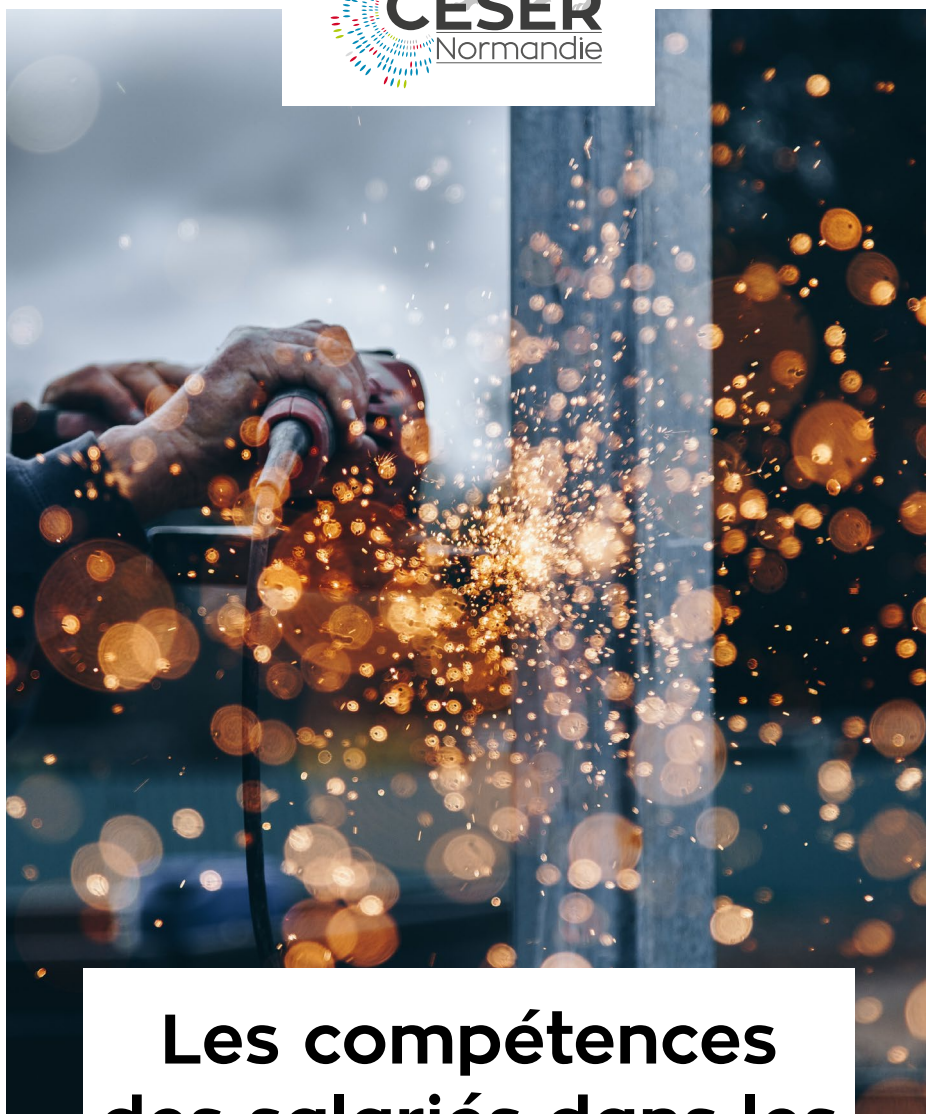




Les compétences des salariés dans les TPE-PME

Accompagner l'évolution
des besoins

Décembre 2019

Présenté par Jean-Paul Choulant

LE NUMÉRIQUE DÉBARQUE, LES COMPÉTENCES SE CHERCHENT

Chaque métier est affaire de compétence. Mais la transformation numérique, considérée comme la 4^e révolution industrielle, amène certaines entreprises à revoir la totalité des paradigmes dans lesquels elles évoluaient jusqu'à présent. **L'industrie et la construction** illustrent cette mutation : alors que la donnée est considérée comme le pétrole du XXI^e siècle, les TPE/PME de ces secteurs sont en première ligne. L'information fournie par le client est au centre du processus, et en transmettant des données sur ses habitudes de consommation, celui-ci permet aux entreprises d'anticiper au maximum ses besoins.



L'essor du smartphone et de la tablette ont accéléré cette révolution : ces outils permettent de communiquer avec des objets ou aux objets de communiquer entre eux

(applications domotiques ou sans contact -NFC). Dans la construction, le *Building information modeling*, alias BIM, transforme déjà les habitudes de prise de décision sur les chantiers. Dans l'industrie automobile, on estime que le modèle économique de demain est la vente de solutions mobiles. Ce que l'on comprend mieux quand on sait que 50% des ventes sont initiées par le biais d'un smartphone ou d'internet).

➤ Face à des mutations qui transforment les modes de production, des modules de formation, en particulier sur le numérique et ses enjeux, seraient utiles.

En outre, le CESER signale que l'APEC et Pôle Emploi sont détenteurs d'une réelle expertise dans l'accompagnement au recrutement pour les TPE/PME.

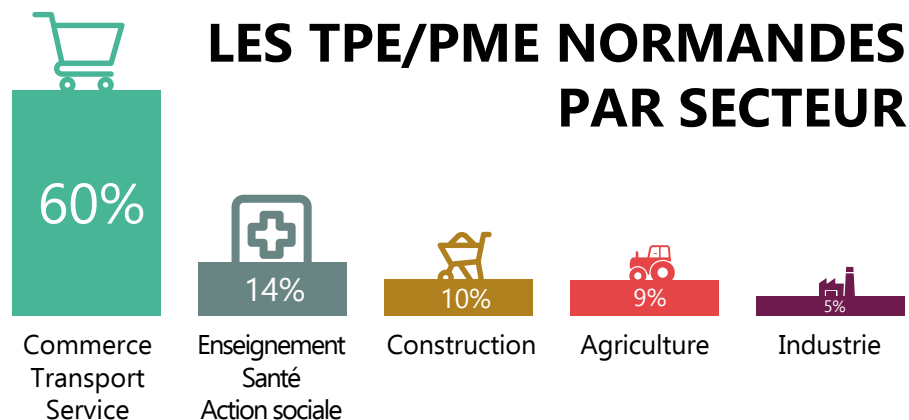
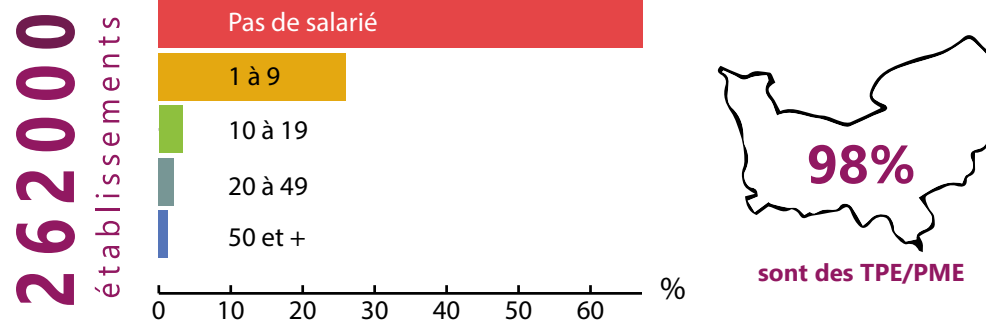
À L'OMBRE DES GÉANTS, LE SYNDROME DE LA TPE INVISIBLE

Pour aller au devant de ces évolutions, mieux vaut être bien entouré. Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont pris conscience, depuis une dizaine d'années, de la nécessité d'accompagner les TPE/PME dans leurs investissements. Qu'il s'agisse de la Région au travers de l'Agence de développement de Normandie (ADN) ou de l'Etat par le biais de la Banque publique d'investissement (BPI), tous ont mis en place des dispositifs qui ciblent ces acteurs. L'arsenal est donc en place, mais fonctionne-t-il vraiment ? Pas tant que les petites et moyennes entreprises resteront isolées, ce que le CESER a pu vérifier sur le terrain. Et quand un lien existe avec de plus grandes entreprises,

il est souvent déséquilibré. Il en va ainsi des grandes filières économiques, construites autour des grands donneurs d'ordre, plus rarement avec les établissements de taille modeste. Des réseaux existent, mais sont le fait d'initiatives particulières.

➤ Le CESER propose à la Région, dans le cadre de son soutien aux filières d'excellence, de prioriser l'adhésion des TPE/PME, mais aussi de valoriser les démarches vertueuses, comme celle de l'entreprise Schneider, qui a recruté et formé des jeunes en alternance afin de favoriser leur embauche par des sous-traitants.

EN NORMANDIE...



L'IMPORTANCE DES TPE/PME EN 6 POINTS CLÉS



L'ADAPTATION OUI, MAIS À QUEL PRIX ?

Bien sûr, des actions de formation existent dans les TPE/PME. La loi permet à leurs salariés d'accéder, comme partout ailleurs, à différents outils comme le compte personnel de formation (CPF) ou la validation des acquis de l'expérience (VAE). Mais elles utilisent prioritairement le compagnonnage pour former les jeunes et les nouveaux salariés. Elles transmettent ainsi une compétence déjà présente dans l'entreprise. Toutefois, l'accès à la formation au sein des TPE/PME est moins développé qu'ailleurs, et nécessite de l'anticipation. Des observatoires de branches ont été mis en place justement dans l'optique d'anticiper les mutations économiques. Mais la réalité est plus contrastée : les enquêtes montrent par exemple que plus une entreprise est grande, plus les sommes consa-

crées à la formation sont importantes. Le taux d'accès à la formation est également bien meilleur dans les entreprises qui comptent les plus gros effectifs. Ainsi, seul **1 salarié sur 3** part en formation dans les TPE/PME, contre **1 sur 2** dans les ETI ou les grandes entreprises. Cela s'explique facilement, notamment en raison de freins internes à l'entreprise comme la charge de travail ou le coût de la formation. Au cours de son enquête, le CESER a relevé qu'aucun dispositif pérenne d'accompagnement n'existe pour les salariés ou les employeurs, de même que la visibilité à moyen ou long termes est très faible, et les mutations mal anticipées. Le déficit de connaissance est renforcé par des indicateurs certes multiples, mais peu harmonisés et donc non-comparables.

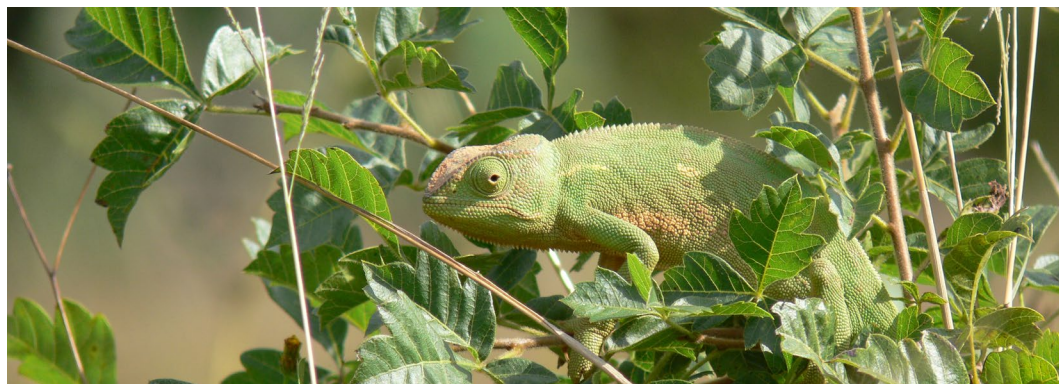
➤ *Le CESER propose un soutien financier de la Région pour encourager la mutualisation, entre TPE/PME, de postes dédiés aux ressources humaines.*

➤ *Les OPCO tiendront un rôle central. Compte tenu de leur nombre et des différentes configurations, le CESER recommande de prêter attention à leur maillage territorial, afin qu'ils soient en mesure de proposer un service de proximité.*

➤ *Les observatoires emploi-formation doivent utiliser des indicateurs identiques afin*

de consolider les données régionales. Par ailleurs, le CESER suggère la mise en place d'un lieu d'observation des TPE/PME, via la coordination des observatoires de branches au niveau du territoire.

➤ *Une information de qualité est une nécessité pour favoriser le départ en formation des salariés, mais il importe tout autant de veiller à ce qu'ils puissent avoir un conseil individualisé, car l'information est une chose, mais son appropriation en est une autre.*



CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL DE NORMANDIE

Les compétences des salariés dans les TPE/PME | Décembre 2019

Présenté par Jean-Paul Choulant | Chargé de mission : Subayi Subayi

Caen Abbaye aux Dames - CS 50523 - 14 035 CAEN Cedex 1 | 02 31 06 98 90
Rouen 5 rue Schuman - CS 21129 - 76174 ROUEN Cedex | 02 35 52 56 30