

# Defis

Mieux connaître  
la formation et les parcours  
des salariés dans et hors de l'entreprise



## Defis, un dispositif novateur pour mieux connaître la formation et les parcours des salariés dans et hors de l'entreprise

**Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) a interrogé 4 500 entreprises et permet de suivre sur 5 ans, jusqu'en 2019, les parcours professionnels d'un panel de 16 000 salariés.**

### Defis permet :

**d'étudier les dynamiques de formation des salariés dans leur diversité,**

- > en lien avec le travail et son organisation,
- > en lien avec les politiques de formation et de ressources humaines des entreprises.

**d'étudier les effets des formations,**

- > sur les carrières professionnelles et salariales,
- > sur la mobilité externe et les chances d'accès à un nouvel emploi,
- > ainsi que sur d'autres changements dans l'activité professionnelle des salariés.

## 4 500 entreprises

enquêtées en 2015, représentatives des entreprises privées de 10 salariés et plus dans tous les secteurs (hors agriculture).

Le champ est étendu à certains secteurs pour les entreprises de 3 à 9 salariés.

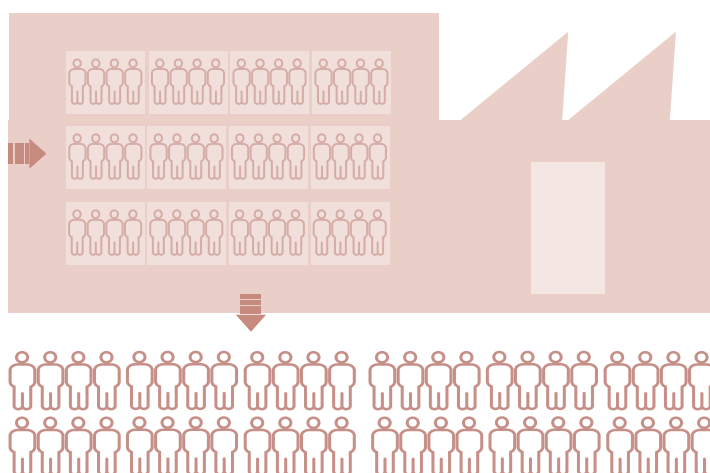
## 16 000 salariés

représentatifs de l'ensemble des salariés, sélectionnés dans les entreprises enquêtées et quel que soit leur contrat de travail.

suivis chaque année pendant

## 5 ans

et interrogés sur leur parcours professionnel, les formations suivies et leur activité de travail.



	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Volet entreprises						
Volet salariés	Vague 1					
	Vague 2					
	Vague 3					
	Vague 4					
	Vague 5					

■ Périodes d'observation

### Les innovations de Defis

- > **Rendre compte du double ancrage** de la formation dans le travail et l'emploi.
- > **Élargir le repérage de la formation professionnelle continue** à la diversité des formes d'apprentissage.
- > **Analyser les liens entre la formation et les changements professionnels** intervenus dans l'activité.
- > **Interroger les très petites entreprises** et leurs salariés.



MIEUX CONNAÎTRE  
LA FORMATION ET LES PARCOURS  
DES SALARIÉS DANS ET HORS DE L'ENTREPRISE

*Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) a interrogé 4 500 entreprises sur leurs activités de 2014 et permet de suivre sur 5 ans, jusqu'en 2019, les parcours professionnels d'un panel de 16 000 salariés.*

Que sont-ils devenus en 2017 ?

8 %

Sont retraités

2 %

Sont inactifs

7 %

Sont au chômage

61 %

Sont salariés de la même entreprise

21 %

Sont salariés d'une autre entreprise

1 %

Sont travailleurs indépendants

## 5 profils types >>>

Les salariés stables, restés dans la même entreprise depuis fin 2013, sont plus souvent des hommes, occupant des postes plus qualifiés et travaillant dans des entreprises de plus grande taille que les salariés mobiles. Derrière ce portrait global, différents profils peuvent être observés, en fonction des évolutions professionnelles entre 2014 et 2017 (changements de poste, de fonctions, évolutions des responsabilités, de l'autonomie, du salaire, des conditions de travail...).



## Carrière établie

28 %



### Satisfaction dans l'emploi et évolution

95 % sont satisfaits de leur emploi  
87 % considèrent que leur travail correspond à leur qualification

### Portrait

77 % avaient 40 ans ou plus en 2013  
62 % avaient une ancienneté supérieure à 10 ans en 2013

### Accès à la formation

59 % ont suivi une formation entre 2014 et 2017  
57 % déclarent, en 2015, souhaiter se former au cours des 5 prochaines années

- Plus âgés que la moyenne, ces salariés ont une situation plutôt stable, sans changements professionnels et se déclarent satisfaits dans l'emploi. Ils souhaitent moins que les autres se former, mais sont majoritaires à avoir suivi une formation.

## Promotion fonctionnelle

28 %



### Satisfaction dans l'emploi et évolution

83 % ont connu un changement de fonction  
64 % un changement de poste  
89 % sont satisfaits de leur emploi

### Portrait

50 % avaient moins de 40 ans en 2013  
30 % sont des cadres, 51 % sont diplômés du supérieur

### Accès à la formation

81 % ont suivi une formation entre 2014 et 2017  
74 % déclarent, en 2015, souhaiter se former au cours des 5 prochaines années

- Jeunes et diplômés, ces salariés ont connu une trajectoire professionnelle en progression et au moins un changement de fonction, de poste, ou d'établissement. Ce sont ceux qui ont le plus accédé à la formation.

## Promotion latente

24 %



### Satisfaction dans l'emploi et évolution

86 % déclarent avoir plus de responsabilités, 94 % plus d'autonomie, 94 % sont satisfaits de leur emploi

### Portrait

61 % ont au plus le bac  
54 % travaillent dans des entreprises de moins de 250 salariés

### Accès à la formation

70 % ont suivi une formation entre 2014 et 2017  
70 % déclarent, en 2015, souhaiter se former au cours des 5 prochaines années

- Ces salariés sont satisfaits de leur emploi et déclarent des améliorations de leur situation professionnelle, sans pour autant avoir changé de fonction, de poste ou d'unité. Ils sont nombreux à accéder à la formation, à la hauteur de leurs souhaits.

## Insatisfaits bloqués

12 %



### Satisfaction dans l'emploi et évolution

77 % déclarent un travail pénible,  
80 % un travail répétitif  
9 % ont changé de fonction et  
29 % sont satisfaits de leur emploi

### Portrait

74 % sont employés ou ouvriers

### Accès à la formation

48 % ont suivi une formation entre 2014 et 2017  
70 % déclarent, en 2015, souhaiter se former au cours des 5 prochaines années

- Ces salariés, aux trois-quarts ouvriers ou employés, sont peu satisfaits de leur emploi et déclarent très souvent un travail pénible ou répétitif. Souhaitant se former, ce sont pourtant eux qui ont le moins accédé à la formation : l'écart négatif formation-souhait est ici maximal, de plus de 20 points.

## Carrières heurtées

8 %



### Satisfaction dans l'emploi et évolution

66 % déclarent moins de responsabilité,  
84 % moins d'autonomie et 78 % des conditions de travail dégradées

### Portrait

42 % sont des femmes  
55 % ont une profession intermédiaire ou sont employés administratifs

### Accès à la formation

66 % ont suivi une formation entre 2014 et 2017  
77 % déclarent, en 2015, souhaiter se former au cours des 5 prochaines années.

- Ces salariés, plus souvent des femmes, travaillant dans des grandes entreprises, ont connu plusieurs changements de postes ou de fonctions, mais perçoivent une dégradation de leurs conditions de travail. Les souhaits dépassent également la réalisation des formations.



MIEUX CONNAÎTRE  
LA FORMATION ET LES PARCOURS  
DES SALARIÉS DANS ET HORS DE L'ENTREPRISE

*Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) a interrogé 4 500 entreprises sur leurs activités de 2014 et permet de suivre sur 5 ans, jusqu'en 2019, les parcours professionnels d'un panel de 16 000 salariés.*

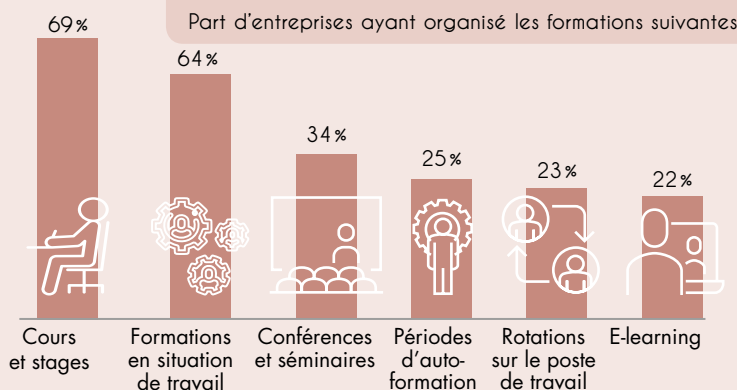
## Les différentes façons d'apprendre en entreprise

Defis permet de repérer les différentes modalités d'apprentissage au sein des entreprises, qui ne se limitent pas aux cours et stages habituellement repérés dans les enquêtes statistiques. La formation en situation de travail (FEST), reconnue dans la loi du 5 septembre 2018 comme une action de formation, ainsi que toute une palette de modalités et de voies plus informelles, participent tout autant du développement des compétences des salariés.

### Les différentes modalités de formation

64%

des entreprises organisent des formations en situation de travail\*.



Source : CNEFP-Céreq, Defis, volet entreprises, 2015.  
Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus.

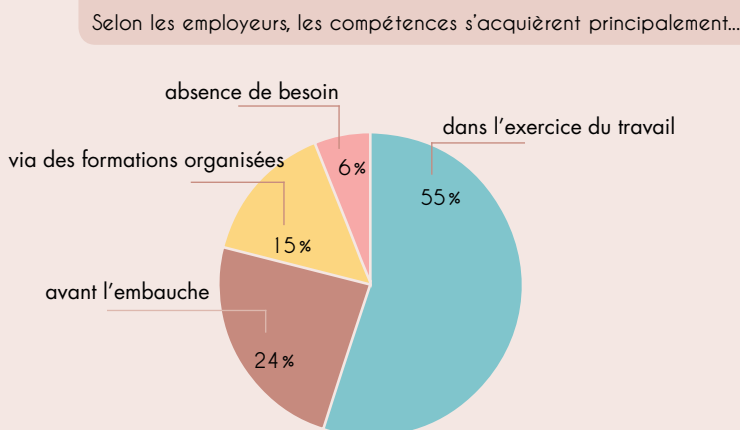
\*Les formations en situation de travail sont des périodes de formation organisées, qui se déroulent sur le lieu de travail, avec l'aide d'un tuteur.

Si cours, stages et formations en situation de travail restent les principales modalités de formation en entreprise, les autres ne sont pas anecdotiques. A noter que les grandes entreprises forment toujours plus, quelle que soit la modalité considérée.

### Modes d'acquisition des compétences

55%

des employeurs déclarent que les compétences s'acquièrent principalement dans l'exercice du travail.



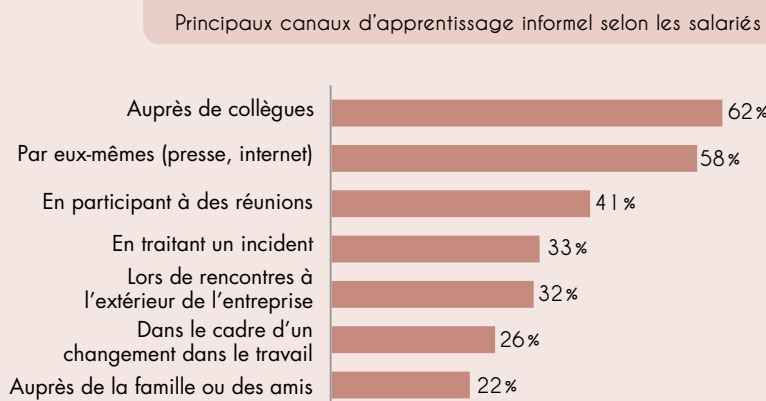
Source : CNEFP-Céreq, Defis, volet entreprises, 2015.  
Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus.

Seuls 15 % des employeurs déclarent que la formation organisée représente le principal mode d'acquisition de nouvelles compétences par leurs salariés. La conjonction des deux modes d'apprentissage, organisé et informel, facilite l'accès à de nouvelles compétences.

### Modalités d'apprentissage informel

62%

des salariés déclarent avoir appris des choses utiles à leur travail auprès de leurs collègues.



Source : CNEFP-Céreq, Defis, volet salariés, 2017.  
Champ : salariés en 2017.

Disséminés, souvent invisibles, parfois fortuits, les apprentissages informels échappent à toute mesure. On sait qu'ils existent mais on ne peut les compter. Toutefois, il est possible de repérer les canaux empruntés pour les réaliser.

Les nouvelles compétences s'acquièrent par le biais d'apprentissages informels ou de formations organisées mais les premiers sont loin de se substituer aux secondes. Au contraire, les différentes façons d'apprendre tendent à se cumuler. L'importance des apprentissages informels ne saurait cependant exonérer les employeurs de la nécessité de former leurs salariés de manière organisée.



MIEUX CONNAÎTRE  
LA FORMATION ET LES PARCOURS  
DES SALARIÉS DANS ET HORS DE L'ENTREPRISE

*Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) a interrogé 4 500 entreprises sur leurs activités de 2014 et permet de suivre sur 5 ans, jusqu'en 2019, les parcours professionnels d'un panel de 16 000 salariés.*

# Les formations des jeunes et de leurs aînés

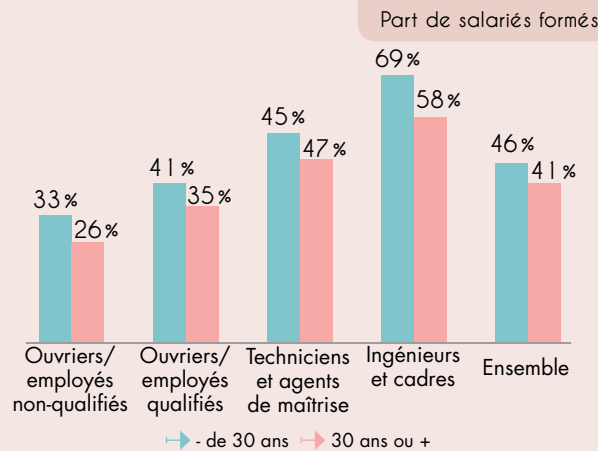
Bien que récemment sortis du système scolaire, les jeunes ne sont pas pour autant exonérés de formation dans l'entreprise. Les premiers dans la vie active appellent souvent un accompagnement en termes de formation organisée pour faciliter l'insertion dans le monde du travail.

## L'accès des moins de 30 ans à la formation

46%

des individus âgés de moins de 30 ans ont accédé à la formation, pour 41 % de leurs aînés.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés 2015.  
Champ : salariés des entreprises, de 10 salariés et plus en décembre 2013 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date.



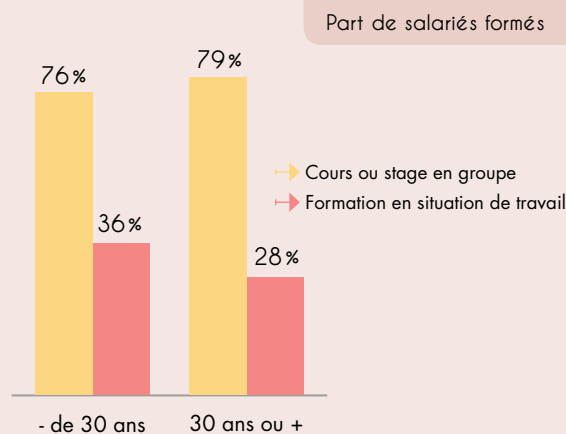
Quelle que soit la qualification du poste occupé, les jeunes accèdent plus à la formation organisée que leurs aînés. La hiérarchie habituellement constatée est vérifiée : quand plus des deux tiers des jeunes cadres accèdent à la formation, c'est le cas d'un tiers des jeunes ouvriers et employés non-qualifiés.

## Comment se forment les moins de 30 ans

36%

des jeunes ont suivi une formation en situation de travail.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés 2015.  
Champ : salariés des entreprises, de 10 salariés et plus en décembre 2013 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date.



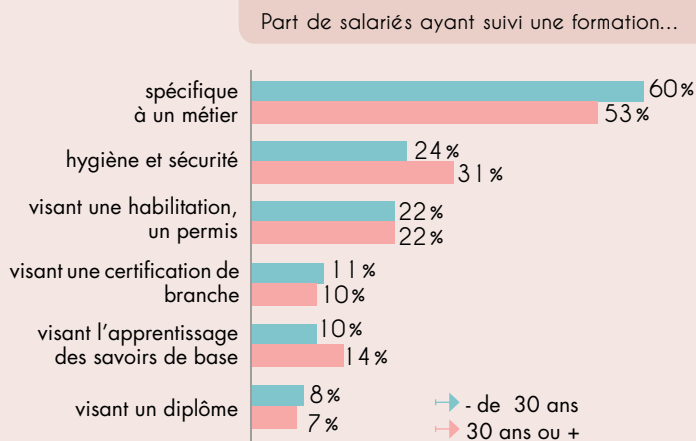
Les jeunes se forment plus que leurs aînés par le biais de formations en situation de travail. Ceci tient, pour une large part, au fait que celle-ci est envisagée par les entreprises comme une modalité plus efficace lorsque l'objectif est d'inculquer « ses manières de faire » aux jeunes recrutés.

## Objectifs des formations suivies

60%

des jeunes ont suivi une formation spécifique à un métier.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés 2015.  
Champ : salariés des entreprises, de 10 salariés et plus en décembre 2013, ayant connu une période d'emploi et une formation dans les 18 mois qui ont suivi cette date.



Les jeunes sont plus nombreux que leurs aînés à déclarer avoir suivi au moins une formation spécifique à un métier. Parallèlement, les formations obligatoires et réglementaires représentent une part moindre de la formation continue des jeunes.

La proximité de la formation initiale influe sur la nature des formations suivies par les jeunes. Dans le cadre de leurs études, les jeunes acquièrent des compétences pour une large part théoriques. Les formations qu'ils suivent en début de vie active tendent à les compléter en mettant l'accent sur la pratique du métier et l'adaptation au monde de l'entreprise.





MIEUX CONNAÎTRE  
LA FORMATION ET LES PARCOURS  
DES SALARIÉS DANS ET HORS DE L'ENTREPRISE

*Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) a interrogé 4 500 entreprises sur leurs activités de 2014 et permet de suivre sur 5 ans, jusqu'en 2019, les parcours professionnels d'un panel de 16 000 salariés.*

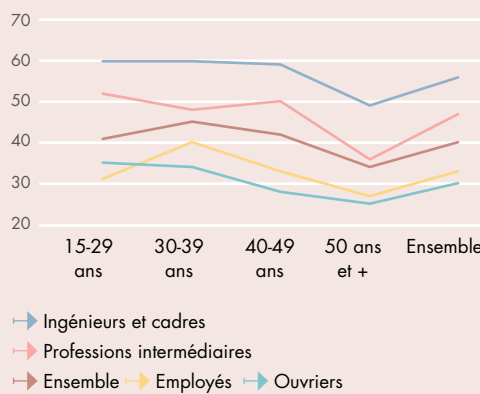
## La formation des seniors

La question de l'emploi des seniors se pose avec une acuité croissante. Le recul de l'âge légal de la retraite, assorti d'une augmentation de la durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein, entraîne le maintien sur le marché du travail à des âges plus avancés qu'auparavant. La formation est souvent mise en avant comme un moyen à développer pour enrayer la dégradation de la situation des seniors à l'égard de l'emploi.

### Formation, âge et catégorie socioprofessionnelle

**34%**  
des salariés âgés de 50 ans et plus déclarent avoir suivi une ou plusieurs formations pour 45 % des salariés âgés de 30 à 39 ans.

Accès des salariés à la formation (en %)



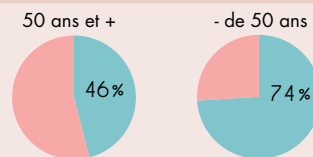
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés, 2015  
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Le taux d'accès à la formation des employés et des ouvriers diminue plus vite que celui des professions intermédiaires et des cadres. Les cadres les plus âgés se forment dans une proportion bien plus importante que les ouvriers les plus jeunes (49 % contre 35 %). Entrés plus tôt sur le marché du travail, quittant plus jeunes la vie active, les moins qualifiés verraient s'étioler plus précocement leurs possibilités de formation.

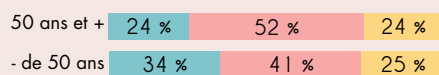
### Souhaits et demandes de formation

**46%**  
des salariés âgés de 50 ans et plus déclarent souhaiter se former dans les 5 prochaines années.

Part de salariés qui souhaitent se former dans les 5 prochaines années



Part de salariés qui déclarent...



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés, 2015  
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

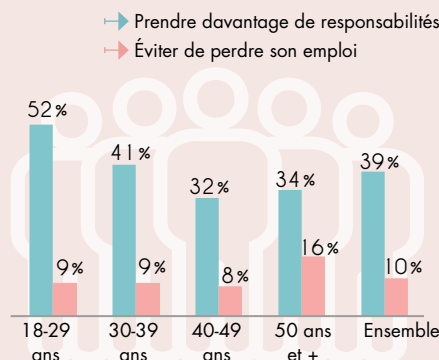
→ avoir fait une demande de formation au cours des 12 derniers mois  
→ ne pas avoir fait de demande mais en avoir la possibilité  
→ ne pas avoir fait de demande de formation

Les seniors sont moins demandeurs de formations car ils anticipent souvent un refus de la part de leur employeur, peu enclin à financer des formations pour les salariés les plus avancés dans la vie active. Ils entrevoient aussi moins souvent que leurs cadets l'utilité de la formation, au vu des faibles perspectives d'évolution professionnelle qui leur sont proposées.

### Objectifs des formations suivies

**16%**  
des salariés formés âgés de 50 ans et plus ont suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle afin d'éviter de perdre leur emploi.

Objectifs des formations suivies



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés, 2015  
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle.

Les seniors voient - plus que les autres - en la formation un moyen d'éviter de perdre leur emploi. C'est surtout le cas de ceux occupant les postes les moins qualifiés : 33 % des ouvriers âgés de 50 ans et plus ont pour objectif d'éviter de perdre leur emploi lorsqu'ils se forment.

Si l'on adhère à l'idée que la formation permet de consolider les situations professionnelles des seniors, notamment des moins qualifiés, un effort d'information préalable doit alors être fourni pour qu'ils envisagent la formation comme un moyen possible de faire face aux difficultés d'emploi auxquelles ils se heurtent.



MIEUX CONNAÎTRE  
LA FORMATION ET LES PARCOURS  
DES SALARIÉS DANS ET HORS DE L'ENTREPRISE

*Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) a interrogé 4 500 entreprises sur leurs activités de 2014 et permet de suivre sur 5 ans, jusqu'en 2019, les parcours professionnels d'un panel de 16 000 salariés.*

## Les salariés qui n'ont jamais suivi de formation

Près d'un tiers des salariés du secteur privé n'ont jamais suivi de formation, qu'elle se déroule dans le cadre du travail ou de périodes de chômage, depuis la fin de leur scolarité initiale. Principalement ouvriers et employés, peu diplômés, ils ont plus que les autres un parcours professionnel marqué par une longue interruption de travail ou un épisode de temps partiel, et sont moins nombreux à avoir changé de métier.

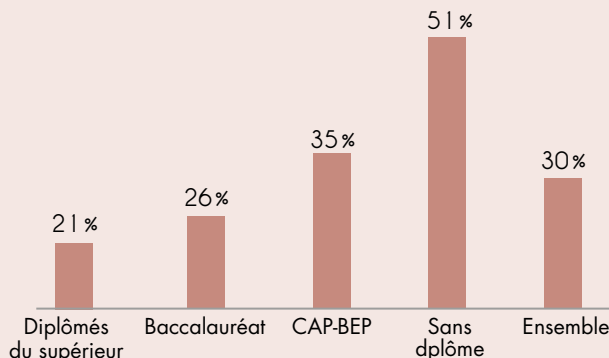
### Les salariés qui ne se forment pas

30%

des salariés du secteur privé n'ont jamais suivi de formation depuis la fin de leur scolarité.

Source : CNEFP-Céreq, Defis, volet salariés, 2015.  
Champ : salariés ayant une ancienneté sur le marché du travail d'au moins cinq ans.

Part de salariés qui ne sont pas formés depuis la fin de leur scolarité



Les salariés qui ne se forment jamais sont les moins qualifiés et les moins diplômés. 41 % des ouvriers et 51 % des salariés non-diplômés sont dans ce cas, contre 15 % des cadres et 21 % des diplômés du supérieur.

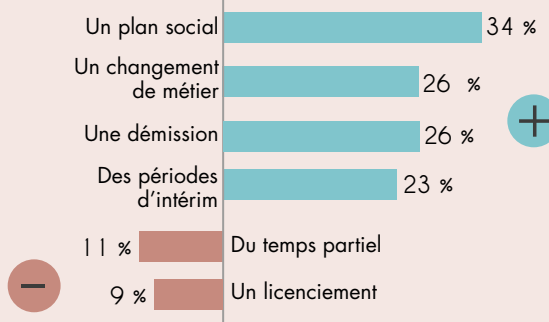
### Évènements du parcours et formation

9%

de chances en moins de se former quand les salariés ont connu un licenciement.

Source : CNEFP-Céreq, Defis, volet salariés, 2015.  
Champ : salariés ayant une ancienneté sur le marché du travail d'au moins cinq ans.

Augmentation et diminution des chances de se former quand les salariés ont connu...



Les salariés qui ont connu un licenciement ou travaillé à temps partiel ont plus de risques, à caractéristiques identiques, de n'avoir pas connu de formation depuis la fin de leur scolarité. En revanche, un changement de métier s'accompagne plus souvent de formation.

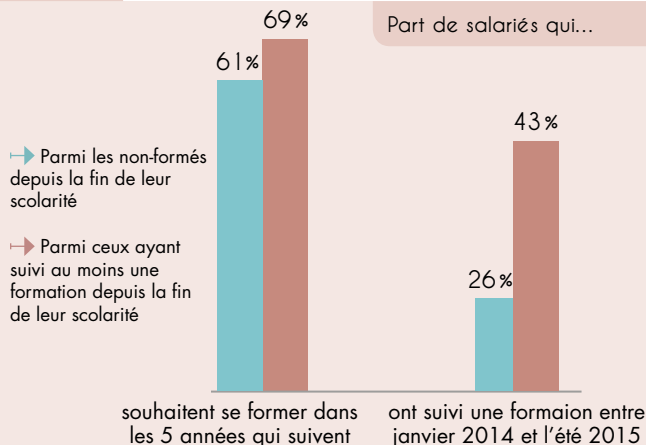
### Souhaits et accès à la formation

61%

des salariés n'ayant jamais suivi de formation jusqu'à fin 2013 souhaitent se former dans les cinq années qui suivent.

Source : CNEFP-Céreq, Defis, volet salariés, 2015.  
Champ : salariés ayant une ancienneté sur le marché du travail d'au moins cinq ans.

Part de salariés qui...



Les salariés qui n'ont pas suivi de formation entre la sortie du système scolaire et décembre 2013 expriment, presque autant que les autres, le souhait de se former par la suite. Ils sont cependant beaucoup moins nombreux à bénéficier d'une formation dans le cadre de leur travail.

Le nonaccès à la formation dépend de caractéristiques individuelles, mais est aussi lié au parcours professionnel passé. Ainsi, les salariés qui ont connu un licenciement ou qui ont travaillé à temps partiel, voient leurs chances d'accéder à la formation diminuer. Pour autant, les non-formés souhaitent majoritairement se former dans l'avenir.



MIEUX CONNAÎTRE  
LA FORMATION ET LES PARCOURS  
DES SALARIÉS DANS ET HORS DE L'ENTREPRISE

*Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) a interrogé 4 500 entreprises sur leurs activités de 2014 et permet de suivre sur 5 ans, jusqu'en 2019, les parcours professionnels d'un panel de 16 000 salariés.*

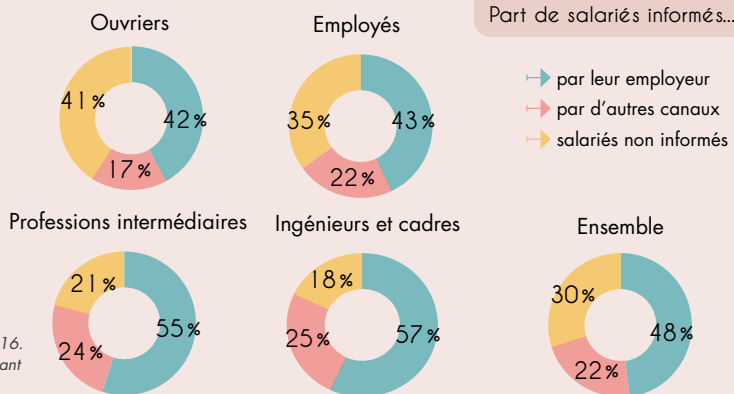
# Le CPF : informer les salariés pour favoriser son utilisation

Defis montre que l'information et l'accompagnement des salariés dans l'entreprise peuvent jouer un rôle important dans le recours au compte personnel de formation (CPF). En effet, son existence ne suffit pas à en susciter l'usage ; dans l'entreprise, les conditions peuvent être plus ou moins favorables à son application.

## Les salariés et l'information sur le CPF

**48%**  
des individus déclarent avoir été informés sur le CPF par leur employeur.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés, 2015 et 2016. Champ : salariés en 2016 n'ayant pas changé d'entreprise depuis décembre 2013.

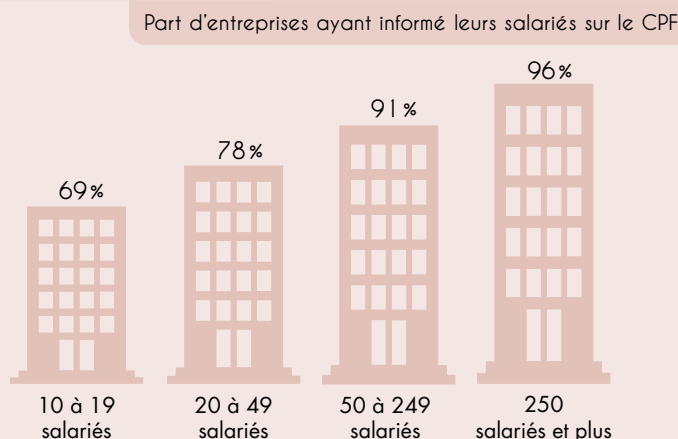


70 % des salariés connaissent l'existence du CPF. 48 % déclarent en avoir été informés par leur employeur et 22 % par d'autres canaux. Tout comme le taux d'accès à la formation, la connaissance du dispositif reste très inégale selon la catégorie socioprofessionnelle.

## Les entreprises et l'information sur le CPF

**75%**  
des entreprises déclarent avoir informé leurs salariés sur le CPF.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015. Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus.

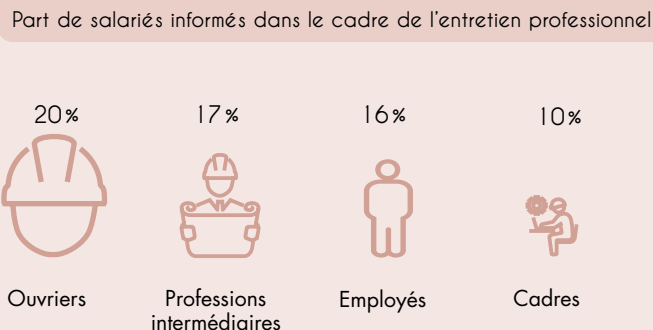


Si les grandes entreprises ont presque toutes initié une campagne d'information sur le CPF dès la mise en œuvre du dispositif, les petites entreprises sont un peu moins impliquées, quel que soit leur secteur d'activité. Ainsi, 69 % des entreprises de 10 à 19 salariés déclarent avoir informé leurs salariés.

## L'entretien professionnel et l'information sur le CPF

**15%**  
des salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel déclarent avoir été informés sur le CPF par leur employeur à cette occasion.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés, 2015 et 2016. Champ : salariés en 2016 n'ayant pas changé d'entreprise depuis décembre 2013 et ayant participé à un entretien professionnel en 2015 ou 2016.



Les salariés les plus éloignés de la formation, en règle générale moins informés sur le CPF, bénéficient particulièrement de cette information à l'occasion de l'entretien professionnel : 20 % des ouvriers déclarent être informés sur le CPF au cours de cet entretien contre 10 % des cadres.

L'entretien professionnel contribue à la réduction des inégalités d'information sur le CPF en jouant un rôle de relais auprès de l'ensemble des salariés. Il peut ainsi être un vecteur, pour les plus éloignés de la formation, d'une meilleure connaissance du CPF, mais aussi du conseil en évolution professionnelle (CEP). Celui-ci constitue une étape préalable à la mobilisation de leur compte dans l'objectif de concrétiser leurs projets professionnels.



MIEUX CONNAÎTRE  
LA FORMATION ET LES PARCOURS  
DES SALARIÉS DANS ET HORS DE L'ENTREPRISE

*Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) a interrogé 4 500 entreprises sur leurs activités de 2014 et permet de suivre sur 5 ans, jusqu'en 2019, les parcours professionnels d'un panel de 16 000 salariés.*

# Les formations obligatoires, des formations atypiques

Les formations obligatoires et réglementaires constituent le domaine de formation le plus fréquemment financé par les entreprises en 2014. La loi du 5 septembre 2018 réaffirme leur spécificité. Elles sont en effet attachées au poste de travail et ont pour objectif le maintien de la sécurité des travailleurs sur les lieux de production. Le dispositif d'enquêtes Defis permet de les saisir de manière inédite.

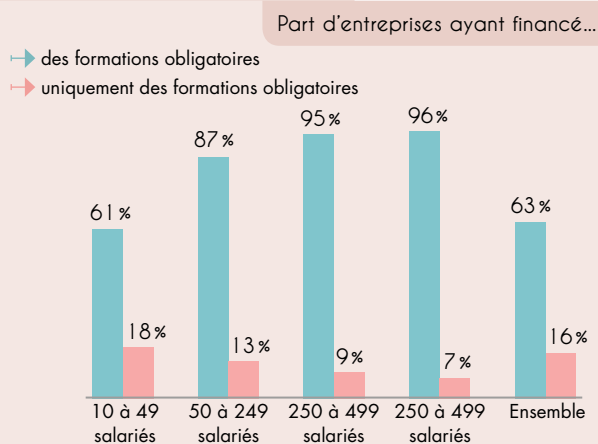
## Recours aux formations obligatoires en entreprise

63%

des entreprises ont financé des formations obligatoires.



Source : CNEFP-Céreq, Defis, volet entreprises, 2015.  
Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus.



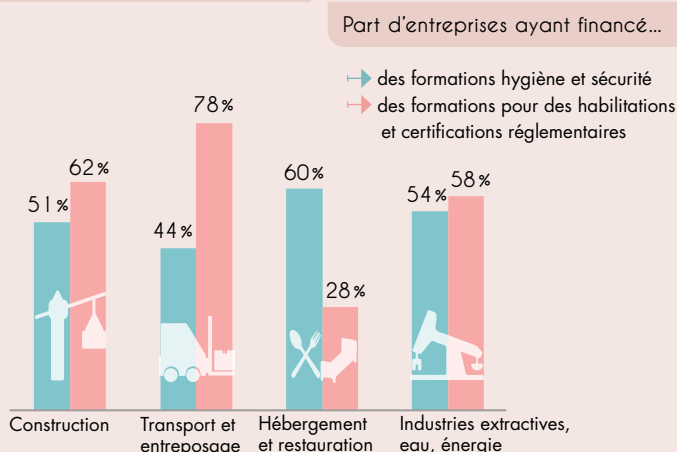
Le recours aux formations obligatoires suit a priori le schéma classique, il augmente avec la taille de l'entreprise. Cependant, les petites entreprises sont celles qui consacrent la plus grande part de leurs formations aux formations obligatoires.

## Différents types de formations obligatoires

78%

des entreprises du transport ont financé des formations pour des habilitations et certifications réglementaires.

Source : CNEFP-Céreq, Defis, volet entreprises, 2015.  
Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus.



On peut distinguer deux types de formations obligatoires : les formations hygiène et sécurité et les autres habilitations ou certifications obligatoires qui accompagnent la mobilisation de véhicules, d'outils, de machines faisant courir un risque potentiel aux travailleurs. Cela induit naturellement des spécificités sectorielles, illustrées par les cas emblématiques du transport et de l'hébergement-restauration.

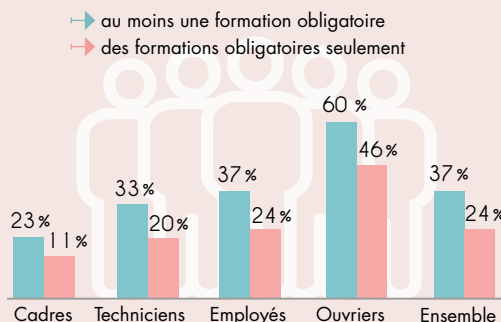
## Formations obligatoires et catégories socioprofessionnelles

60%

des ouvriers formés ont suivi au moins une formation obligatoire et réglementaire.

Source : CNEFP-Céreq, Defis, volet salariés, 2015.  
Champ : salariés en 2015 ayant suivi au moins une formation.

Parmi les salariés formés, part de ceux ayant suivi...



Les formations obligatoires sont plus fréquentes dans des situations professionnelles a priori les moins favorables en termes d'accès à la formation continue. Elles concernent davantage les travailleurs les moins qualifiés et se caractérisent aussi par leur courte durée (32 heures en moyenne) et la force de leur lien avec les postes et environnements de travail.

Les formations obligatoires et réglementaires visent avant tout à préserver la santé et la sécurité des salariés sur les lieux de travail. Les identifier permet de mieux saisir leur rôle dans la construction de la qualification et de la sécurisation des parcours professionnels.





MIEUX CONNAÎTRE  
LA FORMATION ET LES PARCOURS  
DES SALARIÉS DANS ET HORS DE L'ENTREPRISE

*Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) a interrogé 4 500 entreprises sur leurs activités de 2014 et permet de suivre sur 5 ans, jusqu'en 2019, les parcours professionnels d'un panel de 16 000 salariés.*

# L'information et le conseil en formation pour les TPE du bâtiment

L'interrogation des très petites entreprises (moins de 10 salariés) et de leurs salariés fait partie des innovations introduites par Defis. Couplée à une entrée sectorielle, cette interrogation permet des analyses à un niveau fin. Illustration avec les TPE du bâtiment, dont 53 % ont organisé au moins une formation en 2014.

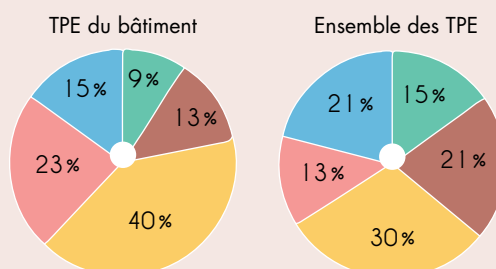
## Objectifs des formations

40%

des TPE du bâtiment formatrices ont organisé des formations principalement afin de répondre aux exigences réglementaires.

Part d'entreprises ayant organisé des formations ...

- pour introduire de nouvelles pratiques personnelles
- pour accompagner les changements
- pour répondre aux exigences réglementaires
- pour obtenir un label qualité
- autres



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015  
Champ : entreprises du secteur privé entre 3 et 9 salariés.

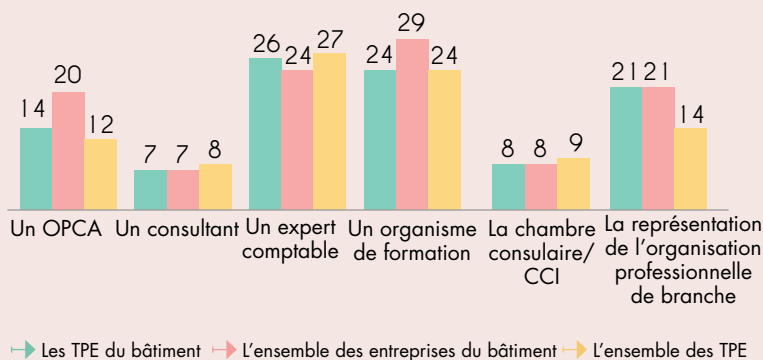
Les formations obligatoires et réglementaires occupent une place importante dans la politique de formation des entreprises du BTP. Il n'est donc pas étonnant d'observer que le principal objectif consiste à répondre aux exigences réglementaires, le second portant sur l'obtention d'un label qualité.

## Conseil sur la politique de formation

21%

des TPE du bâtiment se sont adressées à leur branche professionnelle pour du conseil sur la mise en place de leur politique de formation.

Part d'entreprises ayant sollicité (en %)



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015  
Champ : entreprises du secteur privé.

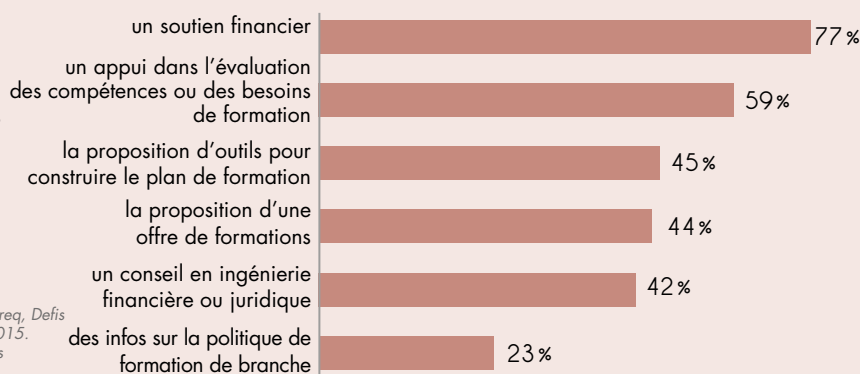
Pour les conseiller dans la mise en place de leur politique de formation, les TPE du bâtiment s'adressent peu ou prou aux mêmes interlocuteurs que les autres entreprises. Elles ne sont néanmoins que 14 % à s'adresser à l'OPCA, pour 20 % de l'ensemble des entreprises du bâtiment. Par ailleurs, les entreprises de ce secteur s'adressent plus souvent à la branche professionnelle.

## Attentes vis-à-vis de l'OPCA

77%

des TPE du bâtiment attendent de leur OPCA un soutien financier.

Part de TPE du bâtiment qui attendent de leur OPCA...



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.  
Champ : entreprises du bâtiment entre 3 et 9 salariés.

Quand les TPE du bâtiment sollicitent leur OPCA, leurs attentes sont importantes, notamment sur le registre financier, ce qui ne les distingue pas des autres TPE. Elles sont également 59 % à attendre un appui dans l'évaluation des compétences ou des besoins de formation.

Même si l'expert-comptable reste leur principal interlocuteur, notamment sur un registre administratif et financier, les TPE du bâtiment s'adressent à divers interlocuteurs pour les aider dans la mise en place de leur politique de formation : branche professionnelle, OPCA, ou organismes de formation. Des coopérations entre ces acteurs permettraient une meilleure connaissance des dispositifs de formation par les entreprises et un meilleur accompagnement de leurs salariés.



MIEUX CONNAÎTRE  
LA FORMATION ET LES PARCOURS  
DES SALARIÉS DANS ET HORS DE L'ENTREPRISE

*Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) a interrogé 4 500 entreprises sur leurs activités de 2014 et permet de suivre sur 5 ans, jusqu'en 2019, les parcours professionnels d'un panel de 16 000 salariés.*

# Les relations des entreprises avec leur OPCA

Conseiller les entreprises en matière de formation, d'emploi et de développement des compétences devient la principale mission des OPCA (OPCO à partir de janvier 2019). Quelles sont les attentes des entreprises et quelles sont les relations qu'elles entretiennent déjà avec ces organismes ?

## Initiative du contact avec l'OPCA

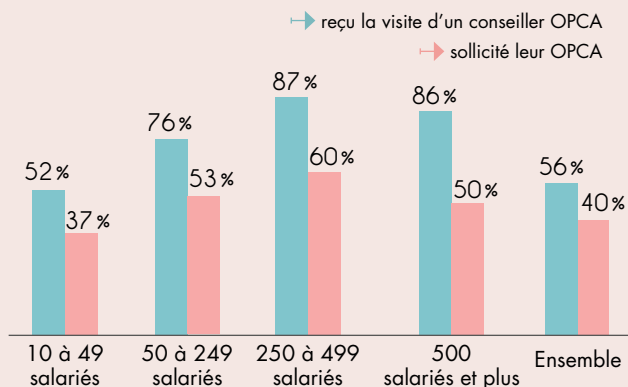
56%

des entreprises ont reçu la visite d'un conseiller de leur OPCA.



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.  
Champ : entreprise du secteur privé de 10 salariés et plus.

Part d'entreprises ayant ...



Si 56 % des entreprises ont déjà reçu la visite d'un conseiller de leur OPCA en 2014, petites et grandes ne sont pas logées à la même enseigne : un peu plus de la moitié des entreprises de 10 à 49 salariés sont dans ce cas, pour près de la quasi-totalité des plus grandes.

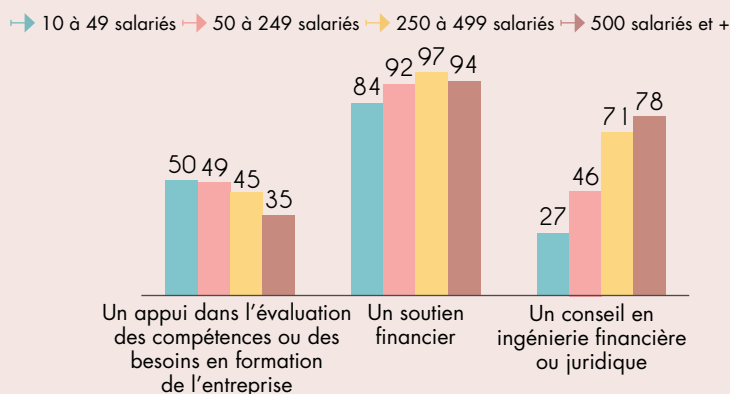
## Attentes vis-à-vis des OPCA

50%

des petites entreprises souhaitent être soutenues par les OPCA dans la mise en place de leur politique de formation.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.  
Champ : entreprise du secteur privé de 10 salariés et plus.

Part d'entreprises qui attendent de leur OPCA (en %)



Si les attentes des entreprises sont importantes vis-à-vis des OPCA, c'est avant tout sur le registre financier. Les plus grandes les sollicitent également pour du conseil en ingénierie financière ou juridique, et leur capacité à trouver des financements complémentaires.

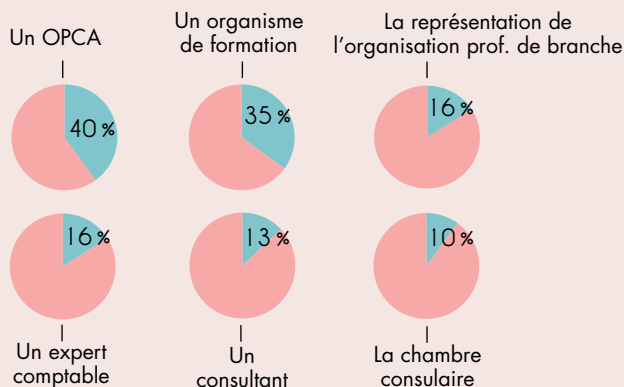
## Organismes sollicités pour du conseil sur la formation

35%

des entreprises sollicitent les organismes de formation pour du conseil sur la politique de formation.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.  
Champ : entreprise du secteur privé de 10 salariés et plus.

Part d'entreprises ayant sollicité



Les OPCA sont des partenaires privilégiés pour accompagner les entreprises dans leur politique de formation. D'autres organismes sont sollicités : les organismes de formation, les experts comptables, surtout par les plus petites, ou encore la représentation de l'organisation professionnelle.

Les petites entreprises formulent globalement moins d'attentes vis-à-vis des OPCA que les plus grandes. Elles les rejoignent sur les demandes d'accompagnement dans l'évaluation des compétences ou des besoins en formation. L'OPCA reste pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, le principal interlocuteur en matière de problématique formation, devant les consultants et les organismes de formation.