



Syndicat des indépendants

Ensemble pour réussir  
[www.sdi-pme.fr](http://www.sdi-pme.fr)

# SYNDICAT DES INDÉPENDANTS

Organisation interprofessionnelle patronale regroupant  
25.000 artisans, commerçants, TPE et professionnels libéraux

**PANORAMA DES TPE**  
**EMPLOI - FORMATION** Mars 2011

## L'EMPLOI ET LA FORMATION DANS LES TPE

Enquête du SDI réalisée du 8 au 18 Mars 2011 auprès de 500 chefs d'entreprises

**Contact :**

Jean-Guilhem DARRÉ  
**Délégué Général**  
Tél : 06.16.33.46.45  
[www.sdi-pme.com](http://www.sdi-pme.com)

SDI  
Immeuble Space Bât B  
208/212 Route de Grenoble  
06200 NICE  
Tél : 04.92.29.85.90  
Fax : 04.92.29.04.22

SDI  
Parc de la Chauderaie  
2 rue de la Chauderaie  
69340 FRANCHEVILLE  
Tél : 04.78.34.65.97  
Fax : 04.78.37.78.07

# SOMMAIRE

- L'emploi dans les TPE - Analyse P.3
- Apprentissage et formation dans les TPE - Analyse P.4
- Conclusion - Propositions du SDI P.6
- Résultats de l'enquête P.7
- Paroles de professionnels P.15

Du 8 au 18 mars 2011, le SDI a lancé une enquête auprès de ses adhérents, visant à apporter la contribution des TPE (entreprises de moins de 20 salariés) aux projets gouvernementaux de renforcement des filières de formation professionnelle et, plus globalement, de l'emploi.

## **800.000 embauches possibles dans les TPE en 2011**

20% des entreprises ne comprenant aucun salarié envisagent au moins une embauche sur l'année 2011. Ce chiffre progresse avec la taille de l'entreprise, pour atteindre 68% d'intention d'embauches dans la catégorie des entreprises de 11 à 19 salariés. Au global, ce sont 32% des entreprises de moins de 20 salariés qui déclarent avoir un projet d'embauche sur 2011.

Compte tenu de leur supériorité numérique dans l'ensemble des entreprises en France, les 2,5 millions de TPE laissent ainsi entrevoir une capacité d'embauche évaluée à 800.000 postes en 2011.

## **Les aides à l'embauche, réponse partielle au coût élevé des charges sociales**

Sans surprise, les responsables de TPE estiment à 44% que le premier frein à l'embauche est le coût du travail.

Si 43% des responsables de TPE se déclarent prêts à embaucher un salarié sans bénéficier d'aucune aide particulière, il n'en reste pas moins que 82% d'entre eux ne sont pas indifférents à une opportunité de cette nature, soit comme un critère d'embauche parmi d'autres (47%), soit comme critère essentiel à l'embauche (35%).

Il convient de distinguer l'approche des «micro-entreprises» (jusqu'à 5 salariés) de celle des entreprises de plus grande taille.

Pour les premières, les aides à l'embauche constituent l'élément déclencheur d'un recrutement. Pour les autres, le principe de la création étant acquis, l'aide n'est plus qu'un critère parmi d'autres.

## **Le « réseau » et l'apprentissage, filières privilégiées de recrutement**

Le recrutement reste un acte à haut risque pour les chefs d'entreprise. Aux difficultés de gestion du personnel et au maquis du droit social viennent s'ajouter les charges annexes afférentes (médecine du travail, complémentaires santé obligatoires, taxe sur le dialogue social, cotisations



à la Caisse de congés payés pour les artisans du bâtiment, taxes sur la formation,...) .

Dans ce contexte, il est préférable de ne pas ajouter à ces problématiques le risque de «rater» son recrutement par l'embauche d'une personne dont les chefs d'entreprise ne maîtrisent ni les compétences ni la motivation.

Pour autant, seuls 19% des responsables de TPE confieraient un projet de recrutement à Pôle Emploi. 39% d'entre eux préfèrent actionner leur réseau ou bien embaucher un apprenti (30%).

Plus la structure est petite, plus le chef d'entreprise a besoin d'être conforté dans son choix.

Néanmoins, les responsables de TPE restent parfaitement conscients des différences de finalités entre une embauche classique et la conclusion d'un contrat d'apprentissage, puisque seuls 22% d'entre eux ont recours à l'apprentissage aux fins de palier un accroissement d'activité.

De fait, les patrons de TPE abordent l'apprentissage comme la réalisation d'une mission sociale.

### **Les responsables de TPE misent sur les jeunes pour leur avenir commun**

Contrairement à une idée largement répandue, seules 22% des TPE déclarent choisir l'apprentissage comme forme de recrutement en vue de palier un accroissement d'activité. La notion d'apprentissage, dans l'esprit des responsables de TPE, et plus particulièrement des artisans, reste encore fortement liée à celle de transmission d'un métier, conformément à l'esprit du compagnonnage.

Fiers de leurs métiers, les responsables de TPE souhaitent, par la voie de l'apprentissage, transmettre un savoir-faire (45%). Par ce biais, les artisans et commerçants assurent la continuité de leurs métiers par les nouvelles générations, voire la continuité de leur activité par la formation d'un éventuel repreneur.

Ils sont enfin 24% à être motivés par une mission sociale visant à aider un jeune à démarrer son parcours professionnel.

La mission de maître d'apprentissage revêt d'autant plus un caractère social, que le responsable de TPE doit lutter contre le manque de motivation des jeunes. Cette carence est considérée comme le premier obstacle à la conclusion d'un contrat d'apprentissage (50%). Les entrepreneurs individuels sans salariés se situent en retrait au regard de cette affirmation. Ils ne sont en effet que 33,88% à citer le manque de motivation comme obstacle essentiel.



## Les OPCA, acteurs oubliés pour le financement de la formation des salariés des TPE

A 50%, les responsables de TPE préfèrent former eux-mêmes leurs salariés. 30% seulement font appel à leur OPCA pour le financement de la formation de leur personnel.

Ce chiffre est d'autant plus inquiétant que les entreprises de moins de 10 salariés n'ont d'autre choix que de verser à leur OPCA leur contribution à l'effort de formation, sans pouvoir en déduire, comme les entreprises de plus de 10 salariés, le coût d'éventuelles formations internes.

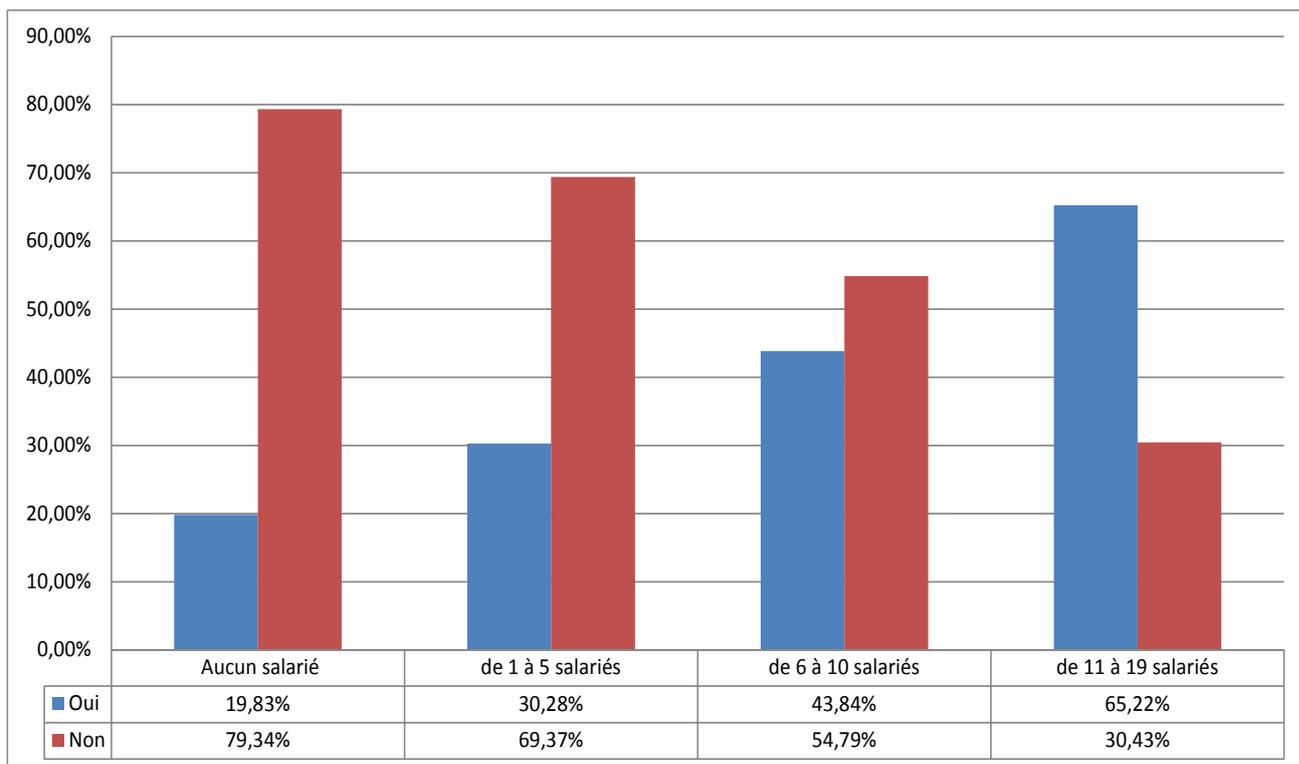
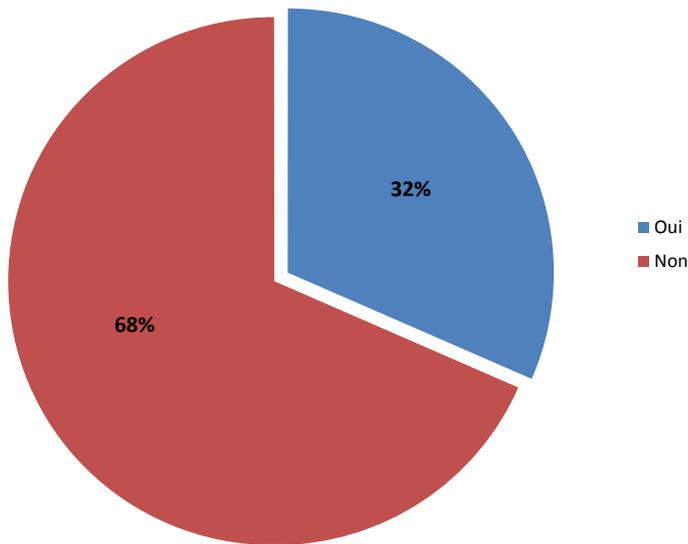
- > La capacité des TPE à créer de l'emploi est directement fonction des allègements de charges sociales.
- > Les responsables de TPE sont les premiers utilisateurs des contrats d'apprentissage. **70% de ces contrats sont signés par des entreprises de moins de 20 salariés.** Ceux-ci déclarent souhaiter avant tout transmettre un savoir-faire, voire exercer un rôle social à l'égard des jeunes
- > Les difficultés de recrutement des TPE sont, pour une grande part, liées à l'enjeu financier que représente l'embauche d'un premier salarié, ainsi qu'à la difficulté à évaluer un candidat. L'absence de crédibilité de Pôle Emploi ne permet pas de lever ce dernier obstacle
- > Moins d'1/3 des TPE songe à faire appel à leur OPCA pour le financement de la formation de leurs salariés. Ce chiffre est d'autant plus alarmant que les entreprises de moins de 10 salariés n'ont d'autre choix que de verser une cotisation annuelle à leur OPCA de branche en vue de la mutualisation de ces mêmes frais de formation.

### Propositions du SDI

- **Faciliter le recrutement par la mise en place d'un principe "zéro charges" pour la première embauche**
- **Développer une structure dédiée aux TPE au sein de Pôle Emploi :**
  - désigner une personne référente spécialisée TPE
- **Réformer le droit de l'apprentissage :**
  - autoriser la rupture du contrat d'apprentissage pour raisons économiques (avec obligation de reclassement)
  - verser la prime d'apprentissage à l'employeur, même en cas de défaut de suivi des cours au CFA et/ou des heures en entreprise de l'apprenti(e)
- **Autoriser les entreprises de moins de 10 salariés à déduire leurs participations directes de la taxe à la formation continue**

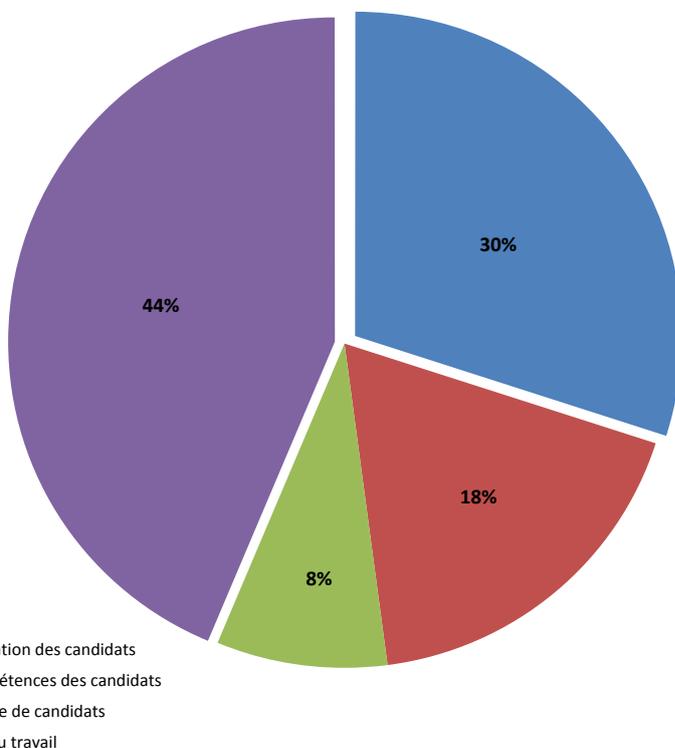
# Résultats de l'enquête du SDI

## Avez-vous un projet de création de poste en 2011 ?

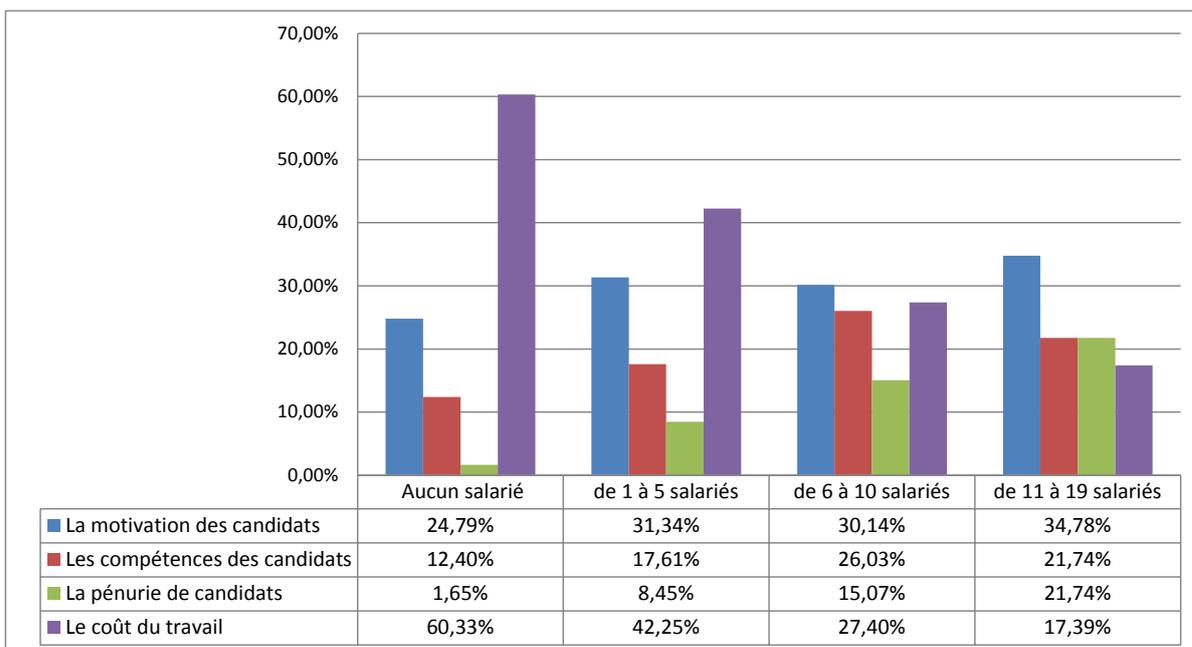


# Résultats de l'enquête du SDI

**Pour vous, quelle est la difficulté majeure pour tout recrutement ?**

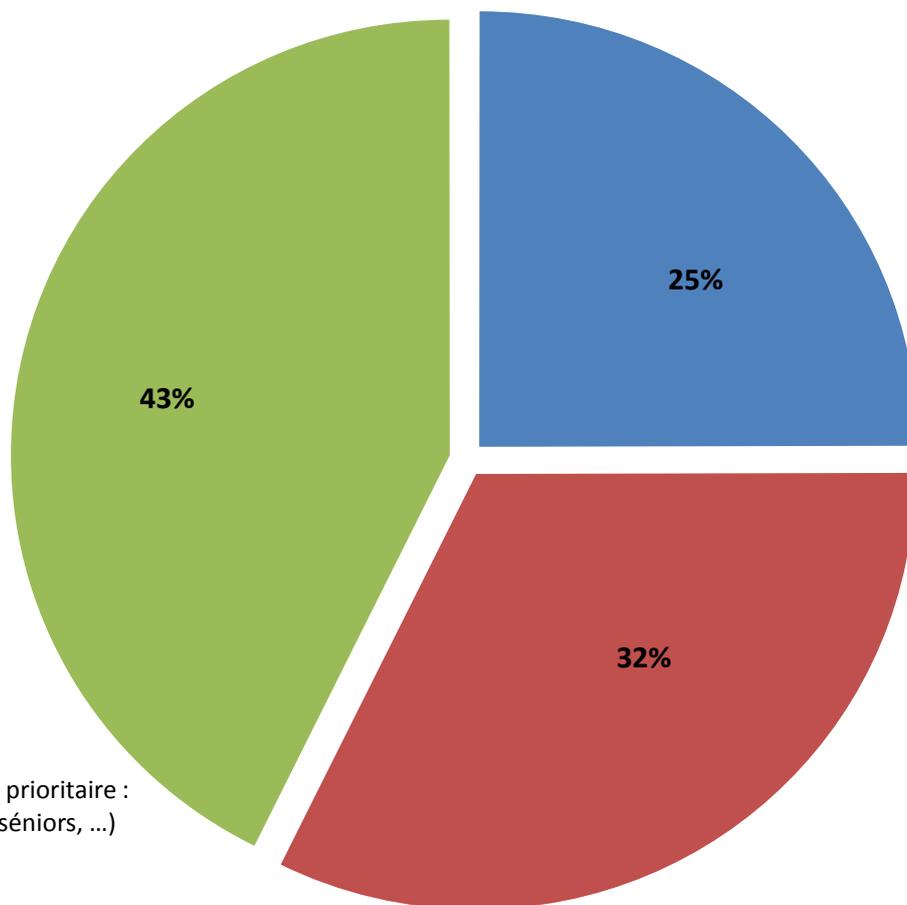


**PANORAMA DES TPE  
EMPLOI - FORMATION Mars 2011**



## Résultats de l'enquête du SDI

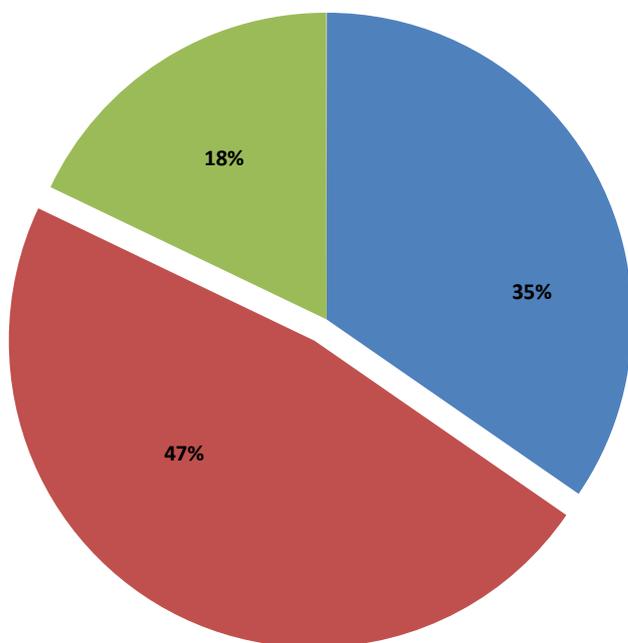
**Si vous deviez recruter en 2011, quel type d'embauche choisiriez-vous en priorité ?**



- Un contrat aidé (pour public prioritaire : chômeurs de longue durée, séniors, ...)
- Un contrat d'apprentissage
- Un salarié classique

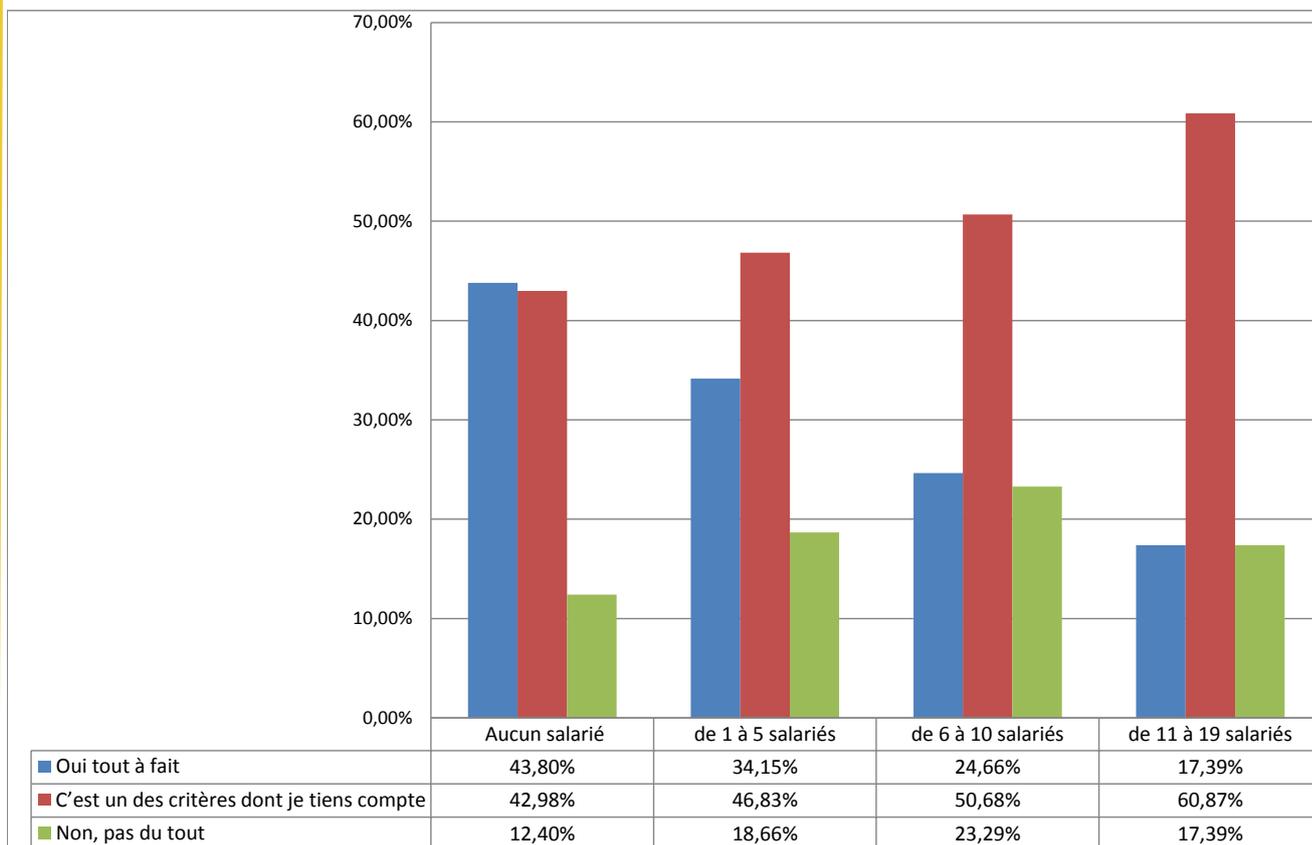
# Résultats de l'enquête du SDI

**L'octroi d'allègements sociaux ou d'aides de l'État est-il, pour vous, un élément déterminant dans la décision d'embauche ?**



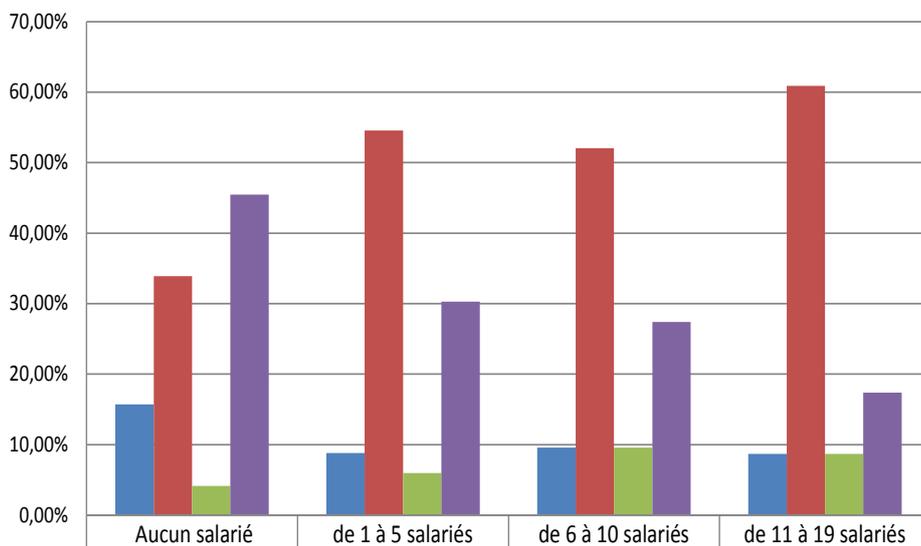
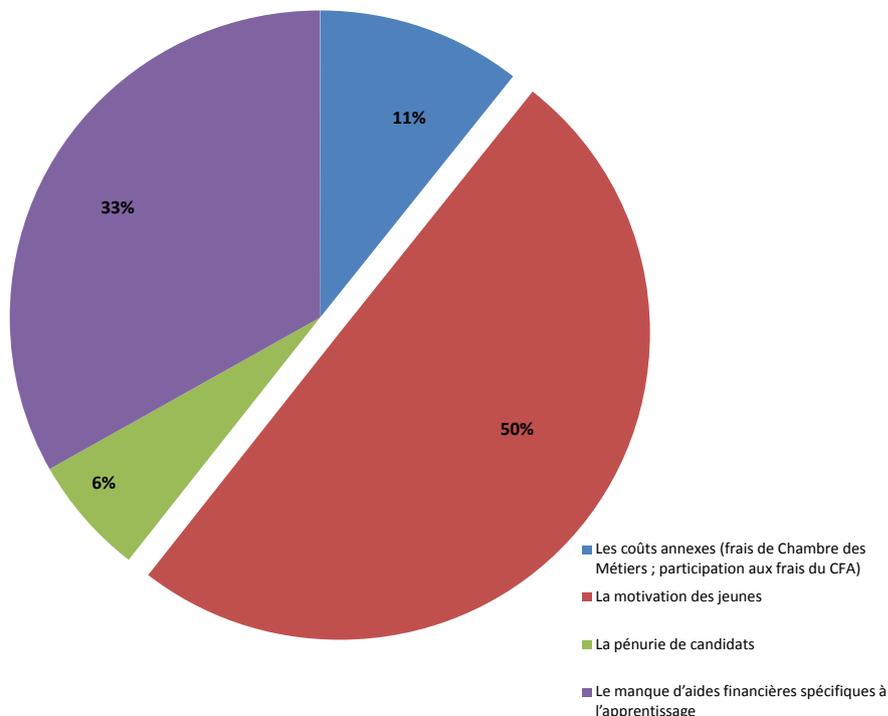
■ Oui tout à fait  
 ■ C'est un des critères dont je tiens compte  
 ■ Non, pas du tout

**PANORAMA DES TPE**  
**EMPLOI - FORMATION** Mars 2011



## Résultats de l'enquête du SDI

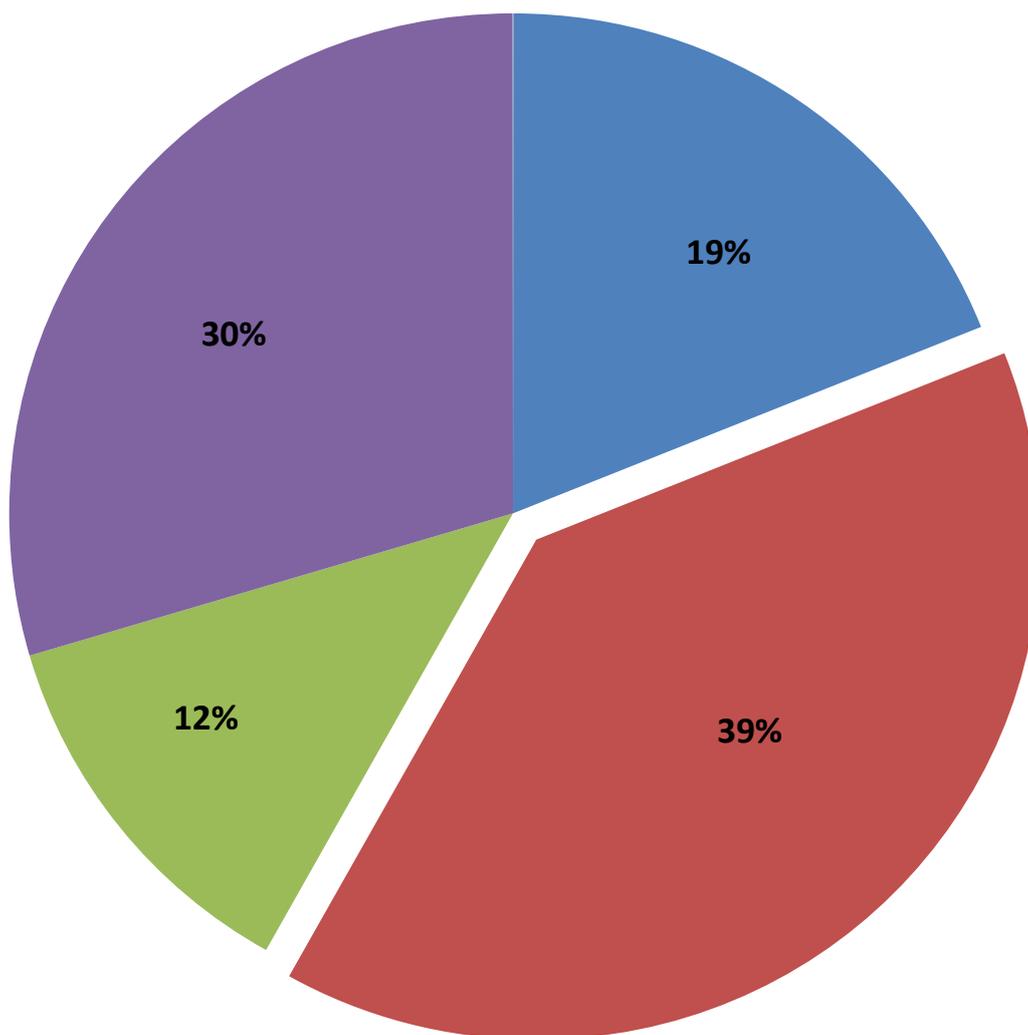
**Le gouvernement veut renforcer le nombre de jeunes en apprentissage. Pour vous, le premier frein à l'embauche d'un apprenti serait :**



	Aucun salarié	de 1 à 5 salariés	de 6 à 10 salariés	de 11 à 19 salariés
■ Les coûts annexes (frais de Chambre des Métiers ; participation aux frais du CFA)	15,70%	8,80%	9,59%	8,70%
■ La motivation des jeunes	33,88%	54,58%	52,05%	60,87%
■ La pénurie de candidats	4,13%	5,99%	9,59%	8,70%
■ Le manque d'aides financières spécifiques à l'apprentissage	45,45%	30,28%	27,40%	17,39%

## Résultats de l'enquête du SDI

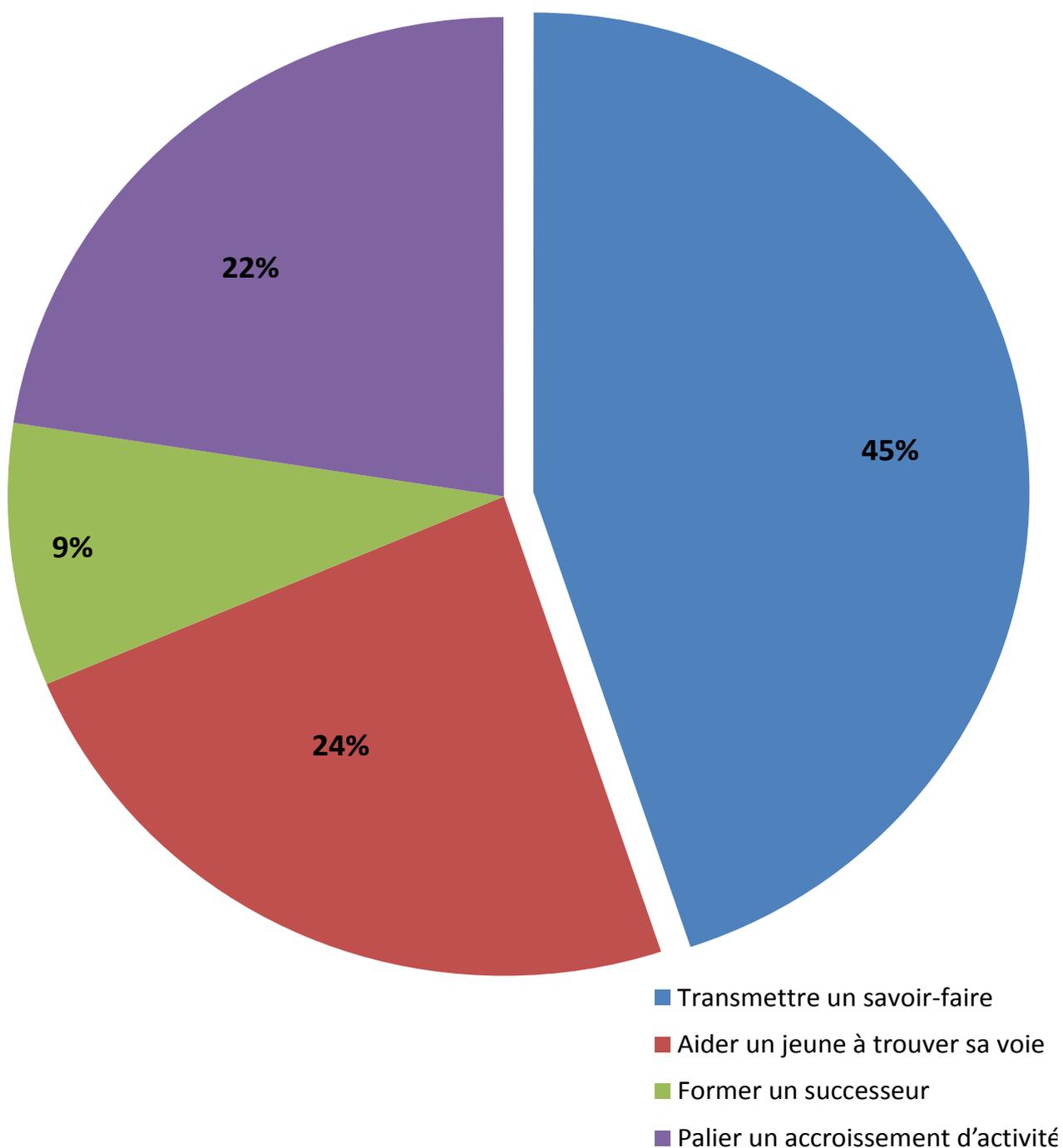
Quel est, ou quel serait, votre canal privilégié de recrutement ?



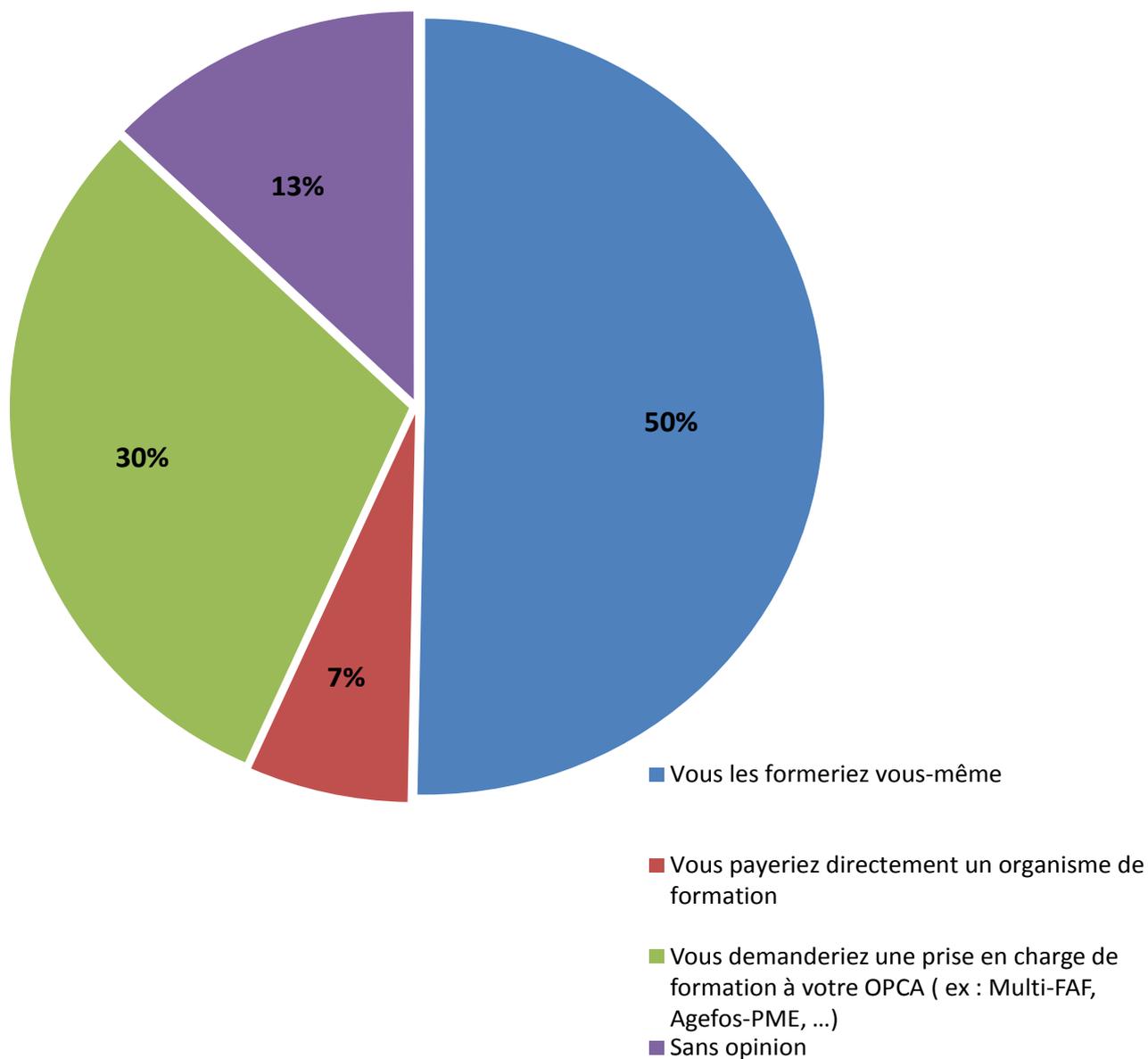
- Pôle Emploi (anciennement l'ANPE)
- Le bouche à oreille
- Une petite annonce
- L'apprentissage

## Résultats de l'enquête du SDI

Quelle serait votre motivation essentielle pour l'embauche d'un apprenti ?



Si vous deviez développer les compétences de vos salariés :



Bonjour, a ce jour je suis à une dizaine d'apprentis formés en 30 années de patronat. Aucun n'est resté dans la profession sauf un, mon beau frère, qui s'est installé. Il y a longtemps que j'ai abandonné l'apprentissage.

Quand j'ai besoin de personnel je recrute par connaissance et je forme à mes méthodes de travail.

Je pense que l'apprentissage pour un jeune est sans doute la meilleure formule pour être prêt dans la vie active (horaire, disponibilité, réactivité) mais ce n'est pas toujours ce discours qui est tenu dans les CFA. Il y a un gros manque de motivation de la part des jeunes, et ils ne supportent pas qu'on les reprenne, qu'on les guide dans leur tâche. L'apprenti(e) pense qu'il n'est pas assez payé pour le travail demandé, se considérant plus employé qu'apprenti(e), et nous considérant plus comme un "patron" que Maître d'apprentissage. Lorsque l'apprenti(e) va à l'école, il pense qu'il n'a aucun compte à rendre à l'entreprise et considère qu'il peut aller-venir comme bon lui semble. Heureusement que le CFA nous averti

L'apprentissage doit permettre au jeune d'être en entreprise par semaine entière et non pas coupée par les cours. L'apprentissage a un coût pour l'entreprise si elle forme correctement l'apprenti. Nous avons eu et avons des contrats d'apprentissage ainsi que des jeunes stagiaires. L'État devrait aider beaucoup plus les entreprises qui se donnent du temps pour les former.

J'ai eu 2 apprentis à 2 périodes différentes, et dans les 2 cas, je me suis retrouvé en difficulté financière (trésorerie) au bout de leurs périodes d'apprentissage. Cela pour 2 raisons essentielles - La rémunération de 500.00 euros environ par mois pour 2 semaines de travail dans l'entreprise. Pour un apprenti qui n'a pas encore les méthodes et la vitesse de rendement au travail, son salaire presque équivalent du SMIC me semble trop élevé. - Mon temps passé à former l'apprenti sur un chantier, ne rentre pas en compte dans mes factures en totalité.

Concernant l'apprentissage et sans vouloir généraliser les problèmes que nous avons déjà rencontré dans ce domaine depuis quelques années dans notre corporation

de métier, il est évident que les jeunes apprentis sont mal préparés à la réalité de la vie active de l'entreprise. C'est pour l'entrepreneur une énorme illusion que de former des jeunes qui n'ont aucun objectif sur leur avenir professionnel et de cotiser des sommes importantes pour payer du personnel administratif incompetent.

Les jeunes non plus la valeur du travail et les écoles ne reversent pas les subventions attirées qui nous reviennent de droit. j' explique : un apprentis en entreprise rien à dire il travail vient à l' heure respecte les consigne , enfin tous impeccable.... puis à l' école c' est l'inverse et c' est nous en tant que patron qui sommes sanctionnés( ils nous supprimes les primes)... alors non!!!!!!' école à sa part de responsabilité aussi

Il faudrait juste que le gouvernement pense qu'en allégeant les charges on pourrait se permettre de prendre un salarié de plus ou le payer plus que le smic sans passer de l'autre coté et ne plus y arriver enfin !.

Le travail coûte trop cher et avec un droit archaïque!! Embaucher c'est prendre le risque de se tromper et de ne pouvoir prendre une autre personne plus motivée ! Ne pas avoir de souplesse, c'est souvent faire le choix de ne pas embaucher pour ne pas prendre de risque inutile.... et de fait ne pas donner une chance à une personne qui prouverait que le choix en valait la peine...

Le manque de motivation des jeunes, le coût du travail, la complexité du droit du travail sont autant de freins à l'embauche. Cela transforme l'embauteur en gestionnaire et le détourne du but qui l'a poussé à se mettre à son compte: la passion de son travail. C'est dommage d'être en plus pris pour des vaches à lait par les institutions économiques qui n'en ont que le nom: chambre de métiers, du commerce... sensées être là pour nous épauler mais qui ne font que compliquer les choses, et pas gratuitement encore!!

Nous avons actuellement un apprenti. Nous pensons l'avoir sauvé d'un système scolaire classique qui se soucie peu de l'avenir des jeunes. Ce système met les jeunes en apprentissage comme on abandonne une épave en voie de garage... Pour

être en plus le père de notre apprenti, je vous assure que ce n'est pas simple de ce battre avec l'éducation nationale qui oeuvre plus pour des cotas que pour des résultats probants ! Mais bon, pour rester dans le sujet, je pense qu'une revalorisation de tous les métiers s'imposent en premier lieu, et, force m'est donner d'y revenir, il faut commencer par ne plu dire aux jeunes qu'il y a les bons qui vont au lycée, et les mauvais en apprentissage !!! Mais pas plus dans l'éducation nationale que dans d'autres domaines, peut-être, on ne fait jamais boire un âne qui n'a pas soif ! Merci à vous, pour les combats que vous menez pour nous !