

L'enquête Formation Employeur : un éclairage inédit sur les très petites entreprises



Jean-Marie DUBOIS
Céreq

Malgré leur poids significatif dans l'emploi salarié en France, les très petites entreprises (TPE) restent largement invisibles dans les statistiques relatives à la formation professionnelle continue. À partir des données récentes de l'Enquête Formation Employeur (EFE), ce *Céreq Bref* met en évidence des différences marquées de recours à la formation selon la taille, le secteur et la structuration interne des TPE. Il s'intéresse également aux leviers et dispositifs spécifiques susceptibles de répondre aux problématiques propres à ces entreprises.



Enquête EFE

TPE - Très petite entreprise

Accès à la formation
professionnelle

Formation professionnelle
en entreprise

Évaluation

Parmi les nombreux facteurs qui influencent l'accès des salariés à la formation professionnelle continue, la taille de l'entreprise joue un rôle central. Les plus petites structures, en particulier celles employant moins de 50 salariés, rencontrent souvent davantage de difficultés pour organiser ou financer des actions de formation. Devant cet enjeu, les politiques publiques ont progressivement renforcé leur soutien à ces entreprises. La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 en est une illustration marquante : depuis son entrée en vigueur, seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mobiliser des fonds mutualisés, *via* leur opérateur de compétences (OPCO), pour financer leur plan de développement des compétences (anciennement plan de formation).

Au sein de cette catégorie, les très petites entreprises (TPE, moins de 10 salariés), qui représentent près d'un quart de l'emploi salarié en France, restent particulièrement peu visibles dans les statistiques disponibles. Leurs pratiques en matière de formation sont donc encore mal connues. Dans la continuité des analyses issues du volet employeur du dispositif d'enquêtes Defis* [1], cette étude s'appuie sur les données de l'Enquête Formation Employeur (EFE, voir encadré 1) pour apporter un éclairage inédit sur la formation professionnelle dans les TPE, et compléter les travaux qualitatifs menés sur ce sujet [2].

Les TPE, une part spécifique et non négligeable de l'emploi

En 2021, sur le champ de l'enquête EFE, les TPE représentent 84 % des employeurs du secteur privé en France, bien qu'elles n'emploient que 23 %

des salariés. La moitié d'entre elles comptent moins de trois salariés, tandis que les structures de 6 à 9 salariés concentrent plus du tiers des effectifs des TPE malgré leur faible part (15 %) parmi ces entreprises. Les TPE jouent un rôle crucial dans la dynamique de l'emploi, particulièrement dans les secteurs du commerce (19 % des effectifs des TPE), de la construction (14 %), de l'immobilier, des sciences et techniques (13 %).

Les caractéristiques sociodémographiques des salariés diffèrent fortement selon la taille et le secteur d'activité des TPE. Par exemple, les employés représentent 71 % des salariés de l'hébergement et la restauration, et 67 % dans l'enseignement et la santé**, contre seulement 35 % des salariés de l'information et de la communication et 39 % dans l'immobilier. De la même manière, les salariés seniors âgés de 55 ans et plus représentent un tiers des salariés des TPE composées d'un seul salarié, contre seulement 16 % de celles de 6 à 9 salariés. Ces différences ne sont pas sans conséquence sur l'accès à la formation, que l'on sait moins important pour les salariés occupant les postes les moins qualifiés (employés et ouvriers) tout comme pour les salariés en fin de carrière [3].

Le recours à la formation des TPE : une affaire de taille et de secteur d'activité

Si les TPE représentent près d'un quart de l'emploi salarié, elles ne regroupent que 10 % des salariés formés. Les résultats de l'enquête EFE confirment que, pour les TPE comme pour les autres entreprises, le recours à la formation continue augmente avec le nombre salariés. En 2021, 25 % des

* *Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis)*

** *Quelques exemples de TPE appartenant au secteur de l'enseignement et de la santé : organismes de formation, soutien scolaire, accueil de jeunes enfants, aide à domicile, etc.*

1 Présentation de l'enquête EFE

Cette étude s'appuie sur les résultats de l'enquête annuelle sur la formation professionnelle continue « Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) », co-produite par le Céreq, la Dares et France Compétences. Conduite auprès des employeurs du secteur privé (entreprises et associations) employant au moins un salarié (hors apprentis) au 31 décembre de l'année de référence, cette enquête vise à rassembler des informations statistiques sur la formation professionnelle des salariés. Réalisée tous les ans, elle permet également de mesurer dans le temps l'évolution de l'effort et des pratiques de formation professionnelle continue des employeurs du secteur privé, ainsi que leurs attentes et difficultés dans ce domaine. L'enquête porte non seulement sur les employeurs privés de 10 salariés et plus, mais aussi sur ceux comptant moins de 10 salariés, ce qui permet d'éclairer les pratiques de formation des très petites entreprises (TPE). Cette étude porte sur les deux premières vagues du panel (2021 et 2020). Parmi les 18 815 entreprises ayant répondu à l'édition 2021 de l'enquête, 6 252 ont déclaré moins de 10 salariés au 31 décembre 2021, représentatives de près 1,4 million de TPE. 2 061 d'entre elles ont également répondu à l'édition 2020.

TPE ont formé au moins un de leurs salariés *via* des cours ou stages. Les entreprises de 10 à 49 salariés sont 62 % dans ce cas, jusqu'à 97 % à partir de 250 salariés (voir encadré 2). Cette croissance du taux de recours à la formation en fonction de la taille de l'entreprise se vérifie également au sein même de la catégorie des TPE : il passe de 16 % pour celles n'employant qu'un salarié, à 28 % pour celles comptant 3 à 5 salariés, et atteint 46 % pour les entreprises de 6 à 9 salariés.

En termes de taux d'accès des salariés aux cours et stages, les écarts sont tout aussi importants. Les TPE ont un taux moyen de salariés formés de 19 %, contre 69 % pour les entreprises de 250 salariés et plus. Pour autant, au sein des TPE, ce taux d'accès est plutôt stable selon la taille : autour de 17 %, hormis pour celles de 6 à 9 salariés, dont le taux de formés (24 %) est très proche de celui des entreprises de 10 à 49 salariés (28 %). Un seuil significatif semble ainsi se dessiner à partir de 6 salariés.

Des écarts importants apparaissent également selon les secteurs. Les TPE de la finance et l'assu-

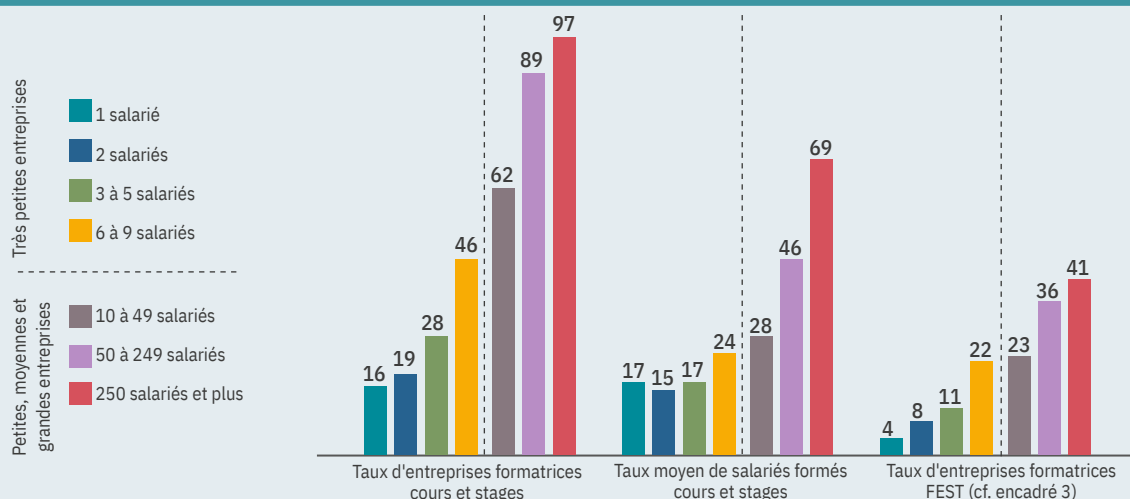
rance et de l'immobilier présentent un recours à la formation important (respectivement 43 % et 35 % des entreprises sont formatrices par cours et stages), et un taux élevé d'accès à la formation de leurs salariés (respectivement 36 % et 32 % des salariés sont formés en cours et stages). *A contrario*, les TPE de l'agriculture et de l'hébergement et la restauration restent en retrait, avec un recours à la formation plutôt limité (respectivement 18 % et 14 % des entreprises) et – de fait – un taux très faible d'accès à la formation de leurs salariés (respectivement 11 % et 9 %).

Des finalités et des contenus de formation similaires aux plus grandes entreprises

Concernant ses finalités, comme pour les entreprises de plus grande taille, la formation vise avant tout l'adaptation au poste de travail (56 % des TPE formatrices tous types de formation confondus), mais répond aussi souvent à des obligations réglementaires (33 % des TPE formatrices). C'est notamment le cas dans le secteur des transports (61 %), très réglementé (permis poids lourd, CACES, etc.). On retrouve également les secteurs de l'immobilier, et de la finance et l'assurance (45 % et 48 %) dont l'activité est elle aussi très normée, et celui de l'hébergement et la restauration (41 %), soumis à d'importantes règles en matière d'hygiène et sécurité. Étant donné l'environnement de travail des salariés du secteur de la construction, les formations visant à garantir leur sécurité et leur santé représentent une part importante de l'effort de formation des entreprises : le taux moyen d'heures de cours et stages consacrées aux formations obligatoires est ainsi nettement supérieur à la moyenne des TPE formatrices (35 % contre 23 % en moyenne).

De même, les contenus des cours et stages sont toujours dominés par l'acquisition de compétences techniques (44 %), mais certaines compétences transversales sont particulièrement

2 Taux d'accès à la formation des entreprises selon leur taille (%)



Champ : entreprises du secteur privé, y compris associations, ayant déclaré au moins un salarié (hors apprentis) au 31 décembre 2021, France.

Source : Céreq, Dares, France compétences, Enquête Formation Employeur 2021.

3 La formation en situation de travail : définitions

L'enquête EFE en distingue deux types :

- **d'une part, la FEST (Formation En Situation de Travail)**, terme générique désignant toute formation réalisée directement sur le lieu de travail, en lien avec les tâches professionnelles. Pour être prise en compte, la FEST doit être organisée à l'avance et encadrée par un tuteur, ce qui la différencie de la simple formation « sur le tas ». Plus souple que les cours ou stages classiques, cette modalité semble particulièrement adaptée aux petites entreprises, car elle permet de limiter l'absence du salarié pendant la formation et peut être mise en place rapidement pour répondre à des besoins immédiats ou urgents.
- **d'autre part, l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail)**, dispositif spécifique introduit par la loi de 2018, qui représente une évolution réglementée de la FEST, bénéficiant d'un cadre juridique précis et d'une éligibilité aux financements de la formation par le biais des OPCO et du plan de développement des compétences. L'un des objectifs majeurs de la loi était de diversifier les modalités d'apprentissage pour mieux répondre à la diversité des situations de travail, aux contraintes organisationnelles, et aux besoins spécifiques des salariés, notamment dans les petites entreprises.

Selon l'enquête EFE, le recours à la FEST reste très marginal dans les TPE en 2021 (10 %), et surtout nettement inférieur à celui des entreprises de plus grande taille notamment celles de 250 salariés et plus (41 %). Comme pour la formation par cours et stages, on observe un seuil important à partir de 6 salariés : moins de 10 % des TPE de moins de 6 salariés ont recours à la FEST, contre 22 % pour celles de 6 à 9 salariés, un taux comparable à celui des petites entreprises de 10 à 49 salariés (23 %) (voir encadré 2). Quant à l'AFEST, son utilisation est quasi inexistante dans les petites structures, probablement en raison des contraintes liées à sa mise en œuvre : analyse préalable de l'activité, conception d'un parcours formatif, mise en place de phases réflexives, changement dans l'organisation du travail, etc. [4].

recherchées par les TPE de secteurs particuliers. C'est le cas des compétences de travail en équipe plébiscitées par un quart des TPE formatrices des secteurs de la construction, de l'enseignement et de la santé (contre 15 % en moyenne), ainsi que des compétences commerciales, privilégiées par un quart des TPE formatrices des secteurs du commerce, de la finance et l'assurance (contre 13 % en moyenne), car souvent nécessaires à l'exercice de leur métier.

Autre signe distinctif, la structuration des pratiques des TPE en matière de gestion des compétences. C'est notamment le cas de celles du secteur de la finance et l'assurance. En 2020 comme en 2021, elles recensent davantage que les autres TPE leurs besoins en qualifications et compétences (34 % contre 18 % en moyenne), disposent d'une personne spécifique responsable de la formation*** (32 % contre 15 %), et formalisent davantage leurs démarches via un plan ou programme écrit de formation (20 % contre 8 %). La sollicitation des services de l'OPCO est plus fréquent dans les TPE de ce secteur (20 % contre 11 %), et s'avère dans tous les cas fortement corrélé à la probabilité de recourir à la formation, quels que soient la taille ou le secteur d'activité.

Au-delà des différences sectorielles, d'autres facteurs sont également à l'origine des écarts observés. L'appartenance à un groupe, la position dans la chaîne de valeur, la stratégie économique ou encore la conviction du dirigeant quant à l'intérêt de la formation peuvent jouer un rôle déterminant dans les pratiques de formation des TPE. En effet, le profil du dirigeant et sa stratégie de développement jouent un rôle essentiel et souvent central dans l'organisation de la formation : identification des besoins, définition des priorités, organisation de la mise en œuvre, suivi des acquis, etc. [1]. Il en est de même concernant l'appartenance à un groupe, qui peut permettre aux entreprises filiales d'accéder – par la mutualisation des moyens – à des ressources dans des domaines aussi variés que l'organisation du tra-

vail, la communication, le recrutement ou la formation [5]. Tout ceci permet de souligner l'importance des moyens internes, et, à défaut, d'un accompagnement externe pour développer le recours à la formation de ces très petites entreprises.

Notons que certaines TPE s'orientent aussi vers le recrutement de personnels déjà compétents et/ou qualifiés pour faire face à leurs besoins en compétences et en qualifications, comme les entreprises de plus grande taille. C'est notamment le cas des TPE de l'enseignement et de la santé, ainsi que de l'information et de la communication (respectivement 31 % et 29 % dans les TPE de ces secteurs, contre 24 % en moyenne).

Quand elles sont formatrices, le recours à la formation des TPE est plus intensif

En raison de ses petits effectifs, une TPE formatrice forme une part importante de ses salariés (59 % en moyenne). Ce taux se distingue de ceux enregistrés dans les entreprises de 10 à 49 salariés, où la proportion de salariés formés est nettement plus faible (41 %). Parmi les TPE formatrices, on constate que la part de salariés formés varie peu selon les secteurs : de 53 % dans les TPE formatrices de l'hébergement et la restauration à 65 % dans la finance et l'assurance. Ces écarts sectoriels varient nettement plus quand la taille de l'entreprise augmente : au sein des entreprises formatrices de 50 salariés et plus, 93 % des salariés sont formés dans le secteur de la finance et l'assurance, alors qu'ils ne sont que 39 % dans celui de l'hébergement et la restauration.

Le nombre moyen d'heures de formation par stagiaire témoigne quant à lui de l'intensité de l'effort de formation. Parmi les entreprises formatrices, les TPE affichent une moyenne de 40 heures de formation par stagiaire, contre seulement 27 heures dans les entreprises de 50 salariés et plus (voir encadré 4). Certains secteurs se distinguent particulièrement, comme la construction (90 heures) ou encore l'hébergement et la restauration (88 heures).

*** Au sein des TPE, le responsable de la formation est généralement le dirigeant de l'entreprise, mais si elle appartient à un groupe, cette gestion peut être partagée entre la TPE elle-même et les services centraux du groupe (DRH ou direction formation du groupe).

[1] D. Béraud, E. Noack, « La formation dans les petites entreprises, reflet de leurs orientations stratégiques », *Céreq Bref* n° 369, 2018.

[2] E. Bentabet, S. Michun, P. Trouvé, *Gestion des hommes et formation dans les très petites entreprises*, Céreq Études n° 72, 1999.

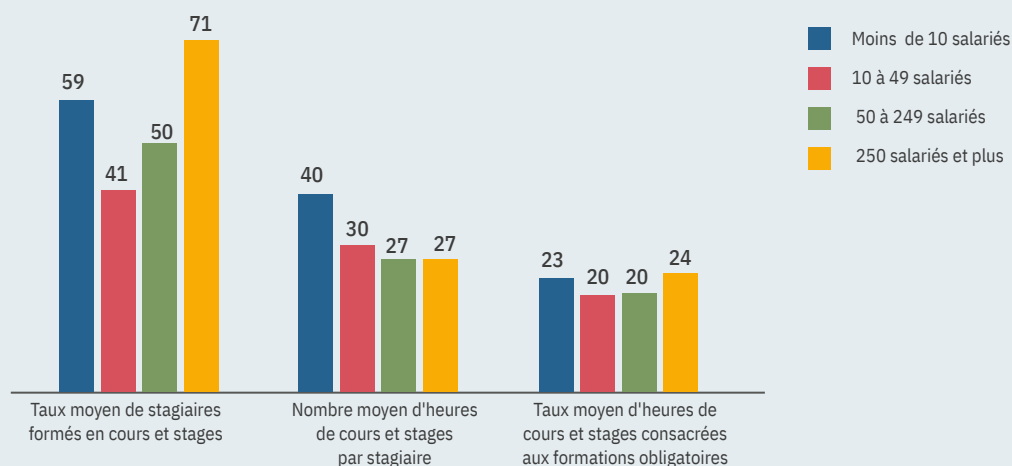
[3] J.-M. Dubois, C. Fournier, « Former les salariés seniors pour les maintenir en emploi : quelle réalité ? », dans E. Melnik-Olive et D. Guillemot (coord.), *Formation continue et parcours professionnels : entre aspirations des salariés et contexte de l'entreprise*, Céreq Échanges n° 15, 2020.

[4] B. Delay, A.L. Ulmann, « L'action de formation en situation de travail (AFEST) : révélateur troublant d'une nouvelle épistémologie de la formation ? », *TransFormations – Recherches en Éducation et Formation des Adultes*, 2024/2 (n° 27).

[5] A. Paradas, « Mutualiser la formation et le recrutement dans les PME », *La revue des sciences de gestion*, n° 226-227, 2007.

[6] Cour des comptes, *Les tensions sur l'emploi : de la formation au recrutement : le cas des filières de production emblématiques du Jura*, Rapport public thématique, septembre 2023.

4 Intensité du recours à la formation selon la taille de l'entreprise



Champ : entreprises formatrices cours et stages du secteur privé, y compris associations, ayant déclaré au moins un salarié (hors apprentis) au 31 décembre 2021, France. Source : Céreq, Dares, France compétences, Enquête Formation Employeur 2021.

Le nombre élevé d'heures de formation peut s'expliquer par plusieurs facteurs : la nécessité de maîtriser de nombreuses normes et réglementations (voir *supra*), l'évolution des outils numériques, ou encore la prise de responsabilités professionnelles. La formation peut aussi être un levier pour les TPE souhaitant fidéliser leurs salariés. Cela se vérifie notamment dans un quart des TPE opérant dans les services aux ménages, la finance et l'assurance ou encore l'information et la communication, qui déclarent former dans cet objectif (contre 17 % en moyenne). Dans ces secteurs où les compétences sont particulièrement recherchées, la formation est un outil pour retenir les salariés en poste, leur offrir des opportunités d'évolution et renforcer leur engagement.

Anticiper les besoins en formation dans les TPE : une question d'accompagnement ?

Selon les résultats de l'enquête, l'impact de la crise sanitaire sur les pratiques de formation en 2021 a été moins marqué dans les TPE que dans les entreprises de 10 à 49 salariés. En effet, parmi les TPE n'ayant pas formé leurs salariés cette année-là, seules 14 % citent le contexte sanitaire comme raison, contre plus d'un quart des entreprises comptant entre 10 et 49 salariés. La raison la plus fréquemment mentionnée par les TPE reste structurelle : elles estiment que les compétences et qualifications du personnel étaient suffisantes au regard des besoins de l'entreprise.

Mais quand elles cherchent à s'adapter à leurs futurs besoins en qualifications et en compétences, c'est du côté de la formation qu'elles déclarent vouloir se tourner. L'absence de recours à la formation

peut alors être interprétée comme le reflet d'un manque de structuration. Un accompagnement externe renforcé pourrait apporter un appui aux dirigeants, en les aidant à identifier leurs besoins et à mettre en œuvre des actions adaptées. Le rôle joué par les OPCO est à ce titre essentiel, pour encourager des démarches collectives comme la mutualisation des formations entre entreprises, dans une logique de développement des compétences. Tel est le cas du dispositif de la Prestation de Conseil en Ressources Humaines (PCRH) créé par l'État en 2016. Les DREETS (Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) déploient ce dispositif sur leur région à travers des porteurs qui sont, la plupart du temps, des OPCO. Ce dispositif permet aux TPE et PME n'appartenant pas à un groupe de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire spécialisé, et subventionné par l'État et les branches professionnelles. Encouragé par la Cour des comptes, en particulier dans les métiers en tension [6], il a bénéficié d'un engouement certain, notamment à la sortie de la crise sanitaire, le nombre d'entreprises bénéficiaires ayant explosé entre 2020 et 2021 (6 347 en 2021 contre 1 178 en 2020). Cet accompagnement comprend, après un temps de diagnostic, l'élaboration d'un plan d'action co-construit avec le prestataire, qui vise à structurer et outiller l'entreprise pour lui permettre d'agir sur la gestion de ses ressources humaines au service de l'amélioration de sa performance économique et sociale. Si l'intérêt d'un tel accompagnement est manifeste, la mise en œuvre du plan d'action reste toujours dépendante, comme la formation, de la volonté des dirigeants d'engager leur entreprise sur ces enjeux.