

ENQUÊTE SUR

LA FORMATION

FORMATION PAR APPRENTISSAGE

FORMATION CONTINUE

DANS LES ENTREPRISES ARTISANALES



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Centre

Enquête Décembre 2015

PRESENTATION DE L'ENQUETE

Après deux études consacrées à la formation réalisées en 2014/2015 à partir de données disponibles au sein du réseau (CFA-CMA) et auprès des partenaires (Direccte, ORFE, Rectorat), nous avons souhaité approfondir notre connaissance en matière de motivations et de pratiques des artisans sur le sujet de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage en nous tournant vers eux. Les deux études citées nous ont apporté des données quantitatives sur les principales évolutions du nombre d'apprentis et d'adultes formés au travers des filtres suivants : le niveau de diplôme, le secteur d'activité de l'entreprise, la spécialité suivie, le secteur géographique, le genre ...

Cette nouvelle enquête a apporté des réponses concernant le recours limité des artisans et de leurs salariés à la formation continue et quelques pistes pouvant expliquer le recul de l'accueil de jeunes en entreprises par le biais de l'apprentissage. Nous avons pu mettre à l'épreuve nos hypothèses (coût de l'embauche, contraintes réglementaires notamment) et disposer d'une vision exhaustive des différents motifs avancés par les chefs d'entreprises.

Les élus de la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat du Centre, en collaboration avec leurs partenaires institutionnels, vont pouvoir élaborer des propositions d'actions sur la base de ces indications.

Nombre de questionnaires traités par département et par secteur d'activité

18	CHER	114				ALIMENTATION	213		
28	EURE-ET-LOIR	154				PRODUCTION	70		
36	INDRE	86				BATIMENT	285		
37	INDRE-ET-LOIRE	151				SERVICES	248		
41	LOIR-ET-CHER	74							
45	LOIRET	237							

Source: enquête CRMA décembre 2015

REPARTITION DES QUESTIONNAIRES ANALYSÉS PAR DEPARTEMENT ET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Nous avons volontairement sélectionné un panel d'entreprises artisanales étant employeuses et ayant dans les cinq dernières années eu recours à au moins un apprenti. L'objectif était d'obtenir le maximum de réponses en matière de formation continue comme initiale par la voie de l'apprentissage. En parallèle, ce panel a respecté les critères de représentativité correspondant au tissu artisanal régional (par territoire, par secteur d'activité...).

Le questionnaire a été transmis par voie postale à près de 4.000 artisans et 816 questionnaires ont été retournés à notre observatoire pour analyse de leurs réponses. Il n'a pas été procédé à des redressements statistiques pour l'analyse des résultats.

4.000 envois

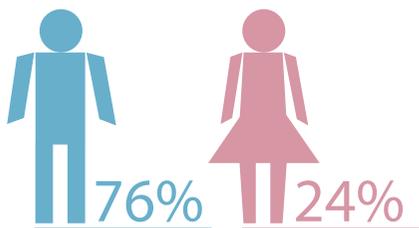
816
Questionnaires

↳ soit un taux de réponses de **20%**

Source: enquête CRMA décembre 2015

1 PROFIL DES ENTREPRISES AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE

Répartition par genre des artisans enquêtés



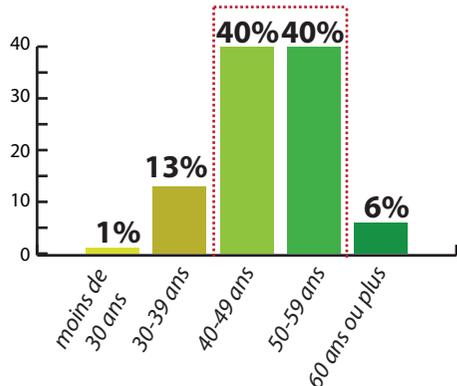
Source: enquête CRMA décembre 2015

GENRE

En 2015, l'Observatoire des Métiers et de l'Artisanat a analysé le profil des chefs d'entreprises artisanales (*Panorama de l'artisanat régional réalisé en novembre 2015*). La répartition Homme/Femme était alors de 77% d'hommes et de 23% de femmes. Au regard de ces données, la part des répondants est relativement fidèle dans cette enquête (24%).

Répartition par âge des artisans enquêtés

80% des artisans enquêtés ont entre 40 et 60 ans

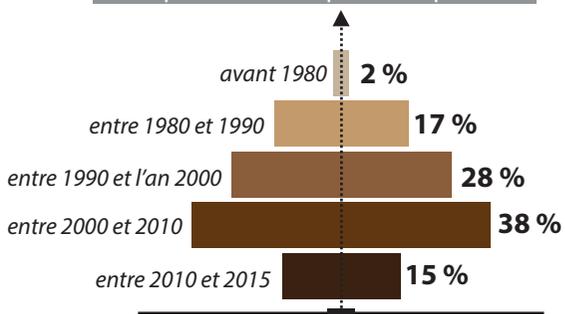


Source: enquête CRMA décembre 2015

ÂGE

La répartition par âge des artisans enquêtés fait apparaître que la grande majorité des artisans enquêtés est âgée de 40 à 60 ans. Ils représentent 80% des artisans au sein de ce panel d'entreprises, ce qui correspond à près du double de leur part dans le Répertoire des Métiers. La constitution du panel d'enquête autour des critères d'entreprises employeuses et ayant recours à des apprentis explique en partie cette concentration sur cette tranche d'âge.

Répartition par période de création ou de reprise des entreprises enquêtées

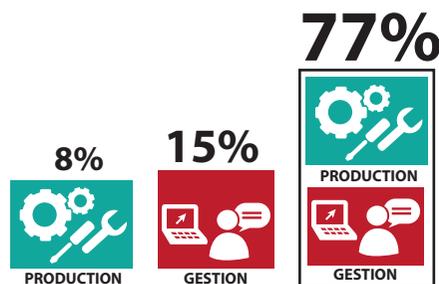


Source: enquête CRMA décembre 2015

DATE DE LA CRÉATION OU DE LA REPRISE

Parmi l'ensemble des entreprises enquêtées, les deux tiers ont fait l'objet d'une création ou d'une reprise entre 1990 et 2010 : 28% entre 1990 et l'an 2010 et 38% entre 2000 et 2010. L'ancienneté de ces entreprises est donc comprise entre 5 et 25 ans en moyenne. Les cinq premières années étant les plus critiques dans le développement de l'entreprise, nous sommes face à un profil d'entreprise suffisamment mûre pour faire face à la gestion, d'un ou plusieurs salariés, voire d'un apprenti, tout en disposant d'un niveau d'activité suffisant pour les employer et les rémunérer.

Fonction de l'artisan au sein de l'entreprise

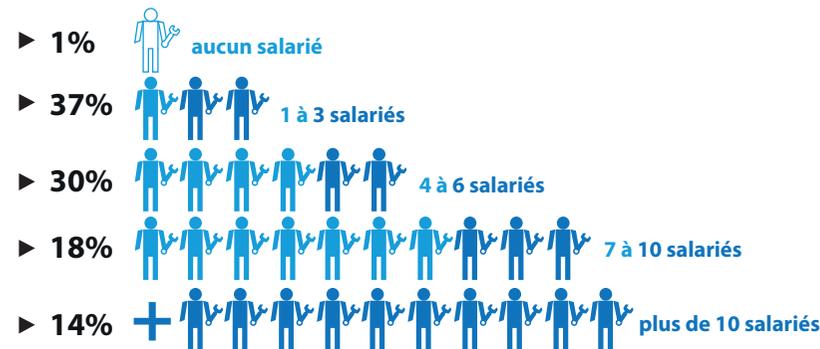


Source: enquête CRMA décembre 2015

FONCTION DE L'ARTISAN AU SEIN DE L'ENTREPRISE

La plupart des entreprises artisanales ayant une taille réduite, le chef d'entreprise est en général directement impliqué dans la production ou la réalisation d'une prestation de service, mais aussi la gestion administrative (77% des répondants sont dans ce cas de figure). Cette fonction s'exerce en matière de ressources humaines, de trésorerie ou des commandes aux fournisseurs... En parallèle, le chef d'entreprise est souvent indispensable pour ses équipes techniques du fait de ses qualifications et son savoir-faire technique acquis par l'expérience. *Dans les secteurs de la Production (25%) et du Bâtiment (22%), il y a plus fréquemment des chefs d'entreprises en position de gestionnaire que dans les autres secteurs (moyenne régionale 15%).*

Nombre de salariés au sein des entreprises enquêtées



Source: enquête CRMA décembre 2015

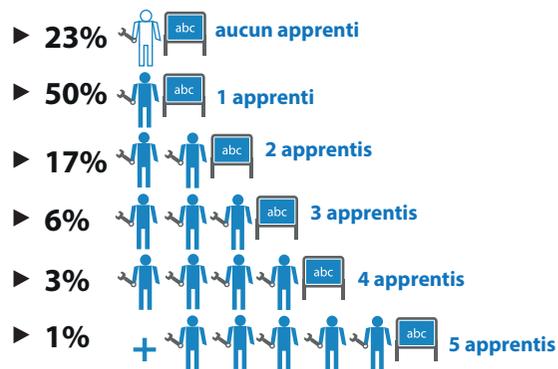
EFFECTIFS SALARIÉS

De nombreux artisans travaillent le plus souvent seuls au cours du démarrage de leur activité (68% d'après l'INSEE). Ainsi dans l'étude SINE de 2010, seuls 32% d'entre-eux déclarent employer un ou plusieurs salariés. Ils sont près d'un sur deux dans ce cas pour l'ensemble des entreprises actives au Répertoire des Métiers.

Dans le cadre de notre enquête, nous avons ciblé spécifiquement ces entreprises et nous constatons que notre panel est en grande partie constitué d'entreprises employant de 1 à 6 salariés (deux tiers des répondants). Le dernier tiers restant comprend les entreprises de plus de 7 salariés.

2 APPRENTISSAGE

Nombre d'apprentis au sein des entreprises enquêtées



Source: enquête CRMA décembre 2015

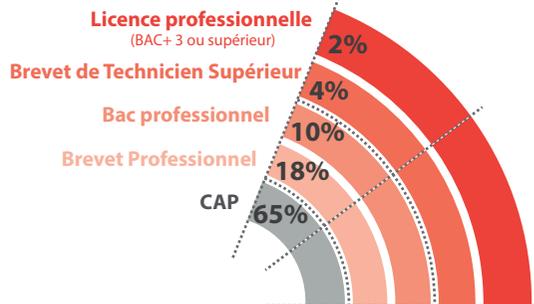
NOMBRE D'APPRENTIS

La population d'artisans enquêtée est particulièrement impliquée dans la formation des jeunes par l'apprentissage. Plus des trois quarts de ces entreprises accueillent actuellement un ou plusieurs apprentis :

- > un apprenti (50%)
- > plus d'un apprenti (27%)

La dernière catégorie, les entreprises n'ayant aucun apprenti (23%), correspond aux entreprises n'ayant plus recours à un apprenti au moment de l'enquête mais en ayant accueillis par le passé (5 dernières années).

Niveau de diplôme des apprentis au sein des entreprises enquêtées



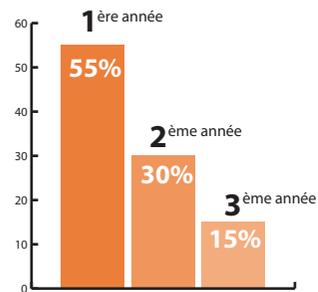
Source: enquête CRMA décembre 2015

DIPLÔME DES APPRENTIS

Ces apprentis préparent principalement un diplôme de type CAP (65% des réponses) ou dans la continuité de celui-ci (Brevet professionnel ou Bac professionnel). La part des apprentis inscrits dans des formations du supérieur est très réduite :

- > Brevet de Technicien supérieur (4%)
- > Licence professionnelle ou Master (2%)

Année de formation des apprentis au sein des entreprises enquêtées



Source: enquête CRMA décembre 2015

ANNÉE DE FORMATION

La grande majorité des apprentis effectuent des formations d'une durée de 2 ans (CAP, BP, BTS) ce qui correspond aux :

- > 1^{ère} année (55%)
- > 2^{ème} année (30%)

En 3^{ème} année (15%), nous avons les jeunes en Bac professionnel ou en Licence professionnelle, mais aussi des jeunes qui ont dû redoubler une de leurs années de formation.

Perception des apprentis par l'artisan



Source: enquête CRMA décembre 2015

PERCEPTION DE L'APPRENTI PAR L'ARTISAN

Nous avons demandé aux artisans de dresser un profil des jeunes qu'ils forment : les apprentis sont considérés comme très bien intégrés au sein de l'entreprise (89%) et qu'ils sont sérieux et motivés (74%). En revanche, il semble que leur implication dans le travail (66%) et leur maîtrise des savoirs de base (55%) bien que les réponses restent majoritairement positives ne fassent pas autant l'unanimité parmi les artisans interrogés. *Dans le secteur des Services, ils sont moins nombreux que les autres artisans (48% contre 55% en moyenne) à estimer que ces savoirs sont suffisants.*

RESILIATION DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Source: enquête CRMA décembre 2015

Face à cette population d'artisans ayant l'expérience dans la formation d'apprentis, il ressort qu'il sont plus de la moitié (53%) à avoir déjà résilié un contrat d'apprentissage. Ce chiffre permet de souligner plusieurs réalités de l'apprentissage, tel que le comportement de certains jeunes au sein de l'entreprise (ex: absences, démotivations, problèmes de discipline) ou encore une inadéquation pour exercer certains métiers de l'Artisanat (ex: allergies, erreurs d'orientation). Il existe aussi des contraintes familiales ou de lieu de résidence qui expliquent une partie des résiliations de contrat.

VERBATIM "paroles d'artisans"

...absence répétée de l'apprenti
 ...déménagement du jeune ...changement d'orientation
 ...allergies à des produits utilisés dans notre métier
 ...raisons familiales
 ...aucune motivation ...énormes lacunes techniques
 ...faute grave (vols, violences verbales)
 ...manque de discipline

Source: enquête CRMA décembre 2015

Les motivations de l'Artisan pour accueillir un jeune en apprentissage



MOTIVATIONS



Source: enquête CRMA décembre 2015

MOTIVATIONS POUR ACCUEILLIR UN JEUNE EN APPRENTISSAGE

La question sur les motivations des chefs d'entreprises qui poussent à accueillir un apprenti confirme une noble intention. Les artisans sont particulièrement sensibles à la transmission de leur savoir à des jeunes : près de 81% des répondants le mentionne. Ensuite arrive la volonté d'intégrer des jeunes dans le monde du travail (54%) et le fait d'effectuer sa propre formation par apprentissage (42%) demeure un facteur important dans le choix du chef d'entreprise.

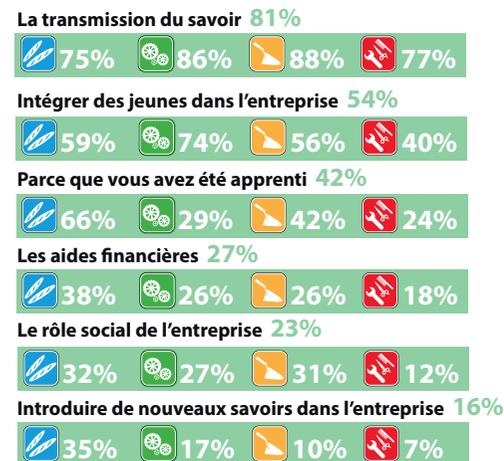
En revanche, le montant des aides financières (27%), le rôle social de l'entreprise (23%), et l'introduction de nouveaux savoirs au sein de l'entreprise (16%) n'ont qu'un rôle secondaire dans la décision du chef d'entreprise d'accueillir des jeunes en apprentissage.

Résultats détaillés par secteur d'activité ➔

Les motivations de l'Artisan pour accueillir un jeune en apprentissage par secteur d'activité



MOTIVATIONS



Source: enquête CRMA décembre 2015

LEGENDE

- Alimentation
- Production
- Bâtiment
- Services

Les principaux freins de l'Artisan pour l'accueil d'un jeune en apprentissage



FREINS



Source: enquête CRMA décembre 2015

PRINCIPAUX FREINS À L'ACCUEIL D'UN JEUNE EN APPRENTISSAGE

Les principales craintes du chef d'entreprise portent sur le comportement de l'apprenti (63%), la motivation de l'apprenti (61%) et les contraintes réglementaires (44%).

Au delà de ces thématiques, ils sont également préoccupés par l'absence de maîtrise des savoirs de base (32%), les incertitudes pesant sur les aides financières (28%), et l'activité économique trop faible (26%).

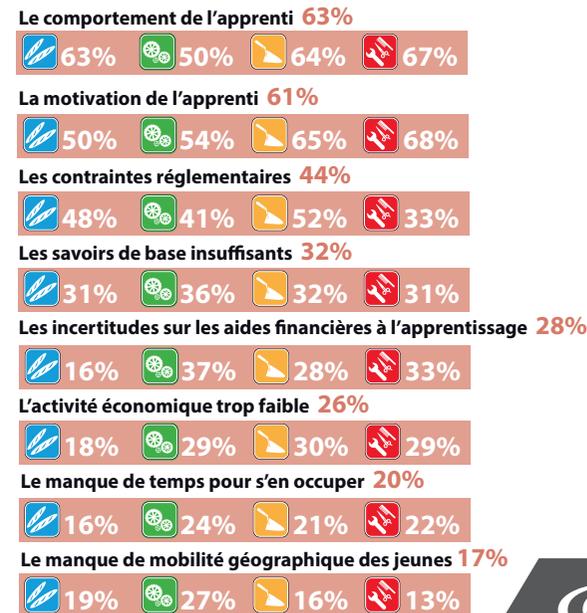
À l'inverse, le manque de temps pour s'occuper du jeune (20%) ou son manque de mobilité géographique (17%) ne sont pas des facteurs bloquants pour la grande majorité des artisans interrogés.

Résultats détaillés par secteur d'activité ➔

Les principaux freins de l'Artisan pour l'accueil d'un jeune en apprentissage par secteur d'activité



FREINS

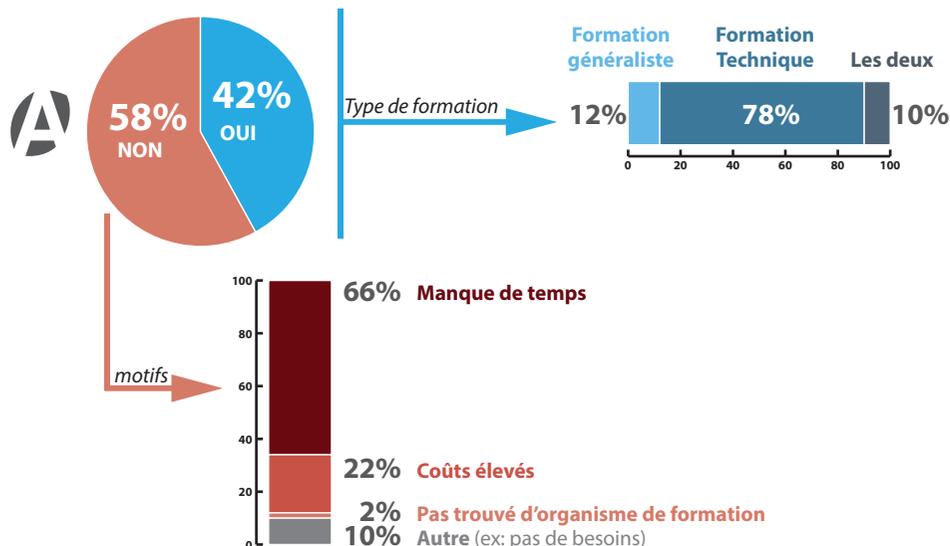


Source: enquête CRMA décembre 2015



3 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Participation des artisans à une action de formation au cours des 12 derniers mois



Source: enquête CRMA décembre 2015

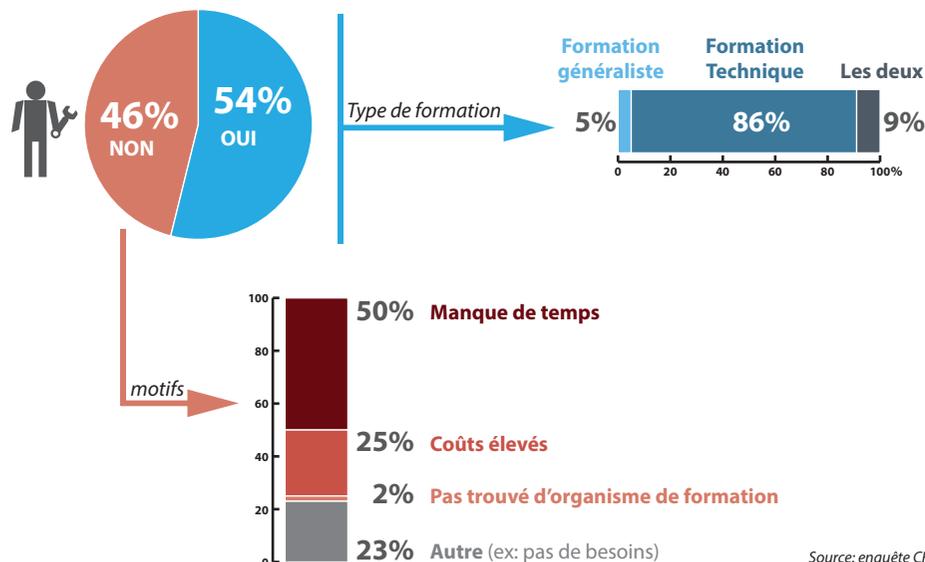
FORMATION DES ARTISANS AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

Se former n'apparaît pas toujours comme une priorité. Seulement 42% des artisans interrogés ont suivi un stage de formation au cours de l'année 2015, 58% en ont effectué aucun durant cette période. Dans le secteur de la Production, ils sont près de 76% à ne pas avoir suivi une action de formation en 2015. À l'inverse, il y a davantage d'artisans des Services (52%) à s'être formé que la moyenne tous secteurs confondus (42%).

Concernant les personnes ayant répondu par l'affirmative (42%), nous avons examiné le type de formation auquel ils ont participé lors des 12 derniers mois. Il ressort de cette analyse que trois quarts des artisans se sont inscrits dans des formations techniques liées à leur activité (ex: passage d'une qualification). Ils sont bien moins nombreux à avoir suivi une formation généraliste de type informatique, gestion, langues (12%) ou les deux (10%). Les artisans du secteur de la Production sont plus nombreux à avoir suivi une formation généraliste (moyenne régionale 12%).

Par ailleurs, les artisans qui n'ont pas suivi de formation en 2015 expliquent cette situation par le manque de temps pour s'y consacrer (66%), le coût élevé (22%), et ne pas avoir trouvé d'organisme de formation (2%). De manière marginale (10%), certains artisans estiment ne pas avoir eu de besoin de formation spécifique durant cette période. L'ensemble des secteurs d'activité présentent des profils de réponses similaires.

Participation des salariés à une action de formation au cours des 12 derniers mois



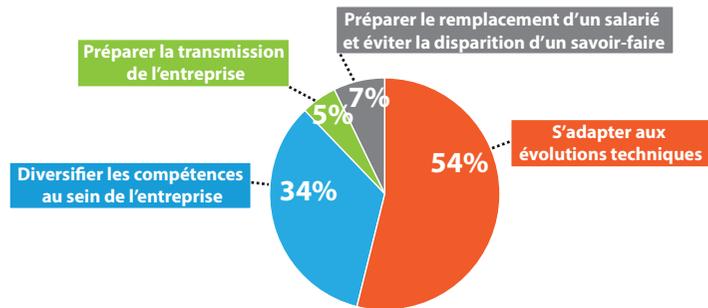
Source: enquête CRMA décembre 2015

FORMATION DES SALARIÉS AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

Les salariés sont plus nombreux à avoir suivi une formation au cours des 12 derniers mois (54%). Dans les secteurs de Production et des Services, près des deux tiers des répondants n'ont pas participé à une action de formation en 2015. À l'inverse, il y a davantage d'artisans du secteur Alimentaire (61%). Les artisans se sont davantage tournés vers les formations techniques (86%) que les formations généralistes (5%) ou les deux (9%). Les artisans du secteur de la Production moins nombreux (77%) que les autres à avoir suivi une formation technique (moyenne régionale 86%).

Aux dires des chefs d'entreprises, l'absence de besoins de formations (23%) est plus marquée que dans leur cas (10%). La cause du manque de temps disponible est citée une fois sur deux (50%), celle du coût élevé de la formation (une fois sur quatre). Dans les faits, il n'est pas possible de savoir si nous sommes face à un manque d'information sur les aides existantes ou si les financements déjà existants ne couvrent qu'une partie, manifestement jugée trop limitée, du coût total de la formation (inscription, temps d'absence). Des particularités sont observables dans le secteur du Bâtiment, ils sont moins nombreux (43%) que les autres artisans (moyenne régionale 50%) à mentionner le manque de temps. En revanche, la problématique des coûts élevés est plus récurrente (31%) que pour l'ensemble des artisans (moyenne régionale 25%).

Motivations principales pour envoyer les salariés en formation



Source: enquête CRMA décembre 2015

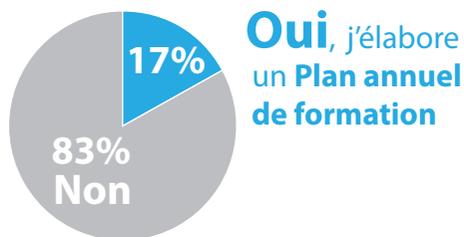
MOTIVATIONS PRINCIPALES POUR ENVOYER LES SALARIES EN FORMATION

Nombre d'artisans (54%) inscrivent leurs salariés en formation pour garantir leur adaptation aux évolutions techniques (apparition de nouveaux outils de production ou de nouvelles méthodes de travail). *L'ensemble des secteurs d'activité présentent des réponses comparables.*

En seconde position, la nécessité de diversifier les compétences au sein de l'entreprise est forte (34%) : la plus grande polyvalence des moyens humains apparaît comme une manière de s'adapter plus rapidement aux évolutions du marché ou de pallier des indisponibilités de certains salariés.

La préoccupation des artisans de préparer le remplacement de salarié très qualifié (7%) dont le savoir-faire participe activement à leur compétitivité est également citée. *Les artisans du secteur du Bâtiment sont un peu plus nombreux (16%) que les autres artisans à se sentir concernés par cette thématique (moyenne régionale 7%).* La formation des salariés apparaît aussi comme un moyen de favoriser la transmission de l'entreprise (5%) dans des conditions favorables (bonne connaissance de l'entreprise et de son marché, disponibilité immédiate du repreneur). *Dans le secteur de la Production, la transmission apparaît davantage comme un sujet de préoccupation (15% contre 5% en moyenne).*

Elaboration d'un plan annuel de formation



Source: enquête CRMA décembre 2015

MISE EN PLACE D'UN PLAN ANNUEL DE FORMATION

Le plan de formation de l'entreprise est un document qui rassemble l'ensemble des actions retenues par l'employeur pour ses salariés pour l'année. La loi n'oblige pas l'employeur à mettre en place un plan de formation, mais il y est fortement incité. Au vu des résultats obtenus, la part des artisans employeurs l'ayant mis en place est très réduite : ils ne sont que 17% à déclarer avoir mis en place cette disposition. *Toutefois, il existe des écarts importants en fonction des secteurs d'activité : Bâtiment (9%), Alimentation (13%), Services (26%), et Production (28%).*

Connaissance de la création du Compte Personnel de Formation



Source: enquête CRMA décembre 2015

CONNAISSANCE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Depuis le 1er janvier 2015, un nouveau moyen d'accès à la formation existe : le compte personnel de formation (CPF). Ce compte personnel alimenté en heures de formation est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF remplace le droit individuel à la formation (DIF). Au sein de l'échantillon, 60% des artisans employeurs qui déclarent avoir mis en place un compte personnel de formation dans leur entreprise. La marge de progression reste importante pour généraliser l'application de cette disposition légale. *Il n'y a pas de singularités entre les différents secteurs d'activité.*

Connaissance de l'entretien professionnel obligatoire tous les deux ans



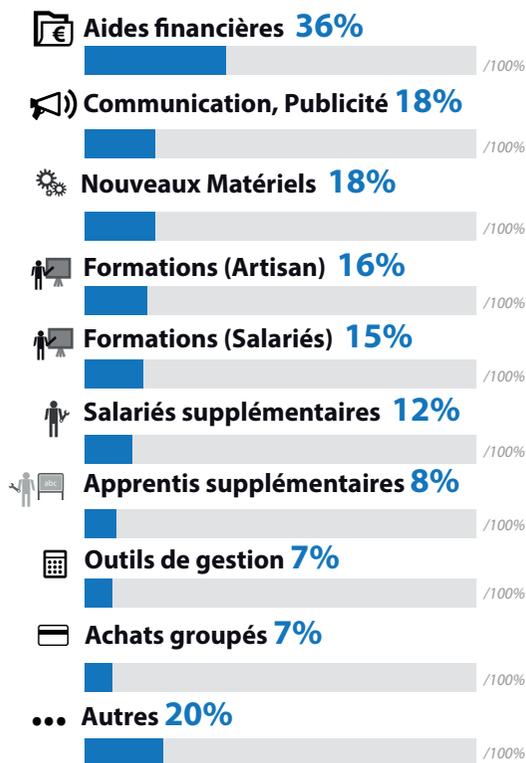
Source: enquête CRMA décembre 2015

CONNAISSANCE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE

L'entretien professionnel s'adresse à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise. Il vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion...), et identifier ses besoins de formation. La loi du 5 mars 2014 a rendu l'entretien professionnel obligatoire au moins une fois tous les 2 ans. L'information des artisans sur l'instauration de cette mesure est très insuffisante : 44% déclarent en avoir connaissance. *Seul le secteur Alimentaire est nettement en deçà (29%) de la moyenne régionale (44%).*

4 BESOINS DES ARTISANS

BESOINS



Source: enquête CRMA décembre 2015

BESOINS DES ARTISANS

Les entreprises artisanales interrogées ont exprimé des besoins spécifiques pour développer leur activité : obtenir des aides financières pour asseoir la pérennité de l'entreprise (36%), renforcer leurs activités en matière de communication/publicité (18% des réponses), investir dans de nouveaux matériels (18%).

Les besoins de formations dans des matières généralistes (comptabilité, gestion, bureautique) ou dans des domaines spécifiques (qualification technique) sont aussi très présents : pour l'Artisan lui-même (16%) ou ses salariés (15%). L'embauche est également un sujet de préoccupation : 12% manifestent une volonté d'accroître leurs effectifs salariés. Par ailleurs, 8% souhaitent accueillir des apprentis supplémentaires.

Enfin, l'évolution de leurs pratiques en matière de gestion ou de politique d'achats est pointée par certains artisans (7% dans les deux cas).

ACCOMPAGNEMENT AU DÉVELOPPEMENT

Pour conclure cette enquête, il était utile de savoir si les artisans souhaitaient être accompagnés par leur Chambre de Métiers et de l'Artisanat pour réaliser leurs projets de développement : 23% des personnes interrogées ont déclaré vouloir être recontactées par un conseiller.

L'accompagnement souhaité porte sur la réalisation de diagnostic RH, le montage d'un dossier de financement pour l'acquisition d'un nouveau matériel, les conseils dans le processus d'embauche d'un apprenti. Ce sont clairement des valeurs ajoutées du réseau des CMA.

23%



des artisans ayant répondu à l'enquête ont demandé
à être accompagné par leur CMA.

Source: enquête CRMA décembre 2015