explique par la disparition progressive du BEP.**

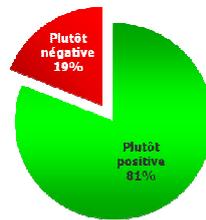
Quelle opinion tirez-vous de l'expérience faite de ce contrat ? (395 répondants)



**Avez-vous déjà eu recours à un ou plusieurs contrats de professionnalisation ? (606 répondants)**

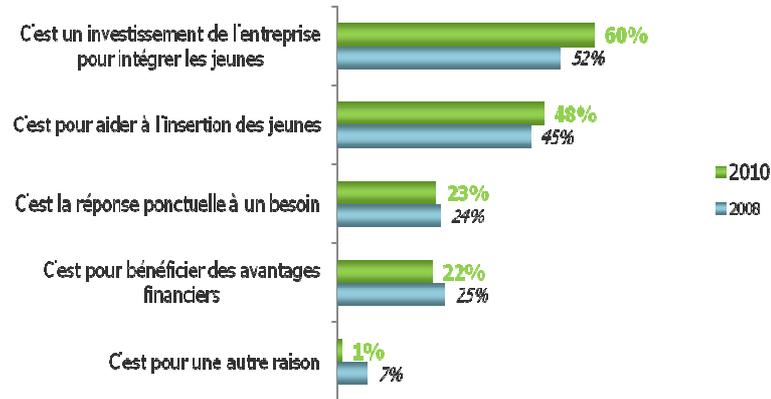


**Quelle opinion tirez-vous de l'expérience faite de ce contrat ? (204 répondants)**



**Le contrat de professionnalisation souffre certainement d'une comparaison, un peu rapide, avec le contrat d'apprentissage. Largement apprécié par les entreprises qui l'utilisent, il dispose probablement d'une marge de progression plus forte, par une meilleure information auprès des entreprises sur les conditions de sa mise en œuvre.**

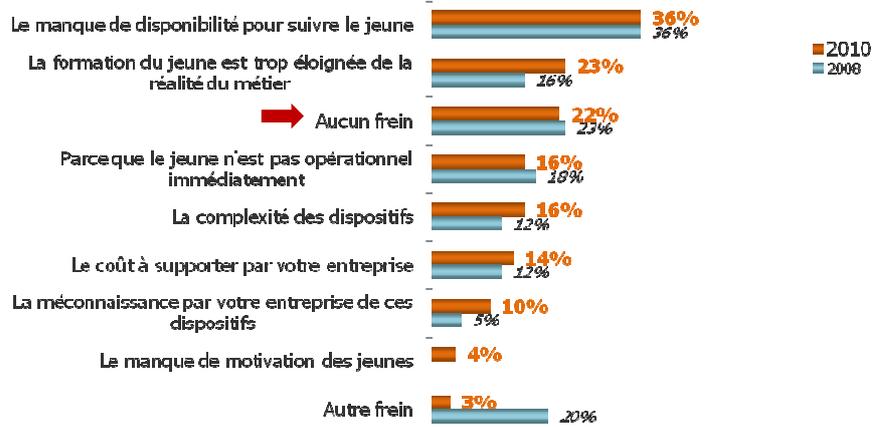
### Quelles sont, selon vous, les raisons du recrutement d'un jeune sous contrat en alternance ? (606 répondants)



45

Comme l'indiquent ces réponses, les contrats en alternance sont davantage perçus comme un outil de recrutement ou d'insertion pour les jeunes sur le marché du travail, que comme une réponse aux intérêts financiers ou immédiats de l'entreprise. Ces réponses sont logiques quand on examine les freins liés à l'utilisation de ces contrats.

### Quels sont les freins au recrutement de jeunes sous contrat en alternance ? (606 répondants)



Parmi les freins explicités, c'est le manque de disponibilité pour suivre le jeune qui arrive en tête pour plus d'1/3 des entreprises, traduisant une réelle perception des exigences liées à ces types de contrats.

Une formation éloignée de la réalité du métier, le manque d'opérationnalité du jeune ou la complexité de mise en œuvre de ces contrats constituent des freins significatifs cités par les entreprises.

Fait encourageant, 1 entreprise sur 5 ne voit aucun frein dans la mise en œuvre de ces contrats.



## 11<sup>ème</sup> enquête de l'Observatoire Emploi-Formation

CCI Seine et Marne – Agefos PME Ile de France

Cette 11<sup>e</sup> enquête de l'Observatoire Emploi Formation menée fin 2010 auprès des entreprises de Seine-et-Marne s'inscrit dans un contexte d'incertitude et de manque de visibilité vis-à-vis d'une sortie de crise.

En termes d'activité, cette incertitude se traduit par un niveau de confiance dans l'avenir globalement satisfaisant, stable depuis 2002.

Une entreprise sur 6 déclare toutefois spontanément connaître des difficultés et la même proportion indique ne pas disposer de toutes les compétences nécessaires pour assurer son développement.

## 11<sup>ème</sup> enquête de l'Observatoire Emploi-Formation

CCI Seine et Marne – Agefos PME Ile de France

Les difficultés de recrutement persistent et sont en premier lieu analysées par les entreprises comme un manque de qualification, d'expérience ou de motivation des candidats.

Même si Pôle Emploi reste référent en matière de présentation de candidats, il est intéressant de constater que les recrutements effectifs proviennent tout autant de candidatures spontanées.

## 11 ème enquête de l'Observatoire Emploi-Formation

CCI Seine et Marne – Agefos PME Ile de France

S'agissant de la formation, on aurait pu imaginer un recours plus important du fait de la crise ; or, les entreprises la voient davantage comme un moyen de développer les compétences que de pallier un manque d'activité.

L'enquête démontre qu'il est nécessaire d'accentuer l'accompagnement des entreprises et des salariés des petites structures dans la connaissance des différents dispositifs de formation.

Certes, les entreprises perçoivent mieux le rôle de conseil des OPCA, mais les niveaux de connaissance et d'information sont encore très perfectibles, y compris chez les entreprises de plus de 20 salariés.

## 11 ème enquête de l'Observatoire Emploi-Formation

CCI Seine et Marne – Agefos PME Ile de France

Les questions relatives à la formation en alternance prennent tout leur sens dans un contexte actuel d'une forte volonté politique pour la promotion de ces dispositifs dans les entreprises.

Les réponses à ces questions démontrent que le contrat de professionnalisation, mal connu mais largement apprécié par les entreprises qui l'utilisent, doit faire l'objet d'une meilleure information sur les conditions de sa mise en œuvre.

D'une manière générale, s'agissant des contrats en alternance, les avantages financiers ne constituent pas la motivation première des entreprises. De réels freins comme le manque de disponibilité pour encadrer les jeunes devront être pris en compte dans la fixation des objectifs de l'alternance.

## 11<sup>ème</sup> enquête de l'Observatoire Emploi-Formation

CCI Seine et Marne – Agefos PME Ile de France

Les résultats de cette enquête vont permettre d'élaborer un plan d'actions adapté en matière d'information et d'accompagnement des entreprises pour l'année 2011.

**Merci aux 606 entreprises qui ont répondu à cette enquête.**