



AVRIL 2021


Grand angle 2

Les petites et moyennes entreprises en Provence - Alpes - Côte d'Azur

Dans un contexte de crise, quels constats, enjeux et opportunités d'accompagnement ?



Des ressources pour agir ensemble



Directrice de publication

Sylvette Avallet

Réalisation

Sara Houmair
(Cheffe de projet)

Pierre Lorent
Fabien Miroso

PAO

Gaël Martinez
Anna Chaldjian

Photos

© Adobe Stock

Édito

Deux chiffres clés situent la prépondérance des petites et très petites entreprises sur notre territoire : près de 97% des entreprises régionales comptent moins de 10 salariés, contre 95% en moyenne nationale. Et près de la moitié des postes salariés – secteurs public et privé, y compris particuliers employeurs – sont concentrés dans des entreprises de moins de 50 personnes. Pour conforter la réflexion partenariale sur l'appui aux entreprises de moins de 50 salariés – qu'elles participent au rayonnement des filières stratégiques les plus porteuses de notre région ou qu'elles soient plus en difficulté –, nous vous proposons un *état des lieux partagé*, fruit d'une approche à la fois *in vitro* et *in vivo*. Sur la base d'une compilation de données quantitatives et qualitatives, provenant du Carif-Oref ou de partenaires, un groupe intersectoriel d'experts (GIE) rassemblant des représentants d'institutions publiques, d'organisations professionnelles, d'établissements financiers et d'acteurs spécialisés dans l'accompagnement des créateurs ou repreneurs d'entreprises s'est réuni le 30 mars 2021. Cette initiative avait pour objectifs de mettre en discussion des constats produits par le Carif-Oref, de dégager des grands enjeux et de donner à voir quelques initiatives emblématiques.

La présente publication est le fruit de cette double démarche d'analyse de données et de confrontation avec la parole d'acteurs institutionnels, économiques et financiers. Elle s'est aussi nourrie, au sein du Carif-Oref, d'une expertise croisée. Celle des professionnels de l'observation, rodés aux analyses croisant économie et emploi et apportant des éclairages plus conjoncturels sur la crise actuelle, conjuguée à celle des spécialistes de l'animation, habitués à jouer un rôle d'ensemblier au service de démarches de type diagnostic partagé.

Dans les pages qui suivent sont présentés, d'une part des éléments de cadrage sur le paysage des entreprises de moins de 50 salariés, par territoires et par secteurs d'activité. D'autre part, des zooms thématiques sont proposés, portant aussi bien sur la structuration financière, l'emploi et la gestion des ressources humaines, la formation continue ou l'alternance que sur la digitalisation des petites et très petites entreprises. Chacun de ces zooms sera assorti de points de vue du groupe intersectoriel d'experts.

Alors que notre appareil productif est sujet à de forts mouvements, fragilisé par le contexte de crise mais aussi stimulé par les opportunités de la révolution numérique, nul doute que ces apports de connaissance aideront l'action publique et privée à baliser de nouveaux caps, en faveur de nos petites et moyennes entreprises !

Yannick Chenevard

Président du Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur

Sommaire

Introduction	7
Chapitre 1 - Les établissements de moins de 50 salariés en Provence - Alpes - Côte d'Azur	11
1. Une très large majorité d'entreprises de moins de 10 salariés	11
2. Des créations de microentreprises plus importantes dans les Bouches-du-Rhône	13
3. Les établissements de moins de 50 salariés regroupent près de la moitié des postes salariés (secteurs privé et public)	14
Chapitre 2 - La gestion des ressources humaines dans les établissements de moins de 50 salariés du secteur privé	17
1. Davantage de jeunes de moins de 30 ans	18
2. Des postes d'employés plus fréquents	18
3. Les enjeux de mixité professionnelle sont similaires dans les établissements de moins de 50 salariés comme dans l'ensemble des établissements du secteur privé	19
4. Le temps partiel est particulièrement féminin	19
5. Des contrats stables très majoritaires	20
6. Une rotation importante de la main-d'œuvre dans les secteurs des « services »	20
7. Des dynamiques de recrutement moins formalisées dans les établissements de moins de 50 salariés	22
Chapitre 3 - La formation continue des salariés des petites et moyennes entreprises	29
1. Les petites entreprises forment moins leurs salariés que les plus grandes	29
2. Les pratiques de formation des petites entreprises dépendent de leurs stratégies de développement et de leur mode de management	30
3. La part d'entreprises formatrices et l'accès des salariés à la formation dépendent largement de l'accompagnement du dirigeant	31

Chapitre 4 - L'alternance dans les établissements de moins de 50 salariés	33
1. Les établissements de moins de 50 salariés recrutent plus d'apprentis que d'alternants en contrat de professionnalisation	34
2. Le secteur d'activité « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » est le premier pourvoyeur d'emploi pour les salariés en alternance	34
3. Apprentis et alternants en contrat de professionnalisation : des profils différents	35
4. Le département des Bouches-du-Rhône concentre la majorité des employeurs d'alternants	37
Chapitre 5 - Les petites et moyennes entreprises et la transition numérique	43
1. Les petites et moyennes entreprises sont encore peu engagées dans la transformation digitale	44
2. Les petites et moyennes entreprises utilisent le numérique essentiellement pour leurs démarches administratives	44
Des pistes de réflexion pour accompagner les petites et moyennes entreprises confrontées à la crise actuelle	47
Bibliographie	50
Annexes	53



Introduction

Soutenu par la Direccte (devenue, depuis le 1^{er} avril 2021, Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et de la solidarité – Dreets) Provence - Alpes - Côte d'Azur, ce projet a vocation à outiller les acteurs régionaux et à éclairer sur les grands enjeux des petites et moyennes entreprises régionales (en termes d'emploi et de gestion des ressources humaines, d'usages de la formation continue des salariés, de mobilisation des dispositifs d'alternance, d'investissement et d'engagement dans l'innovation et la transition digitale) dans un contexte où elles sont durement impactées par la crise sanitaire de la Covid-19.

Ce projet s'appuie sur deux grandes étapes :

- la première concerne la réalisation d'un document de travail capitalisant la connaissance produite par le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur sur les petites et moyennes entreprises, au cours des trois dernières années (2017-2020) ainsi que celle de ses partenaires ;
- la deuxième est liée à l'animation d'un groupe d'experts dans le cadre d'une réunion partenariale réunissant des représentants des organisations patronales intersectorielles (Medef, U2P, CPME), des chambres consulaires (réseaux CCI, CMAR, Cress, CA), OPCO (particulièrement OPCO entreprises de proximité), des établissements financiers (CDC, BPI, ordre des experts comptables...), et d'institutions publiques (Dreets, Région service de développement des filières stratégiques). La perspective étant de consolider l'état des lieux proposé par le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur et de co-construire des pistes opérationnelles d'action.

Les constats, enjeux et pistes d'action formulés dans le cadre de ce projet ciblent plus spécifiquement les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 personnes et celles de 10 à 49 salariés. En effet, en Provence - Alpes - Côte d'Azur, près des trois quarts des entreprises régionales sont sans salariés et la quasi-totalité (97 %) des établissements employeurs ont moins de 50 salariés. Acteurs centraux du développement économique régional, ces entreprises génèrent une part importante du chiffre d'affaires et de la valeur ajoutée, tout comme elles contribuent à la croissance de l'emploi.

Mais, dans les périodes de conjoncture peu favorables, leur structuration financière est fragilisée et leur taux de marge est sensiblement plus faible en comparaison avec les autres catégories d'entreprises, le taux de marge rendant compte de la capacité de l'entreprise à investir, épargner ou se désendetter. La crise sanitaire de la Covid-19 a entraîné une baisse brutale et de grande ampleur de l'activité économique. Pendant le confinement du printemps 2020, les entreprises ont massivement réduit leurs embauches et largement mobilisé les dispositifs d'activité partielle ou d'arrêt de travail pour maladie ainsi que pour garde d'enfant. En mai 2020, compte tenu de sa structure sectorielle, l'activité économique de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur aurait globalement diminué de 33 % par rapport à une situation dite « normale », l'ampleur de cet impact économique étant équivalent à celui de l'ensemble de la France. En région, près d'un salarié sur quatre et près de la moitié des non-salariés travaillent dans un secteur très fortement impacté par la crise. Or, les petits établissements sont plus présents dans les secteurs les plus touchés que dans le reste de l'économie régionale.

Les premiers effets de la crise de la Covid-19 sur l'économie régionale

En 2020, les mesures prises pendant le confinement ont entraîné une baisse drastique de la consommation et de la production. Les restrictions légales aux déplacements et aux rassemblements ont aussi précipité plusieurs secteurs vers un arrêt de leurs activités. La région Provence - Alpes - Côte d'Azur apparaît plus en difficulté du fait de la prépondérance des activités de services marchands dans son économie. Les secteurs liés au tourisme tels que l'hébergement et restauration, les activités culturelles, les loisirs ou encore l'événementiel sont tous fortement impactés. Le niveau d'activité dans le secteur de l'industrie recule également. La situation sur le marché du travail semble davantage problématique à l'échelle régionale qu'en France métropolitaine, avec une baisse plus importante de l'emploi salarié au 2^e trimestre 2020 (- 1,4 % contre - 0,8 %). Le département des Alpes-Maritimes semble également plus affecté. Dans ce territoire, l'accueil de touristes étrangers et le tourisme d'affaires constituent une part importante des activités. Les répercussions de la crise touchent tout particulièrement les secteurs déjà cités mais également une diversité d'autres activités de services. Aussi, toute une série d'indicateurs témoignent d'une dégradation marquée dans le département des Alpes-Maritimes, avant même les conséquences économiques des inondations de début octobre : baisses les plus fortes de l'emploi salarié, des déclarations préalables à l'embauche, des offres d'emploi déposées à Pôle emploi, hausse plus importante de la demande d'emploi.

Source : Cogoluegnes, Petrovitch et al., 2020.

Précaution méthodologique

Le terme « entreprise » désigne une structure qui exerce une activité économique, en mettant en oeuvre les moyens humains, financiers et matériels adaptés. Un « établissement » est par définition rattaché à une entreprise. Plus l'entreprise est grande, plus elle comporte d'établissements. Dans le cadre de ce document de travail, le champ d'investigation varie d'un chapitre à l'autre : les données statistiques employées dans les chapitres 1, 3 et 5 portent spécifiquement sur « les entreprises » et celles utilisées dans les chapitres 2 et 4 portent sur « les établissements ».

Définir les petites et moyennes entreprises : un système complexe

Le périmètre des petites et moyennes entreprises est complexe à appréhender : en effet, il renvoie à des sous-ensembles variés, tant juridiques (diversité de statuts), fiscaux et sociaux (différents seuils d'effectifs caractérisés par des obligations spécifiques) que financiers.

Au plan financier, le décret 2008-1354 prolongeant la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 (LME) a établi deux critères : pour être considérée comme « petite et moyenne entreprise », une entreprise doit réaliser un chiffre d'affaires annuel égal ou inférieur à 50 millions d'euros, ou un bilan ne dépassant pas 43 millions d'euros.

La LME fixe également un plafond en termes d'effectifs pour caractériser les petites et moyennes entreprises : moins de 250 salariés. Les microentreprises renvoient selon la loi à un effectif de moins de 10 personnes.

Au plan fiscal et social, la loi Pacte du 22 mai 2019 fait référence. L'article 11 (n° 2019-486) a établi trois seuils principaux d'effectifs d'entreprises (11, 50 et 250 salariés). Un des objectifs de cet article, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020, est de simplifier voire d'alléger le système d'obligations juridiques, fiscales et sociales des petites et moyennes entreprises. La plupart des seuils qui préexistaient (10, 100, 150...) ont été supprimés, avec pour corollaire des changements fiscaux et sociaux : désormais par exemple, la participation à l'effort de construction et l'établissement d'un règlement intérieur concernent les entreprises de 50 salariés et plus, alors qu'auparavant ces mesures s'appliquaient à partir de 20 salariés. Du point de vue statistique, cette simplification des seuils – que d'aucuns présentent comme une opportunité de lever d'éventuels freins à l'embauche – serait susceptible d'avoir des effets d'augmentation d'effectifs, aux seuils qui ont été supprimés.

Le paysage des entreprises de petite taille est aussi complexe au plan lexical. Pour preuve, la loi de modernisation de l'économie a adopté l'appellation de **microentreprise** pour définir les structures de moins de 10 salariés. Or, cette appellation renvoie également à un régime juridique associé au statut d'auto-entrepreneur et à la forme juridique des entreprises individuelles (on parle dans ce cas de micro-entreprise avec un tiret entre les deux mots)...



Chapitre 1

Les établissements de moins de 50 salariés en Provence - Alpes - Côte d'Azur

L'essentiel

- Le tissu économique régional est constitué essentiellement de petites entreprises (secteur marchand non agricole) : plus de neuf entreprises sur dix ont moins de 10 salariés et les trois quarts sont sans salariés.
- Près de la moitié des postes salariés (secteurs public et privé, y compris particuliers employeurs) sont concentrés dans des établissements de moins de 50 salariés.
- Les secteurs de l'« Agriculture, sylviculture et pêche », l'« Hébergement et restauration » ou encore la « Construction » concentrent une part importante de salariés travaillant dans des établissements de moins de 50 salariés.

1. Une très large majorité d'entreprises de moins de 10 salariés

Fin 2018, la région Provence - Alpes - Côte d'Azur compte près de 514 100 entreprises actives (secteur marchand non agricole). Le tissu économique de la région est essentiellement constitué d'entreprises sans salariés (76 % des entreprises actives) et de petites entreprises de 1 à 9 salariés (21 %). Les entreprises de moins de 10 salariés représentent donc près de 97 % du parc des entreprises régionales. Cette part est un peu plus importante qu'au niveau national (95 % en France métropolitaine).

1.1 Territoires azuréens : une forte proportion d'entreprises sans salariés, en particulier dans les Alpes-Maritimes

Dans les Alpes-Maritimes, la part des entreprises qui n'ont aucun salarié est légèrement supérieure à celle de la région (78 % contre 76 %). À l'inverse, la part des entreprises de 1 à 9 salariés y est moins importante (19 % contre 21 %). Dans ce département, les deux zones d'emploi de Menton - Vallée de la Roya et de Fréjus - Saint Raphaël concentrent plus d'établissements de 1 à 9 salariés qu'en moyenne régionale¹.

Dans les autres départements azuréens, les Bouches-du-Rhône et le Var, la part des entreprises actives sans salariés et celle des entreprises de 1 à 9 salariés sont proches de la moyenne régionale.

1.2. Territoires alpins : une part prépondérante de l'emploi dans les structures de 1 à 9 salariés

Alors que les entreprises qui n'ont aucun salarié sont plus présentes dans les territoires azuréens qu'en moyenne régionale, les entreprises comptant 1 à 9 salariés sont surreprésentées dans les territoires alpins.

Les Hautes-Alpes et les Alpes-de-Haute-Provence - ainsi que le Vaucluse - concentrent une part plus importante d'entreprises de 1 à 9 salariés (23 % pour les trois départements contre 21% en région).

CARTE 1

Part des entreprises actives sans salariés



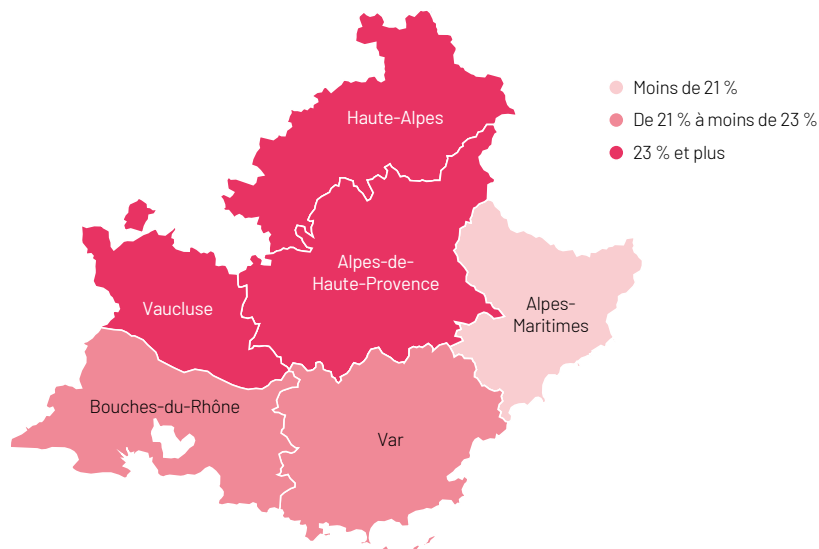
Champ : secteur marchand non agricole.

Source : Insee - REE-Sirene, entreprises actives au 31.12.2018 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

¹ En 2020 l'Insee et la Dares ont mis au point un nouveau découpage des zones d'emploi (Provence - Alpes - Côte d'Azur comptant désormais 22 zones d'emploi au lieu des 18 du précédent zonage). Cependant, à titre indicatif, les tendances observées au niveau départemental sont complétées par des éléments portant sur le précédent découpage des zones d'emploi.

CARTE 2

Part des entreprises actives de 1 à 9 salariés



Champ : secteur marchand non agricole.

Source : Insee - REE-Sirene, entreprises actives au 31.12.2018 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

2. Des créations de microentreprises plus importantes dans les Bouches-du-Rhône

En 2019, 80 660 entreprises ont été créées en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Près de la moitié d'entre elles sont des microentreprises (47 %). Cette part est proche de la moyenne en France métropolitaine (48 %).

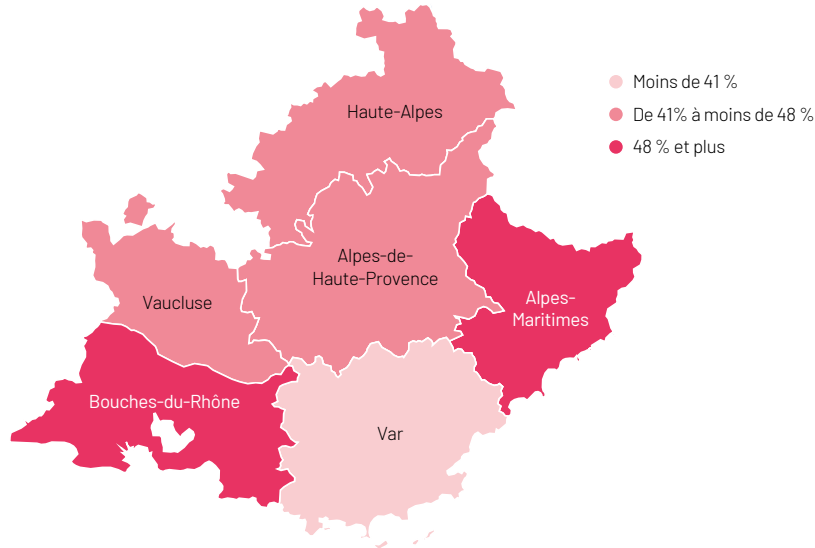
Les créations de microentreprises sont plus importantes dans le département des Bouches-du-Rhône : parmi les 32 040 entreprises créées en 2019, un peu plus de la moitié (52 %) sont des microentreprises de moins de 10 salariés.

À l'inverse, dans le Var, la part des microentreprises créées est nettement moins importante qu'en moyenne régionale (38 % contre 47 %).

L'essentiel des créations de microentreprises provient du secteur des services. La part des microentreprises parmi les créations d'entreprises est très élevée dans les activités de l'« Information et communication », les « Activités de services », les « Activités de soutien aux entreprises » et l'« Enseignement, santé et action sociale ».

CARTE 3

Part des microentreprises parmi les créations d'entreprises en 2019



Champ : ensemble des activités marchandes hors agriculture, sylviculture et pêche.
Source : Insee - REE-Sirene, créations d'entreprises en 2019 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

3. Les établissements de moins de 50 salariés regroupent près de la moitié des postes salariés (secteurs privé et public)

184 392 établissements employeurs de moins de 50 salariés (secteurs public et privé) sont présents en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Ils représentent 97 % de l'ensemble des établissements (toutes tailles confondues) et concentrent près de la moitié (48 %) de l'emploi salarié régional.

L'économie régionale est majoritairement orientée vers la production des biens et des services à destination des personnes présentes sur le territoire, résidentes ou touristes (économie présenteielle). Dans les secteurs de l'« Agriculture, sylviculture et pêche », de l'« Hébergement et restauration », de la « Construction », des « Autres activités de services », des « Activités immobilières » et de la « Fabrication de denrées alimentaires et de produits à base de tabac », plus de sept salariés sur dix travaillent dans un établissement de moins de 50 salariés.

TABLEAU 1

Effectifs et part des établissements employeurs de moins de 50 salariés et des postes salariés par secteurs d'activité (NA 17) en Provence - Alpes - Côte d'Azur

	Nombre d'établissements de moins de 50 salariés	Part sur l'ensemble des établissements	Nombre de postes salariés dans les établissements de moins de 50 salariés	Part dans l'ensemble des établissements
Agriculture, sylviculture et pêche	4 903	100 %	13 525	89 %
Hébergement et restauration	20 536	99 %	85 498	83 %
Construction	20 833	99 %	80 492	78 %
Activités immobilières	6 555	99 %	18 083	76 %
Autres activités de services	17 231	99 %	54 783	76 %
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3 786	98 %	21 120	73 %
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	40 114	98 %	185 015	70 %
Activités financières et d'assurance	7 734	99 %	32 387	63 %
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	28 429	98 %	115 949	54 %
Fabrication d'autres produits industriels	5 194	96 %	30 552	49 %
Information et communication	3 485	95 %	18 198	42 %
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	1 020	88 %	10 900	39 %
Transports et entreposage	5 175	93 %	41 166	38 %
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	501	91 %	4 719	31 %
Administration publique, enseignement, santé et action sociale	18 756	89 %	145 325	23 %
Fabrication de matériels de transport	s	91 %	1 015	6 %
Cokéfaction et raffinage	s	57 %	77	5 %
Ensemble	184 392	97 %	858 804	48 %

s : secret statistique et secret statistique induit.

Champ : ensemble des établissements employeurs de moins de 50 salariés (secteur public ou privé), hors établissements relevant du ministère des Armées.

Source : Insee - Flores, établissements actifs fin 2017 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.



Chapitre 2

La gestion des ressources humaines dans les établissements de moins de 50 salariés du secteur privé

L'essentiel

- Les établissements de moins de 50 salariés concentrent près des deux tiers des postes salariés du secteur privé (hors agriculture et particuliers employeurs).
- La part des jeunes de moins de 30 ans et des employés est plus importante dans ces établissements que dans l'ensemble des établissements du secteur privé (toutes tailles confondues).
- Les conditions d'emploi sont globalement favorables aux salariés. Cependant, la stabilité des contrats de travail est moins marquée dans les établissements de l'« Hébergement et restauration », des « Autres activités de services » et des « Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien ».
- Le taux de rotation de la main-d'œuvre (turnover) atteint des niveaux considérables dans les secteurs de l'« Hébergement et restauration » et des « Autres activités de services ».
- Les dirigeants des établissements de moins de 50 salariés ont besoin d'être outillés en termes de GRH (gestion des ressources humaines), sensibilisés et accompagnés dans des démarches de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

Quelles sont les caractéristiques de l'emploi salarié dans les établissements de moins de 50 salariés ? Quelles sont les conditions d'emploi des actifs en emploi ? Ce premier chapitre apportera des éléments de réponses à ces questions.

1. Davantage de jeunes de moins de 30 ans

Près des deux tiers (64 %) des postes salariés du secteur privé (hors agriculture et particuliers employeurs) sont concentrés dans des établissements de moins de 50 salariés.

Comme dans l'ensemble des établissements du secteur privé, près de la moitié des postes des établissements de moins de 50 salariés sont occupés par des personnes âgées de 30 à 49 ans. Cependant, les établissements de moins de 50 salariés concentrent plus de jeunes de moins de 30 ans que l'ensemble des établissements (27 %, soit deux points de plus).

Les établissements de moins de 50 salariés de l'« Hébergement et restauration », de la « Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac » et du « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » accueillent davantage de jeunes de moins de 30 ans (respectivement 42 %, 35 % et 31 % contre 27 % tous secteurs confondus, cf. graphique 1 en annexe).

La part des seniors de 50 ans ou plus est quant à elle plus importante dans les établissements des « Activités immobilières », de l'« Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale », des « Activités financières et d'assurance » et de la « Fabrication d'autres produits industriels » (respectivement 31 %, 30 %, 29 % et 29 % contre 23 % tous secteurs confondus).

L'arrivée à l'âge de la retraite des premières générations du « baby-boom » a initié une période de retrait massif du marché du travail qui va perdurer au cours des prochaines années. Ce phénomène implique un renouvellement de la main-d'œuvre dont l'intensité peut varier selon les secteurs d'activité et qui peut s'articuler avec d'autres facteurs comme la conjoncture économique, les modes de gestion de la main-d'œuvre, les mutations socio-économiques ou encore leur impact sur l'emploi. Pour certains secteurs d'activité comme l'industrie et l'administration, la traduction des départs de fin de carrière en postes à pourvoir n'est pas systématique ; tandis que pour d'autres comme la santé et l'action sociale ou le transport-entreposage, la question des besoins de main-d'œuvre et de son renouvellement se pose dès à présent avec acuité.

2. Des postes d'employés plus fréquents

43 % des postes salariés des établissements de moins de 50 salariés du secteur privé sont occupés par des employés (cf. tableau 1 en annexe). Leur part est de trois points plus élevée que dans l'ensemble des établissements, toutes tailles confondues (40 %).

La part des cadres et professions intellectuelles supérieures et celle de professions intermédiaires sont nettement moins importantes dans les établissements de moins de 50 salariés que dans l'ensemble des établissements (11 % et 16 %, soit trois points de moins).

Dans les secteurs de l'« Hébergement et restauration », de l'« Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » et du « Commerce ; réparation d'automobiles et de

motocycles », la part des postes d'employés est plus élevée que la moyenne régionale des établissements de moins de 50 salariés (respectivement 73 %, 59 % et 53 % contre 43 % ; cf. graphique 5 en annexe).

Les établissements de moins de 50 salariés des secteurs de l'« Information et communication », des « Activités financières et d'assurance », de la « Fabrication d'équipements électriques, électroniques et informatiques » et de la « Fabrication de matériels de transport » concentrent une part beaucoup plus importante des postes de cadres (respectivement 51 %, 28 %, 27 % et 25 % contre 11 % tous secteurs confondus).

3. Les enjeux de mixité professionnelle sont similaires dans les établissements de moins de 50 salariés comme dans l'ensemble des établissements du secteur privé

La participation des femmes au marché de l'emploi se rapproche de celle des hommes. Dans les établissements de moins de 50 salariés comme dans l'ensemble des établissements, près d'un poste sur deux est occupé par une femme. Toutefois, elles ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité : largement majoritaires dans la « Santé humaine et action sociale », l'« Administration publique », les « Autres activités de services » et l'« Enseignement », elles sont sous-représentées dans la « Construction », les « Industries extractives » et la « Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets » (cf. graphique 2 en annexe).

Au regard de l'ensemble des établissements régionaux (toutes tailles d'effectif confondues), les femmes employées dans les établissements de moins de 50 salariés sont un peu plus représentées dans les secteurs des « Activités spécialisées, scientifiques et techniques », de l'« Administration publique », des « Activités immobilières » et de l'« Industrie manufacturière ». En revanche, elles sont sous-représentées dans la « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » et les « Activités de services administratifs et de soutien ».

4. Le temps partiel est particulièrement féminin

Dans les établissements de moins de 50 salariés, comme dans l'ensemble des établissements, 23 % des postes sont à temps partiel (cf. graphique 3 en annexe).

Les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes : 34 % des femmes salariées des établissements de moins de 50 salariés sont à temps partiel. Cette proportion est deux fois plus importante que celle des hommes (15 %).

Le recours des femmes au temps partiel varie sensiblement selon les secteurs d'activité. Il est plus fréquent dans l'« Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » où 45 % des femmes employées dans des établissements de moins de 50 salariés sont à temps partiel. Il est moindre dans l'« Industrie manufacturière, industries extractives et autres » (27 %). Ces tendances restent toutefois similaires à celles observées dans l'ensemble des établissements (toutes tailles confondues, cf. graphique 4 en annexe).

Enjeux en termes d'emploi et de GRH

- Anticipation du renouvellement de la main-d'œuvre au regard des départs à la retraite notamment dans les deux grands secteurs d'activité de l'« Industrie manufacturière, industrie extractives et autres » et de l'« Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ».
- Promotion de la mixité professionnelle dans les secteurs d'activité peu mixtes (exemple : construction, industrie, production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets, production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, santé et action sociale) et développement d'actions favorisant l'attractivité des métiers qui leurs sont spécifiques.

5. Des contrats stables très majoritaires

Comme dans l'ensemble des établissements du secteur privé, les salariés des établissements de moins de 50 salariés sont très majoritairement en CDI : plus des trois quarts des postes salariés sont en contrat à durée indéterminée (cf. tableau 2 en annexe).

La stabilité des contrats de travail est plus marquée dans les établissements des « Activités immobilières », des « Activités financières et d'assurance », de la « Construction » et de l'industrie (industries extractives, fabrication de produits industriels, etc.) que la moyenne tous établissements de moins de 50 salariés. À l'inverse, la part des emplois précaires (CDD, intérim, contrats aidés) est plus importante dans les établissements de l'« Hébergement et restauration », des « Autres activités de services » et des « Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien » (respectivement 40 %, 29 % et 28 % contre 23 % tous établissements de moins de 50 salariés, cf. graphique 6 en annexe).

6. Une rotation importante de la main-d'œuvre dans les secteurs des « Services »

Estimé généralement en pourcentage, le calcul du taux de rotation (turnover) est réalisé à partir du rapport entre le nombre d'employés recrutés et le nombre de ceux ayant quitté l'entreprise au cours d'une période définie (très souvent une période annuelle) rapporté au nombre total de personnes présentes dans l'entreprise au début de cette période. Un taux de rotation trop élevé est un signe des difficultés en termes de fidélisation de la main-d'œuvre.

En Provence - Alpes - Côte d'Azur, les établissements de 10 à 49 salariés des grands secteurs d'activité « Construction » et « Industrie » renouvellent peu leurs effectifs, contrairement à ceux des « Services » : leur taux de rotation – respectivement de 37 % et 41 % – est nettement moins important que celui des établissements des « Services » (164 %).

TABLEAU 2

Taux d'entrée, de sortie et de rotation en Provence - Alpes - Côte d'Azur selon la nature du contrat

	Établissements de 10 à 49 salariés	Établissements toutes tailles confondues
CDD		
Taux d'entrée	121%	117%
Taux de sortie	116%	113%
Taux de rotation	118%	115%
CDI		
Taux d'entrée	20%	18%
Taux de sortie	23%	20%
Taux de rotation	22%	19%
Tous types de contrat		
Taux d'entrée	141%	135%
Taux de sortie	139%	132%
Taux de rotation	140%	134%

Note de lecture : au cours d'une année, les effectifs de salariés fluctuent en raison des arrivées et des départs. Rapportés à l'effectif moyen de l'année, ces volumes permettent de calculer respectivement un taux d'entrée et un taux de sortie. En 2017, dans les établissements de 10 à 49 salariés du secteur privé (hors agriculture et intérim), pour 100 salariés déjà en poste, 141 nouveaux contrats ont été signés (121 CDD et 20 CDI). Dans le même temps, 139 contrats ont pris fin (116 CDD et 23 CDI). Ce sont près de 140 mouvements d'entrée-sortie qui ont été comptabilisés. Ces mouvements se concentrent essentiellement sur les emplois à durée déterminée.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim).

Source : Dares, Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur (SESE) - MMO 2017 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Dans les secteurs où le poids des établissements de moins de 50 salariés est important, le taux de turnover semble être faible dans les « Activités immobilières » et les « Activités financières et d'assurance » (respectivement 39 % et 27 %). À l'inverse, il atteint des niveaux considérables dans les « Autres activités de services » (qui comprend les activités culturelles, sportives, loisirs...) et l'« Hébergement et restauration » (respectivement 407 % et 338 %). L'activité de ces derniers est plus ou moins marquée par la saisonnalité ; les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration affichent une fluctuation plus prononcée du nombre de postes au cours d'une année.

Plusieurs raisons peuvent expliquer le turnover dans les entreprises et le départ des collaborateurs, comme : les conditions de travail peu favorables, le climat social dégradé, le manque de visibilité concernant les perspectives d'évolution professionnelle ou encore une offre d'emploi plus intéressante chez un autre employeur.

Les travaux récents de l'Oref sur les modalités de gestion de la main-d'œuvre en Provence - Alpes - Côte d'Azur (Bremond F., Gay-Fragneaud P. *et al.*, 2020) montrent que le maintien des salariés en poste semble plus difficile pour les petits établissements de type artisanal (commerce, construction spécialisée, fabrication de denrées alimentaires...). En effet, les CDD arrivent moins souvent à leur terme : les parts de démissions, de départs à l'issue de la fin de période d'essai ou encore de licenciements sont plus importantes que dans l'ensemble des établissements du secteur privé. Dans la construction spécialisée, il y a davantage de démissions, que les salariés soient en CDD ou en CDI. Ces constats sont à mettre en lien avec différents fac-

teurs comme les modalités de management des ressources humaines, les conditions de travail et l'exercice de l'activité professionnelle parfois difficiles (objectifs commerciaux, amplitude horaire, gestes et postures contraignants...).

La prestation conseil en ressources humaines

Initiée par la Dreets Provence - Alpes - Côte d'Azur, la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) s'adresse à toute entreprise de moins de 250 salariés - à condition qu'elle n'appartienne pas à un groupe de plus de 250 salariés -, et en priorité aux PME de moins de 50 salariés ainsi qu'aux TPE de moins de 10 salariés qui ne disposent pas d'un service ressources humaines (RH). Réalisée par un cabinet RH spécialisé, la prestation de conseil en RH vise la sensibilisation, l'accompagnement, la professionnalisation et l'outillage des petites et moyennes entreprises en matière de RH.

Ce dispositif répond à plusieurs enjeux :

- permettre aux entreprises de préparer leurs transitions (anticipation des départs en retraite, transmission des compétences) ;
- identifier leur potentiel de création d'emploi ;
- cibler leurs besoins en compétences et promouvoir leur attractivité.

Dans le cadre de la crise de la Covid-19, la prestation conseil en ressources humaines a été renforcée. Elle est mise en œuvre jusqu'au 31 décembre 2020 selon des modalités spécifiques afin de répondre aux besoins d'accompagnement des petites et moyennes entreprises pendant la crise et la reprise de l'activité économique.

Source : Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, « La mise en œuvre de la prestation conseil en ressources humaines pour les très petites et moyennes entreprises », octobre 2020.

7. Des dynamiques de recrutements moins formalisées dans les établissements de moins de 50 salariés

L'étude sur la gestion de la main-d'œuvre citée précédemment (Bremond F., Gay-Fragneaud P. *et al.*, 2020) s'appuie sur une double analyse quantitative et qualitative. Elle est fondée sur un regroupement de secteurs d'activité ayant des modalités de gestion de ressources humaines plutôt similaires. En effet, à partir des 69 secteurs d'activité (nomenclature d'activités française - NAF 2008, en 88 postes), une typologie de sept regroupements sectoriels a été élaborée. Des éléments d'informations sont livrés sur la vitalité de l'emploi dans chacun de ces groupes sectoriels, sur les mouvements de main-d'œuvre observés, sur les profils des salariés (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle), ainsi que sur leurs conditions d'emploi.

Cette étude permet de caractériser, de façon différenciée, les tendances en matière de recrutement à l'œuvre au sein de trois principaux groupes sectoriels où les petits établissements sont surreprésentés :

- un premier groupe représente les établissements des « *Activités de type artisanal* » : commerce – hors commerces de détail, construction spécialisée, fabrication de denrées alimentaires, de produits métalliques ;
- un deuxième groupe fait référence aux établissements relevant des « *Activités de services à haute valeur ajoutée* » : services qualifiés aux entreprises, architecture, ingénierie, études techniques, juridiques, comptables, conseil de gestion, services d'information et communication, édition, activités liées à l'informatique ;
- un troisième groupe correspond aux établissements des « *Activités des arts et spectacles* » : audiovisuel, activités artistiques, créatives et de spectacle.

Dans les établissements appartenant à ces trois groupes sectoriels, les dynamiques de recrutement sont hétérogènes (voir tableau ci-dessous), et en même temps ces petites structures sont concernées par des enjeux communs. L'hétérogénéité des dynamiques de recrutement peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- les conditions d'embauche sont susceptibles de varier fortement en fonction des métiers et domaines d'activité ;
- la diversité des pratiques de recrutement, plus ou moins formalisées, est aussi conditionnée par l'organisation interne : des différences importantes sont à considérer entre, d'une part, les très petits établissements où le dirigeant porte en général seul les actions de recrutement, et d'autre part des structures de taille un peu plus importante qui peuvent être dotées d'une fonction RH.

Le parcours du dirigeant et sa formation professionnelle – par exemple, plutôt technique ou plutôt managériale – peuvent également avoir une incidence sur sa culture en matière d'ingénierie de l'emploi (dispositifs, contrats) et ses pratiques d'embauche, et plus largement sur les modalités de gestion des ressources humaines développées dans son établissement.

Les processus de recrutement sont susceptibles d'être formalisés ou au contraire plus intuitifs. Une étude réalisée récemment par l'Oref sur les pratiques RH dans les très petits et moyens établissements de type artisanal (Gay-Fragneaud P. *et al.*, 2021) révèle des dynamiques de recrutement rarement anticipées et très informelles (importance du bouche à oreille dans la réception des candidatures, sélection de candidats « coups de cœur »). Les besoins d'appui et d'accompagnement ad hoc des dirigeants de petits et moyens établissements en termes de gestion des ressources humaines sont à renforcer et à considérer dans un contexte plus large. Plusieurs dirigeants ont une culture fortement limitée en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ils peuvent être confrontés à des problématiques d'évolution de la pyramide des âges de leur structure, de management intergénérationnel, de fidélisation de leurs effectifs, d'amélioration des conditions de travail ou encore de prévention des risques et de maintien dans l'emploi.

TABLEAU 3

Dynamiques d'emploi dans les principaux groupes sectoriels où les établissements de petite taille sont très présents

	Vitalité de l'emploi – Mouvements de main-d'œuvre	Conditions d'emploi – Pratiques de recrutement	Types de salariés surreprésentés dans ce groupe
Groupe « Activités de type artisanal »	<ul style="list-style-type: none"> • Dynamisme prononcé de l'emploi • Difficultés de recrutement plus prégnantes • Faible rotation de personnel • Parts sensiblement élevées de démissions (CDD) et de ruptures conventionnelles (CDI) 	<ul style="list-style-type: none"> • Usage important de l'intérim • Davantage de CDI et recours notable à l'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> • Hommes • Ouvriers • Diplômés d'un niveau CAP-BEP
Groupe « Activités de services à haute valeur ajoutée »	<ul style="list-style-type: none"> • Dynamisme de l'emploi très prononcé • Rotation de personnel relativement contenue • Départs volontaires assez fréquents 	<ul style="list-style-type: none"> • Faible usage de l'intérim • Recours à des formes atypiques de GRH : intervenants qui ne n'ont pas forcément le statut de salariés, travail en réseau, portage salarial, recours à des indépendants 	<ul style="list-style-type: none"> • Hommes • Cadres ou de professions intellectuelles supérieures • Diplômés de l'enseignement supérieur
Groupe « Activités des arts et spectacles »	<ul style="list-style-type: none"> • Forte rotation du personnel (démissions, ruptures conventionnelles...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Saisonnalité prononcée des emplois CDD de courte durée 	<ul style="list-style-type: none"> • Femmes • Cadres

Source : Bremond, Gay-Fragneaud, janvier 2020.

Enjeux en termes d'emploi et de GRH

- Fidéliser la main-d'œuvre intérimaire ou en CDD, notamment dans les secteurs des services qui ont un turnover important, et améliorer les conditions d'exercice des activités professionnelles.
- Communiquer sur les dispositifs existants, tels que la prestation « conseil en ressources humaines » pilotée par la Dreets, ou les prestations RH financées par le Conseil régional pour les entreprises artisanales.
- Accompagner sur le volet RH les petites entreprises les moins structurées et renforcer les dispositifs de maintien de leur activité, sensible à la conjoncture.
- Développer la GPEC dans les établissements de moins de 50 salariés afin d'anticiper les changements en matière de renouvellement de la main-d'œuvre, d'évolutions techniques, réglementaires ou organisationnelles.
- Accompagner la montée en compétence des salariés et favoriser les mobilités professionnelles.

Recul important des intentions d'embauche dans la période de la crise de la Covid-19

Pour les entreprises, la réduction des embauches a constitué un premier levier d'ajustement de leurs effectifs. Les entreprises régionales ont également mobilisé les dispositifs d'activité partielle et d'arrêt de travail pour maladie et garde d'enfant.

La baisse des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) amorcée en mars 2020 (- 30 % par rapport à mars 2019) s'est nettement accentuée en avril (- 74 %). À la sortie du deuxième confinement en décembre, une légère reprise s'est enclenchée. Selon les dernières données statistiques des services de l'Urssaf, en décembre 2020, 15 340 DPAE pour un CDI et 13 490 DPAE pour un CDD de plus d'un mois ont été enregistrées en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Elles sont respectivement en baisse de 30 % et 35 % par rapport à décembre 2019.

Près des deux tiers des DPAE pour un CDI sont effectuées par des entreprises de moins de 50 salariés (61 %, soit 9 340 DPAE). Les embauches en CDI régressent plus fortement dans les entreprises de 10 à 49 salariés et celles de 250 salariés et plus. Les embauches liées au secteur de l'hôtellerie et de la restauration étant plus nombreuses dans les entreprises de moins de 50 salariés, leur évolution annuelle est inévitablement impactée.

7 410 DPAE pour un CDD de plus d'un mois ont été effectuées par des entreprises de moins de 50 salariés, soit 55 % des DPAE (toutes tailles d'entreprise confondues). Les entreprises de 10 à 49 salariés enregistrent la plus forte baisse annuelle (- 47 %), l'incidence du contexte sur les établissements de l'hôtellerie et de la restauration entraîne une baisse de 86 % des DPAE rattachées à ce secteur.

TABLEAU 4

Nombre et évolution des DPAE en Provence - Alpes - Côte d'Azur par type de contrat

	CDI		CDD de plus d'un mois	
	Décembre 2020	Évolution décembre 2019-2020	Décembre 2020	Évolution décembre 2019-2020
1 à 9 salariés	5 189	- 25 %	4 899	- 41 %
10 à 49 salariés	4 149	- 36 %	2 512	- 47 %
50 à 249 salariés	2 909	- 22 %	3 317	- 9 %
250 salariés et plus	3 096	- 36 %	2 762	- 36 %
Total	15 343	- 30 %	13 490	- 35 %

Source : Urssaf, Acof - DPAE - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Source : Boccanfuso S., Sènia L., « Les embauches du mois de décembre en PACA hors intérim », Urssaf PACA, Repèr'Embauches, n°52, février 2021.



Points de vue du groupe intersectoriel d'experts

Favoriser la montée en compétence des salariés

Dans le contexte actuel de la conjoncture économique dégradée, le groupe intersectoriel d'experts constate que plusieurs dirigeants des petites et moyennes entreprises ont eu recours au dispositif d'activité partielle (appelée communément chômage partiel) : ils ont fait le choix de maintenir leurs salariés dans l'emploi afin de conserver leurs compétences, voire de les renforcer. Des réflexions seraient en cours dans plusieurs entreprises de moins de 50 salariés pour développer la polyvalence et favoriser la montée en compétence des salariés. Par exemple, le fleuriste, le cuisinier ou le vendeur en commerce d'habillement pourraient être amenés à développer de nouvelles compétences en lien avec la vente à distance et la communication digitale. Un appui des dirigeants en matière de GPEC pourrait accompagner ces changements et aider au développement de la polyvalence.

Encourager les mobilités professionnelles locales

L'impact de la crise actuelle est très variable selon les secteurs d'activité et les territoires. Partant de ce postulat, les acteurs rencontrés relèvent l'importance de créer des passerelles entre métiers et de soutenir les mobilités professionnelles locales : il s'agit de protéger les salariés dont l'emploi est fragilisé, d'éviter les licenciements et de maintenir les compétences dans les territoires. S'inscrivant dans le cadre du plan France Relance, le dispositif public « Transitions collectives » a pour vocation de faciliter les reconversions vers des métiers porteurs du territoire. Depuis le lancement de ce dispositif en janvier 2021, plusieurs territoires de Provence - Alpes - Côte d'Azur font l'objet d'expérimentations d'envergure.

→ La haute vallée de la Durance (Briançon) et les stations alpines des Hautes-Alpes.

Dans ces territoires, le CIBC Alpes Provence est porteur d'un projet visant l'accompagnement des entreprises et des actifs saisonniers des Hautes-Alpes. Ce projet s'inscrit dans la continuité des dispositifs pour les saisonniers développés par l'OPCO EP (remontées mécaniques), l'Afdas (sport, tourisme, loisirs et divertissement), AKTO (hôtellerie-restauration) et par Uniformation (tourisme social). Le projet porté par le CIBC est structuré en quatre phases :

- phase 1 : instauration d'une plateforme saisonnière réunissant les entreprises et les acteurs du territoire pour le développement des parcours de reconversion professionnelle ;
- phase 2 : évaluation ;
- phase 3 : capitalisation ;
- phase 4 : essaimage pour d'autres publics et/ou territoires.

→ Le pays d'Arles.

Dans ce territoire, la CCI est porteuse d'un projet qui s'articule autour de trois axes :

- analyse de l'offre territoriale (démarche d'observation des besoins en matière d'emplois et de compétences, cartographie dynamique, GPECT) ;
- analyse des compétences territoriales disponibles ;
- mise en relation de l'offre et de la demande.

Alléger les modalités d'accès aux outils d'accompagnement RH

Malgré le déploiement de plusieurs outils d'accompagnement RH tant par les acteurs institutionnels qu'économiques (exemples : prestation conseil RH soutenue par la Dreet, diagnostics RH portés par les OPCO), dans les entreprises de moins de 50 salariés la fonction RH resterait souvent reléguée au second plan, la priorité étant au développement commercial et à la production. Dans ce contexte de conjoncture peu favorable et pour mieux répondre aux besoins des dirigeants des entreprises de moins de 50 salariés, le groupe intersectoriel d'experts souligne la nécessité de renforcer les outils d'accompagnement RH, mais surtout de veiller à assouplir et faciliter les modalités d'accès à ces dispositifs (mise en relation plus rapide avec les consultants...).



Chapitre 3

La formation continue des salariés des petites et moyennes entreprises

L'essentiel

- Le taux d'accès des salariés à la formation est très limité dans les petites et moyennes entreprises et se résume parfois aux obligations légales et réglementaires (par exemple pour la mise à jour d'une habilitation électrique ou d'un Caces).
- Le recours des salariés des petites et moyennes entreprises aux actions de formation dépend fortement des orientations stratégiques et du mode de management des employeurs dans la formalisation et l'optimisation de la politique de formation.
- Le taux d'accès à la formation augmente considérablement quand les dirigeants des petites et moyennes entreprises sollicitent un accompagnement spécifique (cabinets de conseil, experts comptable, OPCO...) pour la mise en place d'une politique de formation.

Actuellement, en France, l'observation de la formation continue des salariés reste partielle. En effet, il n'existe pas de système d'information centralisé qui permettrait de produire de la connaissance exhaustive sur toutes les actions de formation, notamment celles financées par les OPCO.

Ce chapitre s'appuie sur les résultats des enquêtes réalisées à l'échelle nationale par le Céreq (notamment le Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés - Défis). Ces enquêtes ont pour objet de répondre à la question suivante : quels sont les usages de la formation continue dans les petites et moyennes entreprises ?

1. Les petites entreprises forment moins leurs salariés que les plus grandes

Selon les dernières études du Céreq (2018), près d'un salarié sur deux a suivi une formation en 2015. Cette proportion s'échelonne de 25 % dans les très petites entreprises à 63 % dans les plus grandes (cf. graphique 7 en annexe). Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux s'appuient

généralement sur ce constat pour appeler à un effort de formation accru dans les petites et moyennes entreprises.

Dans les petites et moyennes entreprises, le besoin d'actions de formation n'est pas systématique et régulier, il constitue plutôt une réponse à une dynamique économique : 84 % des petites entreprises sont formatrices lorsque leurs dirigeants ont pour objectif principal la réorientation de l'activité ou un nouveau positionnement sur le marché (cf. graphique 8 en annexe).

Le recours irrégulier aux actions de formation dans les petites et moyennes entreprises est également à mettre en lien avec le cycle de renouvellement des certifications appelées à être en conformité avec la réglementation (par exemple pour la mise à jour d'une habilitation électrique ou d'un Caces).

2. Les pratiques de formation des petites entreprises dépendent de leurs stratégies de développement et de leur mode de management

En s'appuyant sur le Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés, le Céreq (2019) distingue trois catégories d'employeurs et trois configurations de petites et moyennes entreprises :

TABLEAU 5

Recours aux actions de formation selon le profil des dirigeants des petites et moyennes entreprises

Les petites entreprises « managériales et formatrices »

- Elles se caractérisent par un profil de dirigeants spécifiques : majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur.
- Leur fonctionnement se rapproche des grandes entreprises.
- Elles utilisent tous les leviers de compétitivité et de croissance économique. Parmi eux, la formation y joue un rôle central.
- Leurs pratiques institutionnalisées s'appuient sur l'analyse des besoins en qualifications et en compétences et un écosystème composé d'OPCO, d'organismes de formation, des chambres consulaires, d'organisations patronales et des consultants.

Les petites entreprises dites « traditionnelles » où la formation se résume aux obligations légales et réglementaires

- Ces entreprises sont souvent issues d'une transmission familiale ou d'une reprise d'activité.
- Leurs dirigeants sont peu diplômés et se concentrent principalement sur le maintien de leur activité : un quart de ces employeurs déclarent que leur entreprise est « en mauvaise santé ». Ils ne forment que 24 % de leurs salariés, majoritairement ouvriers, et quand ils le font il s'agit principalement de répondre à des exigences réglementaires.

- Corollaire d'une conjoncture économique peu favorable, ces entreprises n'ont pas de ressources internes dédiées à la gestion des ressources humaines et à la formation, recrutent peu et sollicitent moins que les autres l'accompagnement des acteurs experts.
- Les entreprises de type artisanal, en particulier de la restauration traditionnelle, du bâtiment et des travaux publics ainsi que de la réparation d'automobiles, sembleraient être concernées par cette configuration.

Les petites entreprises dites « entrepreneuriales »

- Elles lancent de nouvelles offres sur le marché et recherchent des compétences spécifiques peu couvertes par l'offre de formation.
- Elles recourent davantage à l'apprentissage, développent des actions de formation en situation de travail en désignant un salarié comme formateur ou tuteur.
- Leurs dirigeants sont peu diplômés et cherchent à conquérir un marché en partant d'une idée innovante.
- Positionnées sur les mêmes secteurs que les petites entreprises dites « traditionnelles », elles sont portées par une stratégie de développement et des recrutements soutenus.
- Elles s'appuient également sur un accompagnement extérieur pour mettre en place leur politique de formation.

Source : CNEFP, Céreq - Défis, volet entreprises 2015.

L'appartenance d'une entreprise à telle ou telle configuration n'est cependant pas figée. En effet, un nouveau positionnement sur le marché, le développement d'un nouveau produit, un changement de dirigeant sont autant de facteurs qui influenceront sur les pratiques de formation mises en place.

3. La part d'entreprises formatrices et l'accès des salariés à la formation dépendent largement de l'accompagnement du dirigeant

Quel que soit le type d'organisme sollicité pour cet accompagnement, à l'exception de l'expert-comptable, l'impact sur le taux d'accès des salariés à la formation est considérable. Ce taux d'accès progresse de 15 points quand une entreprise de moins de 20 salariés s'adresse à un consultant pour des conseils sur la mise en place d'une politique de formation. Explicitement missionnés par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics pour pallier le manque de ressources internes dédiées à la formation dans les petites et moyennes entreprises, les OPCO ne sont sollicités que par 33 % des entreprises de 10 à 19 salariés. Lorsqu'il s'agit d'obtenir un label qualité ou de favoriser les mobilités des salariés, les consultants sont privilégiés ; parfois en lien avec les OPCO qui, pour certains d'entre eux, proposent à leurs entreprises adhérentes une liste de consultants sur le registre de l'accompagnement RH. Un tiers des petites entreprises se tournent également vers les organismes de formation, plus spécifiquement dans l'objectif de réaliser une action de formation précise.

Les enjeux de la formation continue des salariés dans les petites et moyennes entreprises

- Renforcer l'accompagnement des dirigeants des petites et moyennes entreprises sur le volet RH.
- Mobiliser les dirigeants des petites et moyennes entreprises de la restauration traditionnelle, du bâtiment et des travaux publics ainsi que de la réparation d'automobiles et faciliter leur recours aux actions de formation existantes.
- Favoriser les coopérations entre les différents types d'accompagnateurs des petites et moyennes entreprises sur des thématiques en lien avec la formation continue (OPCO, cabinets de consultants, experts-comptables...).
- Développer un système d'information régional permettant de produire de la connaissance sur la formation continue des salariés, notamment dans les petites et moyennes entreprises.

L'aide à la formation du fonds national de l'emploi : FNE-formation

Le dispositif de FNE-Formation s'est vu renforcé dans le cadre de la crise sanitaire de la Covid-19. Il est mis en place par l'État avec pour objectif de financer la formation des salariés dans les entreprises ayant recours à l'activité partielle (jusqu'à 100 % des frais pédagogiques) : chaque salarié peut continuer à se former et monter en compétences, même en étant placé en chômage partiel.

Le FNE-formation est une convention conclue entre l'État (Dreets) et une entreprise, ou un OPCO chargé d'assurer un relais auprès des entreprises. La double perspective est d'une part de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques, d'autre part de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels, que ceux-ci soient dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production. FNE-Formation, s'intègre aux outils du volet ingénierie emploi-formation du dispositif Appui aux mutations économiques (AME).

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 2020.



Chapitre 4

L'alternance dans les établissements de moins de 50 salariés

L'essentiel

- 78 % des contrats d'apprentissage et 62 % des contrats de professionnalisation enregistrés en Provence - Alpes - Côte d'Azur ont été signés dans des établissements de moins de 50 salariés.
- Dans les établissements de moins de 50 salariés, le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » est le premier secteur recrutant des alternants.
- Le recours aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation varie selon les secteurs d'activité :
 - plus d'apprentis dans la construction, l'hébergement-restauration et l'industrie ;
 - davantage de signataires de contrats de professionnalisation dans les services administratifs et de soutien, les activités spécialisées, scientifiques et techniques, les activités immobilières et les activités financières.
- Les établissements de moins de 50 salariés du département des Bouches-du-Rhône concentrent le plus grand nombre de contrats en alternance.
- En lien avec la crise sanitaire de la Covid-19, de nombreux alternants témoignent de sérieuses difficultés pour trouver des stages, notamment dans les secteurs d'activités les plus impactés : hôtellerie-restauration, sport, événementiel, etc.

Qui sont les établissements de moins de 50 salariés employeurs des alternants (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) ? Quel est le profil des salariés en alternance ? Quels sont les diplômes le plus souvent préparés par les alternants dans les établissements de moins de 50 salariés ? Quel est le poids de l'alternance dans les établissements de moins de 50 salariés situés dans les différents départements régionaux ?

Ce nouveau chapitre apporte des éléments de réponses à ces questions.

1. Les établissements de moins de 50 salariés recrutent plus d'apprentis que d'alternants en contrat de professionnalisation

En 2018, 21200 nouveaux contrats d'apprentissage et 15980 contrats de professionnalisation ont été enregistrés en Provence - Alpes - Côte d'Azur (cf. graphique 9 en annexe).

Parmi ces contrats d'alternance, 16540 contrats d'apprentissage et 9900 contrats de professionnalisation ont été signés dans des établissements de moins de 50 salariés. Ils représentent respectivement 78 % et 62 % des effectifs régionaux.

Le volume et la part des apprentis embauchés par des établissements de moins de 50 salariés sont nettement plus élevés que celle des alternants en contrat de professionnalisation.

2. Le secteur d'activité « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » est le premier pourvoyeur d'emploi pour les salariés en alternance

Dans les établissements de moins de 50 salariés, plus d'un nouveau contrat en alternance sur cinq a été signé dans un établissement relevant du secteur « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles ».

Les établissements de moins de 50 salariés de la « Construction », de l'« Hébergement et restauration » ou encore de l'« Industrie manufacturière » recrutent davantage d'apprentis que d'alternants en contrat de professionnalisation.

À l'inverse, les établissements relevant des secteurs des services ont davantage recours aux contrats de professionnalisation, notamment dans les sous-secteurs des « Activités de services administratifs et de soutien », « Activités spécialisées, scientifiques et techniques », « Activités immobilières », « Activités financières et d'assurance » et de la « Santé humaine et action sociale ».

TABLEAU 6

Répartition des contrats d'alternance enregistrés en Provence - Alpes - Côte d'Azur en 2018
selon les principaux secteurs d'activité des établissements employeurs de moins de 50 salariés

	Contrats d'apprentissage		Contrats de professionnalisation	
	Nombre de contrats	Répartition	Nombre de contrats	Répartition
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	3 607	22 %	2 223	22 %
Construction	3 370	20 %	612	6 %
Hébergement et restauration	2 405	15 %	756	8 %
Industrie manufacturière	2 263	14 %	607	6 %
Autres activités de services	1 697	10 %	388	4 %
Activités de services administratifs et de soutien	1 083	7 %	1 268	13 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	668	4 %	1 086	11 %
Agriculture, sylviculture et pêche	362	2 %	63	1 %
Arts, spectacles et activités récréatives	222	1 %	114	1 %
Information et communication	193	1 %	410	4 %
Santé humaine et action sociale	171	1 %	526	5 %
Enseignement	145	1 %	237	2 %
Transports et entreposage	106	1 %	404	4 %
Activités financières et d'assurance	96	1 %	500	5 %
Activités immobilières	76	0 %	485	5 %
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	25	0 %	123	1 %
Administration publique	17	0 %	s	0 %
Industries extractives	10	0 %	5	0 %
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	9	0 %	86	1 %
Données non déterminées	18	0 %	s	0 %
Total	16 543	100 %	9 900	100 %

s : secret statistique.

Source : Dares - Bases Extrapro (contrats de professionnalisation) et Ari@ne (contrats d'apprentissage), contrats signés en 2018 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

3. Apprentis et alternants en contrat de professionnalisation : des profils différents

Avant la signature de leur contrat dans un établissement de moins de 50 salariés, plus de la moitié des apprentis suivaient un cursus de la voie scolaire et plus d'un tiers d'entre eux bénéficiaient d'un contrat aidé ou d'un stage de formation professionnelle (cf. tableau 3 en annexe).

Les alternants en contrat de professionnalisation étaient moins souvent scolarisés avant leur embauche dans un établissement de moins de 50 salariés que les apprentis (36 % contre 56 %) et plus souvent à la recherche d'un emploi (25 % contre 5 % des apprentis).

Le niveau de diplôme des alternants en contrat de professionnalisation est plus élevé que celui des signataires de contrat d'apprentissage. En effet, au moment de la signature de leur contrat dans un établissement de moins de 50 salariés, les alternants en contrat de professionnalisation sont plus âgés que les apprentis et sont deux fois nombreux à avoir au minima le baccalauréat (43 % contre 21 % des apprentis). Les apprentis sont plus nombreux à n'avoir aucun diplôme (45 % contre 8 % des alternants en contrat de professionnalisation).

Les apprentis en situation de handicap dans les établissements de moins de 50 salariés

Une étude réalisée par l'Observatoire Régional des Métiers en 2016 sur les apprentis en situation de handicap révèle que la très grande majorité d'entre eux (huit sur dix) sont en activité dans une entreprise de moins de 50 salariés. Par rapport à l'ensemble des publics en apprentissage, les personnes en situation de handicap sont plus fréquemment embauchées dans les entreprises n'ayant aucun salarié.

Ces employeurs, et plus généralement les patrons de toutes petites structures, ont la plupart du temps été sollicités par la personne handicapée, par son entourage familial ou par un professionnel de l'insertion. N'ayant souvent aucune expérience des situations de handicap, ces employeurs expriment un fort besoin d'appui. Accaparés par la gestion de leur entreprise, sans formation pédagogique, et ne disposant souvent pas de collaborateurs pour les seconder dans l'activité d'accompagnement, ils peuvent se sentir démunis pour suivre la personne qu'ils ont embauchée.

Élargissant leur propos, ils constatent que leur besoin d'appui pédagogique et de soutien sur des situations difficiles ne concerne pas uniquement les apprentis bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé. La fréquence des troubles cognitifs (*dys*) ou des problématiques psychosociales parmi les jeunes ou adultes en apprentissage renforce le souhait de ces employeurs de bénéficier d'un suivi personnalisé et renforcé.

Source : Lorent, 2016.

Les jeunes femmes ne représentent qu'un tiers des salariés en apprentissage. Elles sont plus diplômées que les hommes : 51 % d'entre elles commencent leur contrat d'apprentissage avec au moins le baccalauréat, contre 42 % des hommes. De façon corollaire, elles préparent moins souvent un CAP que les hommes (43 % contre 64 %).

Dans le cas des contrats de professionnalisation, les femmes représentent un peu plus de la moitié des alternants. Elles sont également plus diplômées que les hommes à leur embauche : 86 % disposaient au moins d'un diplôme de niveau baccalauréat, contre 76 % des hommes.

4. Le département des Bouches-du-Rhône concentre la majorité des employeurs d'alternants

Les établissements de moins de 50 salariés du département des Bouches-du-Rhône concentrent le plus grand nombre de contrats en alternance, mais cette concentration est encore plus marquée pour les contrats de professionnalisation que pour les contrats d'apprentissage (49 % contre 36 %). Puis vient le département du Var pour les contrats d'apprentissage et les Alpes-Maritimes pour les contrats de professionnalisation.

TABLEAU 7

Répartition des contrats d'alternance enregistrés en 2018 selon le département de l'employeur

	Contrats d'apprentissage		Contrats de professionnalisation	
	Nombre de contrats	Répartition	Nombre de contrats	Répartition
Bouches-du-Rhône	6 026	36 %	4 817	49 %
Var	3 749	23 %	1 459	15 %
Alpes-Maritimes	3 263	20 %	2 266	23 %
Vaucluse	2 187	13 %	930	9 %
Alpes-de-Haute-Provence	751	5 %	217	2 %
Hautes-Alpes	566	3 %	187	2 %
Total	16 542	100 %	9 876	100 %

Champs : Hors établissement employeur en dehors de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Source : Dares - Bases Extrapro (contrats de professionnalisation) et Ari@ne (contrats d'apprentissage), contrats signés en 2018 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Enjeux liés au développement de l'alternance

- Développer une culture d'apprentissage auprès des jeunes, en particulier des femmes.
- Soutenir le développement de l'apprentissage dans les établissements de moins de 50 salariés des « Activités de services administratifs et de soutien », des « Activités spécialisées, scientifiques et techniques », des « Activités immobilières », des « Activités financières et d'assurance » et de la « Santé humaine et action sociale ».
- Mobiliser les établissements de moins de 50 salariés de la « Construction », de l'« Hébergement et restauration » et de l'« Industrie manufacturière » pour favoriser les recrutements en contrat de professionnalisation.
- Renforcer le soutien aux petites entreprises en matière d'accompagnement pédagogique des alternants les plus fragiles (apprentis en situation de handicap, publics dys, etc.).

Les alternants à l'épreuve de la crise de la Covid-19

L'enquête menée par les Carif-Oref et la Dares sur le maintien à distance de l'activité de formation donne à voir les effets des mesures de confinement sur les établissements de formation et les structures employeuses.

Quatre établissements sur dix ont maintenu ou poursuivi leur action de formation, mais...

Plusieurs établissements œuvrant dans le secteur de la formation sont de petite taille. Même s'ils ont souffert des mesures de confinement, ils ont fait preuve d'innovation afin d'assurer la formation de leurs apprenants. En Provence - Alpes - Côte d'Azur, 44 % des établissements de formation ont maintenu ou poursuivi tout ou partie de leurs actions de formation à distance. Cette part est de trois points moins élevée que la moyenne nationale. Parmi ces établissements, seuls 4 % dispensaient déjà l'intégralité de leurs formations en distanciel. La poursuite de l'activité de formation s'est traduite par des efforts conséquents pour digitaliser et maintenir le contact à distance avec les stagiaires. Les outils de communication synchrones (visioconférence, audio, chat...) moins utilisés en amont de la crise sanitaire ont été largement mobilisés.

... trouver un stage dans une entreprise demeure compliqué

Cependant, compte tenu de la conjoncture économique peu favorable pour les entreprises régionales, près de la moitié des organismes de formation ont exprimé de sérieuses inquiétudes pour mobiliser les entreprises et trouver des terrains de stage pour leurs stagiaires. En effet, la crise sanitaire de la Covid-19 a paralysé l'activité économique et plusieurs alternants, élèves et étudiants se retrouvent dans une impasse : au regard de l'activité économique réduite, ils sont contraints à trouver par eux-mêmes une entreprise qui veuille bien les accueillir. Les difficultés rencontrées varient fortement selon les secteurs d'activité. Elles sont beaucoup plus importantes dans les secteurs d'activité qui ont subi une très forte baisse d'activité et où les petites et moyennes entreprises sont surreprésentées comme l'hôtellerie et la restauration, le sport, l'événementiel ou encore la culture.

Dans ce cadre, deux décrets publiés au Journal officiel d'août 2020 définissent les modalités des aides exceptionnelles aux employeurs à l'embauche d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. L'aide est accordée au titre de la première année d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. Son montant est fixé à 5000 € maximum pour un mineur et 8000 € maximum pour un majeur. Les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au master (bac + 5) peuvent y accéder. Cette aide est également accordée aux alternants en contrat de professionnalisation préparant un certificat de qualification professionnelle (CQP) et pour les contrats de professionnalisation expérimentaux conclus en vue d'acquérir des compétences ciblées instaurées par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. Les salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage doivent avoir moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat.

Sources : Miroso, Nami, 2020 ; Légifrance, décret n°2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue à l'article 76 de la loi n°2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020, août 2020.

Points de vue du groupe intersectoriel d'experts

Le groupe intersectoriel d'experts constate une très forte hausse du nombre de contrats d'apprentissage en 2020, malgré la crise sanitaire. Cet accroissement tient en partie à l'engouement croissant des jeunes et des familles pour ce dispositif, mais aussi aux différentes aides de l'État et réformes successives (loi Choisir son avenir professionnel de 2018, décrets de 2020). L'augmentation du nombre de signataires de contrat d'apprentissage est plus marquée chez les personnes préparant un diplôme de l'enseignement supérieur ou un titre équivalent.

Les primes à l'embauche d'apprentis de 5 000 à 8 000 € mises en place par le gouvernement depuis juillet 2020 se seraient révélées stimulantes pour les employeurs. Il semblerait que ces derniers ont moins eu recours au dispositif des contrats de professionnalisation, plusieurs de ces contrats ayant été transférés en contrats d'apprentissage. Les dernières statistiques de la Dares (France métropolitaine, mars 2020) confirment ce constat : le nombre de contrats de professionnalisation a diminué de 48 % en 2020 par rapport à 2019. Cette baisse est plus marquée chez les jeunes que chez les adultes (55 % contre 32 %) et s'est particulièrement accentuée depuis mars 2020 dans un contexte de crise sanitaire. Ces tendances devraient se poursuivre en 2021.

Un lieu unique dématérialisé, développé par OPCO EP pour soutenir les projets en matière d'alternance...

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) sonde régulièrement les besoins de ses entreprises adhérentes (460 000 sur le territoire national) : il est ressorti notamment au travers de ses **diagnostics « Reflex »** que ces entreprises, pour l'essentiel des TPE, sont demandeuses d'outils distanciels, en particulier dans le contexte de la crise actuelle.

Pendant la deuxième période de confinement, fin 2020, OPCO EP a ainsi lancé le « **Hub de l'Alternance** »² : « hub » en anglais signifie pôle d'échange, ou pivot. Il s'agit en effet d'un espace en ligne qui, d'une part, regroupe plusieurs fonctionnalités permettant le développement de projets de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ; et, d'autre part, rapproche les différents acteurs de l'alternance.

En partenariat avec les ministères en charge du travail, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ainsi qu'avec l'Onisep, Pôle emploi et les branches professionnelles adhérentes, acteurs qui ont notamment apporté leur contribution en termes d'outillage, le Hub de l'Alternance s'adresse aussi bien aux employeurs, aux CFA et organismes de formation qu'au public final, jeunes et adultes.

À destination de tous, OPCO EP a mis en place une véritable **offre de services en ligne** qui se déploie autour de cinq axes :

- information sur la réglementation et les financements ;
- sensibilisation aux métiers qui recrutent ;
- mise en relation des entreprises et candidats ;

² <https://hub-alternance.opcoep.fr/>

- appui à la mise en place et au suivi administratifs du contrat ;
- outillage du parcours, du recrutement à l'insertion professionnelle.

Dans un contexte où les dirigeants de TPE-PME privilégient un appui RH souple, agile, s'adaptant à leurs contraintes et à celles de leurs équipes, le Hub de l'Alternance ne se substitue pas au conseil. La mise à disposition d'une palette d'outils en ligne peut permettre au contraire d'apporter des compléments d'information au plus près des besoins des entreprises et des territoires (conformément aux critères d'agrément des OPCO), par exemple sous la forme de plans d'action ciblés.

La structuration financière des petites et moyennes entreprises fragilisées par la crise de la Covid-19

Dégradation de la trésorerie et recul important de l'investissement

En avril 2020, la Banque publique d'investissement (Bpifrance) et l'institut d'études économiques Rexecode ont mené une enquête quantitative auprès des petites et moyennes entreprises de moins de 249 salariés réalisant moins de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires. L'objectif de cette enquête est de mieux connaître leur situation en termes de trésorerie, de projets d'investissement et d'accès au crédit.

Neuf dirigeants sur dix de petites et moyennes entreprises ont témoigné d'une baisse de leur activité en raison de la crise sanitaire de la Covid-19. Parmi ces dirigeants, quatre sur dix ont prévu un recul de plus de 30 % de leur chiffre d'affaires annuel. Cette diminution s'explique principalement par le manque de débouchés (cité par 45 % des dirigeants) et la perte d'activité en lien avec les fermetures réglementaires des entreprises.

Avant le déclenchement de la crise, huit dirigeants sur dix des petites et moyennes entreprises avaient des projets d'investissement. Parmi eux, seul un tiers ont exprimé leur souhait de les maintenir. Dans la mesure où le maintien n'était pas envisageable, la grande majorité des dirigeants a privilégié de les reporter (un dirigeant sur deux) au lieu de les annuler (un dirigeant sur cinq). Les principaux motifs d'annulation sont la présence d'un environnement économique trop incertain et les contraintes de trésorerie. En parallèle, les trois quarts des dirigeants participant à cette enquête avaient des projets de recrutement. Parmi eux, un peu plus d'un tiers ont exprimé leur souhait de les maintenir au lieu de les reporter (quatre dirigeants sur dix) ou encore de les annuler (un dirigeant sur cinq).

Plus de huit dirigeants sur dix des petites et moyennes entreprises font part d'une détérioration de leur trésorerie. Compte tenu du renforcement des dispositifs d'aides financières par le gouvernement comme le recours à l'activité partielle, le report de charges ou encore le prêt garanti par l'État, près d'un dirigeant sur deux estime que les difficultés de trésorerie seront surmontables.

Une forte mobilisation des dispositifs d'aides financières

Une enquête réalisée par la CPME Sud Provence - Alpes - Côte d'Azur, en mai 2020, auprès de 1 450 dirigeants de petites et moyennes entreprises (dont 95 % dirigent des entreprises de moins de 50 salariés) révèle de sérieuses inquiétudes des entreprises régionales. Les deux tiers des dirigeants des petites et moyennes entreprises régionales craignent une faillite de leur entreprise compte tenu des restrictions réglementaires favorisant leur fermeture. Près d'un dirigeant sur deux a subi des retards de paiement et la moitié des répondants à cette enquête ne disposent que d'un mois de trésorerie pour couvrir les charges d'exploitation.

En dépit de leurs nombreuses inquiétudes, les dirigeants des petites et moyennes entreprises semblent être sensibilisés sur les mesures de soutien financier dont ils peuvent bénéficier : près de neuf dirigeants sur dix estiment être bien informés sur les aides et les accompagnements mis à leur disposition.

Près des deux tiers des dirigeants des petites et moyennes entreprises ont eu recours aux dispositifs d'activité partielle et un peu plus de la moitié ont demandé le report des échéances, aussi bien sociales que fiscales. Quatre dirigeants de très petites entreprises sur dix ont sollicité l'aide du fonds de solidarité.

Toutefois, plus des trois quarts des dirigeants interrogés déplorent le manque de soutien de leur assureur.

Afin de soutenir l'activité économique et l'investissement, les dirigeants des petites et moyennes entreprises peuvent bénéficier de plusieurs dispositifs d'aides financières. Parmi ces aides on peut citer :

- Le prêt Croissance TPE : cette offre s'adresse aux petites et moyennes entreprises de 3 à 50 salariés en activité depuis plus de trois ans. Elle est proposée par la Banque publique d'investissement (Bpifrance) et l'État avec le soutien financier de la Région. Elle permet aux entreprises de bénéficier d'un prêt de 10 000 à 50 000 € sans garantie ni caution personnelle. Les dépenses éligibles couvrent les besoins d'investissements immatériels (digitalisation, sécurité, recrutement et formation, frais de prospection) et les investissements corporels ayant une faible valeur de gage (travaux d'aménagement, matériel conçu ou réalisé par l'entreprise pour ses besoins propres...).
- Le prêt Covid Résistance : lancé par la Région et la banque des Territoires, opéré par Initiative Provence - Alpes - Côte d'Azur, ce dispositif s'inscrit dans le cadre des mesures prises dans le plan d'urgence, de solidarité et de relance régional. Il s'agit d'un prêt à taux zéro compris entre 3 000 et 10 000 € sans apport complémentaire. Il est mis à la disposition des entreprises de moins de 20 salariés connaissant une baisse d'activité d'au moins 30 % ou des besoins de trésorerie liés à la crise sanitaire.
- Le programme Région Sud Investissement : il s'agit d'un dispositif cofinancé par l'Union européenne (avec le Fonds européen de développement régional - Feder) et la Région. Il est destiné aux start-up et aux petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés. Il vise à augmenter la capacité des entreprises régionales en fonds propres et à actionner un effet levier pour l'investissement.

- Le fonds Économie sociale et solidaire : soutenu par la Région, la Banque des territoires et la Caisse d'épargne, il permet l'octroi d'un prêt à taux zéro sur 12 à 18 mois. Le montant alloué peut aller de 10 000 à 100 000 €.
- Le fonds InvesTour : ce dispositif est dédié exclusivement au secteur du tourisme, permettant l'octroi d'un prêt compris entre 15 000 et 200 000 €.
- Le Fonds régional de garantie : la Région se porte garante des prêts souscrits par les dirigeants des petites et moyennes entreprises pour des montants compris entre 1 000 € et 1,7 million d'euros permettant de financer des investissements matériels et immatériels comme du besoin en fonds de roulement et/ou de la trésorerie.
- Une avance remboursable pour les petites et moyennes entreprises n'ayant pas obtenu un avis favorable pour le prêt garanti par l'État (PGE). La demande devrait être formulée auprès du comité départemental d'examen des problèmes de financement des entreprises (Codefi).
- Prêt-rebond Bpifrance/Région Sud Provence - Alpes - Côte d'Azur : il s'agit d'un prêt opéré par Bpifrance, de 10 000 à 300 000 € pour toutes les entreprises de plus d'un an d'existence quel que soit leur secteur d'activité (sauf secteur agricole).
- La simplification des prêts directs de l'État (prêts participatifs) : pour les entreprises de moins de 50 salariés qui n'ont pas obtenu une solution de financement satisfaisante auprès des réseaux bancaires.
- Le report des loyers et des factures d'eau, d'électricité et de gaz et la signature d'une charte avec les principaux bailleurs et fédérations de commerçants pour encadrer le report ou l'annulation des loyers.

Sources : Bpifrance Le Lab et Rexecode, « Trésorerie, investissement et croissance des TPE et PME au deuxième trimestre 2020 », septembre 2020 ; CPME Sud Provence - Alpes - Côte d'Azur, « L'impact de l'épidémie du Coronavirus sur vos entreprises », mai 2020 ; Conseil régional Provence - Alpes - Côte d'Azur, « Plan de relance économique de la région », octobre 2020.



Chapitre 5

Les petites et moyennes entreprises et la transition numérique

L'essentiel

- Les petites et moyennes entreprises ont recours aux outils numériques essentiellement pour la réalisation de démarches administratives et la gestion de l'entreprise.
- Peu d'entre elles exploitent les opportunités qu'offre le digital (communication et publicité, commercialisation, conception, etc.).
- Le numérique est considéré comme un levier de relance économique.
- À l'issue de la crise sanitaire de la Covid-19, plusieurs acteurs régionaux (Région, État, chambres consulaires, incubateurs...) ont multiplié leurs aides financières en direction des petites et moyennes entreprises dans la perspective de leur proposer des solutions digitales.

Le numérique occupe une place de plus en plus stratégique dans les entreprises. La transition numérique impacte toutes les fonctions de l'entreprise, de la gestion à la production en passant par l'innovation. Elle incite les dirigeants à mener une réflexion approfondie sur leur culture d'entreprise, leur organisation ou encore leurs investissements financiers. Cependant, toutes les entreprises ne se situent pas au même niveau d'innovation et ne sont pas égales devant les changements organisationnels. Si la transition numérique est plus accessible pour les grandes entreprises, dotées d'importants moyens financiers, techniques et humains, les petites et moyennes entreprises accumulent encore du retard.

1. Les petites et moyennes entreprises sont encore peu engagées dans la transformation digitale

Un dirigeant sur cinq d'une petite ou moyenne entreprise pense que le temps de la transformation digitale n'est toujours pas venu pour son entreprise. C'est l'un des résultats marquants d'une enquête réalisée par Bpifrance Le Lab (2017) auprès de 2 000 dirigeants de petites et moyennes entreprises (dont 80 % des entreprises de moins de 50 salariés). L'intérêt et la perception de se transformer diffèrent d'un secteur d'activité à un autre : si près d'un tiers des dirigeants des entreprises du « Bâtiment et travaux publics » et près d'un quart des dirigeants des entreprises de « Transports » pensent que le moment de la transformation numérique n'est pas encore arrivé, ils sont moins de deux sur dix dans le « Tourisme » et les « Services ». Citée par un dirigeant sur trois, la complexité du sujet constitue le premier frein à la transformation digitale. Le manque de compétences en interne, de moyens financiers et des résistances au changement sont également cités par les dirigeants des petites et moyennes entreprises.

Selon la même source de données, près de la moitié des dirigeants de petites et moyennes entreprises n'ont toujours pas de vision de la transformation digitale de leur entreprise. Parmi les dirigeants qui se font une idée plus claire de ce sujet, plus de six sur dix n'ont pas ou peu établi de feuille de route.

2. Les petites et moyennes entreprises utilisent le numérique essentiellement pour leurs démarches administratives

Contrairement aux grands groupes qui peuvent adopter rapidement de nouvelles technologies (comme *cloud*, *Big Data* ou robotique de pointe), les petites et moyennes entreprises ont recours au numérique essentiellement pour leurs démarches administratives et pour la gestion quotidienne de l'entreprise, mais peu d'entre elles exploitent les opportunités qu'offre le digital.

Pourtant, plusieurs travaux témoignent d'atouts considérables en termes d'élargissement et de diversification de la clientèle, de visibilité et de notoriété, d'accroissement du chiffre d'affaires, de hausse de la productivité ou encore d'optimisation de l'organisation du travail.

En Provence - Alpes - Côte d'Azur, les études réalisées par l'Observatoire Régional des Métiers (2018), font référence à deux principaux éléments déclencheurs de la transition numérique :

- d'une part la volonté de se moderniser, volonté qui peut se traduire par exemple par un usage des différents canaux du digital (réseaux sociaux, site web, applications mobiles) ;
- et d'autre part la lutte contre la concurrence et le maintien de l'activité.

Pour les petites entreprises artisanales implantées en milieu rural, l'usage du numérique permet aussi de surmonter les contraintes géographiques.

Les enjeux en lien avec la transition numérique

- La réduction de la fracture numérique est un enjeu de taille, notamment pour les entreprises très éloignées du numérique.
- La transition numérique exige un accompagnement (analyse des besoins, diagnostic, formation) dans le temps des dirigeants et de leurs salariés, avec pour perspective l'élaboration d'une stratégie digitale de montée en compétences, autant des dirigeants que de leurs salariés.
- La communication sur les dispositifs d'accompagnement initiés par des acteurs régionaux (chambres consulaires, OPCO, État, Région...) est nécessaire. En effet, ces dispositifs semblent être peu connus et peu utilisés par les dirigeants des petites et moyennes entreprises.

L'innovation digitale, un levier de relance économique

À l'issue de la crise de la Covid-19, le numérique se veut un important levier de relance économique.

En 2020, la Région Provence - Alpes - Côte d'Azur a mis en place le dispositif Coach Digital visant l'accompagnement de 250 entreprises par des consultants experts sur un large spectre de thématiques numériques :

- Webmarketing, communication, présence en ligne : comment garder le contact avec sa clientèle grâce aux réseaux sociaux, basculer en e-commerce et booster ses ventes en ligne lorsque le point de vente est fermé, comment prendre le temps de monter son site Internet et créer du contenu.
- Cybersécurité : assistance aux entreprises victimes de cyberattaque, sécurisation de manière ordonnée de la mise en télétravail des collaborateurs, conseil stratégique en cyber-sécurité.
- Outils métiers et collaboratifs : communication entre les collaborateurs, gestion de contacts et de suivi des interactions à distance, partage, stockage, transfert de documents, répartition des tâches, numérisation, bureautique, simulation de trésorerie. Mais aussi un large éventail de prestations pour préparer la sortie de crise sur toutes les thématiques ayant trait au numérique.

Les chambres consulaires régionales sont également à l'initiative de plusieurs dispositifs d'accompagnement des petites et moyennes entreprises.

Initié par la CMAR, le programme « Transition numérique des entreprises artisanales » vise à soutenir la transition digitale de entreprises de type artisanal. Cela se traduit par l'animation de sessions de formation et d'ateliers débats favorisant la découverte des usages du numérique ainsi que la mise à disposition d'un conseiller spécialisé dans l'accompagnement individuel des dirigeants à l'élaboration de leur stratégie digitale.

La Chambre de commerce et d'industrie métropolitaine Aix-Marseille-Provence (CCIAMP) avait créé, lors du premier confinement, une carte interactive recensant les commerces restant ouverts dans les Bouches-du-Rhône (pendant cette période). À la demande de

nombreuses CCI et en collaboration avec elles, l'outil avait été déployé par la CCIAMP dans 62 autres territoires en France. L'ensemble des plates-formes a généré 1,5 million de pages vues. Suite à l'annonce d'un reconfinement national en octobre 2020, la CCI France et la CCIAMP ont décidé de remettre cet outil en ligne et de le proposer aux CCI sur l'ensemble du territoire national. L'objectif de cette initiative est de soutenir les commerçants de proximité et de permettre aux clients de trouver les commerces ouverts, leurs horaires d'ouverture, et ceux qui assurent la livraison ou le click & collect.

Par ailleurs, certaines entreprises issues de la grande distribution ont témoigné d'une solidarité bien marquée auprès des petits commerces de proximité. C'est le cas du « Drive solidaire » qui a été développé par le groupe Intermarché. Ce dispositif permet aux librairies indépendantes de référencer gratuitement leurs livres sur la plateforme numérique du groupe Intermarché et de bénéficier de la base adresse de ses clients.

Sources : Conseil régional Provence - Alpes - Côte d'Azur, « Plan de relance économique de la région », octobre 2020 ; CCIAMP, « Covid-19 GéoLocal, une plateforme de géolocalisation en soutien aux commerces », novembre 2020 ; CMAR Provence - Alpes - Côte d'Azur, « La transition numérique des entreprises artisanales », juin 2020.



Points de vue du groupe intersectoriel d'experts

Selon les acteurs rencontrés, bon nombre d'entreprises de moins de 50 salariés accumulent du retard sur le plan de la transition digitale. Certains dirigeants pensent que le fait de s'équiper d'outils numériques nécessite des moyens financiers conséquents, un investissement en ressources humaines ou encore le recrutement de salariés expérimentés. Alors que pour d'autres dirigeants d'entreprises de petite taille, la crise sanitaire a permis de prendre conscience que le numérique est davantage un levier qu'un frein à la gestion et au développement de leur activité. Par exemple, depuis mars 2020, les ventes des commerçants sur Internet ont rapidement grimpé. La transition digitale est devenue un gage de survie des entreprises. Mais, elle ne se limite pas à la simple création d'un site web ou d'un profil sur les réseaux sociaux. Particulièrement dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants sont amenés à approfondir leur réflexion sur les nouveaux modes de consommation de leur clientèle, en forte évolution dans un contexte de crise sanitaire et de restrictions administratives (confinement et déplacements limités).

Des pistes de réflexion pour accompagner les petites et moyennes entreprises confrontées à la crise actuelle

Veiller à la continuité de l'activité économique

Dans un contexte de conjoncture économique dégradée, les enjeux prioritaires des petites et moyennes entreprises sont relatifs à la survie et au maintien de l'activité : voir ses factures honorées, rembourser dettes et prêt bancaire, verser les salaires à la fin du mois, payer les loyers, etc.

S'inscrivant dans le cadre du plan France Relance, l'État et la Région ont mis en place plusieurs dispositifs d'aides financières pour préserver la continuité de l'activité économique et permettre aux dirigeants des petites et moyennes entreprises de :

- Reporter leurs dépenses et ne pas diminuer leur trésorerie (exemple : report des échéances fiscales, rééchelonnement de dettes).
- Diminuer leurs coûts de fonctionnement. Les entreprises qui ne peuvent pas mettre en place des conditions sanitaires satisfaisantes pour leurs équipes, mais également celles qui subissent une baisse de leur activité, ont eu recours au dispositif de chômage partiel.
- Faciliter l'accès aux prêts pour anticiper les creux de trésorerie (exemple : le fonds de solidarité propose une aide de 1500 à 5000 € aux entreprises les plus touchées et le prêt rebond apporte entre 10 000 et 300 000 € aux petites et moyennes entreprises sans garantie sur les actifs de la société ou du dirigeant).

Accompagner la montée en compétences des salariés et veiller à leur fidélisation

Ce sont des enjeux de taille pour toutes les entreprises, particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, qui sont les moins formatrices. Dans le contexte de la crise actuelle, plusieurs employeurs ont fait le choix de maintenir leurs salariés en emploi – au besoin via le dispositif d'activité partielle – afin de conserver leurs compétences, voire de les renforcer. L'aide à la formation du Fonds national de l'emploi (plus couramment appelée FNE-Formation) a été soutenue pour pouvoir répondre aux besoins des entreprises dont l'activité est partielle. Elle permet aux entreprises de bénéficier de la prise en charge des coûts pédagogiques et aux salariés en chômage partiel d'accéder à des formations professionnelles pour monter en compétences.

Pour les dirigeants des entreprises de moins de 50 salariés, cette montée en compétences devient un levier prioritaire de fidélisation de la main-d'œuvre et d'adaptation aux mutations économiques.

Favoriser les mobilités professionnelles

Les salariés des secteurs les plus affectés par la crise actuelle peuvent être amenés à amorcer des transitions vers de nouveaux horizons professionnels. En dehors des compétences numériques, ce sont particulièrement les compétences transversales qui nécessitent d'être valorisées pour créer des passerelles entre les métiers. Un caissier détient des compétences très fortes, comme la gestion du stress, ou encore la relation client, mais il se peut qu'il ne soit pas en capacité de mettre en valeur ces compétences pour se vendre ailleurs. De même, une couturière réalise un travail de grande précision qui nécessite une qualité d'attention exceptionnelle.

Ces logiques de transfert de compétences peuvent mobiliser des démarches d'accompagnement (identification d'aires de mobilité et de compétences à valoriser).

S'inscrivant dans le cadre du plan France Relance, particulièrement du dispositif Transitions collectives (Transco), deux projets d'envergure sont en cours de réalisation en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Les deux projets ambitionnent de permettre aux salariés dont l'emploi est fragilisé d'être formés à un métier porteur au sein même de leur territoire. Le premier projet, initié par la CCI du pays d'Arles, consiste à produire une cartographie dynamique des besoins en compétences du territoire. Quant au deuxième, il est porté par le CIBC Alpes Provence et vise l'accompagnement des entreprises et des actifs saisonniers issus de la haute vallée de la Durance (Briançon) et des stations alpines des Hautes-Alpes. Ce projet s'inscrit dans la continuité des dispositifs menés pour le public des saisonniers relevant des OPCO EP (remontées mécaniques), Afdas (sport, tourisme, loisirs et divertissement), AKTO (hôtellerie-restauration) et Uniformation (tourisme social).

Veiller à l'amélioration des conditions d'exercice de l'activité professionnelle

La crise actuelle impacte profondément et durablement l'activité des entreprises, depuis l'organisation du travail jusqu'aux business models, en passant par les processus de production. Cette crise inédite peut avoir de profondes répercussions en termes de conditions de travail, plusieurs problématiques étant plus que jamais à suivre avec attention : la fracture numérique entre les salariés qui ont pu travailler à distance et ceux qui ont été soumis à un arrêt brutal de leur activité s'est accentuée.

Qu'ils soient en télétravail, à leur poste ou en activité partielle, de nombreux salariés ont dû faire face à des changements organisationnels nécessitant parfois un accompagnement. Pour estimer les besoins au cas par cas et favoriser les conditions d'exercice de l'activité professionnelle, tout d'abord, il semblerait judicieux de réaliser des diagnostics permettant d'évaluer l'exposition des salariés aux principaux facteurs de risques, qu'ils soient physiques ou psychosociaux. Ensuite, les employeurs, peuvent mettre en place des actions concrètes et adaptées aux spécificités de leur structure : s'investir dans du matériel informatique, développer des méthodes de travail agiles, promouvoir une organisation souple du planning de travail et faciliter la conciliation des temps de vie, favoriser l'extension du télétravail, former les salariés pour adapter leurs compétences, etc.

Renforcer l'accompagnement RH des dirigeants des entreprises les moins structurées

Face à ces nombreux défis, les dirigeants des entreprises de moins de 50 salariés ne sont souvent pas à même, seuls, de résoudre des problématiques managériales très diverses, amplifiées dans le contexte de la conjoncture économique peu favorable. Les démarches d'accompagnement RH sont particulièrement opportunes, mais elles restent méconnues et souvent associées à l'intégration de nouveaux salariés (appui au recrutement). Une communication large, portant sur l'ensemble des champs de l'accompagnement RH ainsi que sur les appuis existants (diagnostic RH des OPCO, prestations conseil RH de la Dreets...), est plus que jamais bienvenue. Et, pour convaincre les chefs d'entreprises, il s'agit de mettre clairement en avant les profits concrets qu'ils pourront retirer de ce type de prestations.



S'appuyant sur une démarche d'analyse de données quantitatives et qualitatives, le Carif-Oref a proposé un état des lieux mettant en exergue les spécificités des entreprises régionales de moins de 50 salariés et les différents marqueurs de leur activité. Cet état des lieux a été enrichi et consolidé par les points de vue des acteurs régionaux, qui se sont réunis en mars 2021 dans le cadre d'une réunion partenariale rassemblant un groupe intersectoriel d'experts.

Pour aller plus loin, différentes perspectives sont susceptibles d'être envisagées :

- dans le contexte de la crise actuelle, des travaux d'observation approfondis pourraient être développés sur des pans spécifiques du paysage des entreprises de moins de 50 salariés, qu'il s'agisse d'analyses territoriales ou sectorielles ;
- le groupe intersectoriel d'experts pourrait être mobilisé pour statuer sur ces opportunités d'explorations complémentaires, et pourquoi pas en lien avec les acteurs qui font vivre le dispositif Observation partenariale de la conjoncture (OPC), porté par le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

D'ores et déjà, le groupe intersectoriel d'experts a formulé quelques propositions de démarches de réflexion coopérative. Il lui a semblé utile de :

- Prolonger ce premier état des lieux par une analyse comparée des spécificités des entreprises régionales de moins de 50 salariés à celles d'autres territoires (autres régions, françaises ou européennes).
- Aborder les problématiques d'emploi et de formation dans les entreprises de moins de 50 salariés en adoptant une « focale métiers ». Il pourrait s'agir d'établir un état des lieux des métiers en tension dans les entreprises de moins de 50 salariés et des besoins en compétences de ces entreprises.
- Mettre en place une dynamique de réflexion partagée associant les branches professionnelles autour des transitions collectives, des mobilités professionnelles et de l'observation des métiers communs à ces branches.

Bibliographie

AKIKI M., « Micro-entreprises et petites et moyennes entreprises : un rôle central pour l'emploi insulaire », Insee, *Insee Analyses*, n° 22, octobre 2018

BACHERE H., « Les très petites entreprises : deux millions d'unités très diverses », Insee, *Insee Focus*, mars 2015

Banque de France, « Les petites et moyennes entreprises ont abordé la crise de la Covid-19 avec une structure financière renforcée », *Bulletin de la Banque de France*, n° 232-1, novembre-décembre 2020

BERAUD D., NOACK E., « La formation dans les petites entreprises, reflet de leurs orientations stratégiques », Céreq, *Bref du Céreq*, n° 369, septembre 2018

BOCCANFUSO S., SÉNIA L., « Les embauches du mois de septembre en PACA hors intérim », Urssaf PACA, *Repèr'Embauches*, n° 49, novembre 2020

Bpifrance, *Histoire d'incompréhension. Les dirigeants des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire face au digital*, Bpifrance, septembre 2017

Bpifrance Le Lab et Rexecode, *Trésorerie, investissement et croissance des très petites et moyennes entreprises au deuxième trimestre 2020*, Bpifrance, septembre 2020

BREMOND F., GAY-FRAGNEAUD P., *Les Entreprises de Provence - Alpes - Côte d'Azur et leur gestion des ressources humaines. Une typologie des secteurs d'activité pour une nouvelle lecture du tissu économique*, ORM, « Grand Angle », n° 18, janvier 2020

BREMOND F., GAY-FRAGNEAUD P. et al., *Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?*, tome 1 : *Domaines de la production*, ORM, « Grand angle », n° 11, octobre 2018

BREMOND F., GAY-FRAGNEAUD P. et al., *Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?*, tome 2 : *Domaines des services*, ORM, « Grand angle », n° 13, janvier 2019

CHARENTREUIL L., COGOLUEGNES C., LANDRIER S., *Quel avenir pour l'industrie chimique en Provence - Alpes - Côte d'Azur ? Démarche prospective sur la plateforme industrielle et d'innovation du Caban-Tonkin (Piicto)*, ORM, « Grand angle », n° 9, septembre 2018

CHARENTREUIL L., INTHAVONG S., *L'Artisanat à l'heure du tout numérique. Quelles nouvelles compétences pour les très petites entreprises de Provence - Alpes - Côte d'Azur ?*, ORM, « Grand angle », n° 5, mai 2018

CHARENTREUIL L., INTHAVONG S., *La Médiation numérique au sein des entreprises. Quels modes d'intervention et quelles compétences mobilisées ?*, ORM, « Grand angle », n° 14, mars 2019

CHARENTREUIL L., INTHAVONG S., PETROVITCH A., *Le Commerce au prisme de la transition numérique, Quelles nouvelles compétences pour sauvegarder son activité ?*, ORM, « Grand angle » n° 1, octobre 2017

CHARENTREUIL L., INTHAVONG S., PETROVITCH A., *Quels emplois, quelles formations pour les métiers industriels ? Un outil d'observation au service du projet Henri Fabre*, ORM, « Panorama », n° 2, décembre 2017

Chambre de commerce et d'industrie
Marseille-Provence, *Covid-19 GéoLocal, une
plateforme de géolocalisation en soutien aux
commerces*, novembre 2020

Chambre des métiers et de l'artisanat de
Provence - Alpes - Côte d'Azur, *La Transition
numérique des entreprises artisanales*, juin 2020

COGOLUEGNES C., CHAINTREUIL L., *La Silver
économie en Provence - Alpes - Côte d'Azur.
Anticiper les mutations économiques et
les besoins en compétences*, ORM, « Grand
Angle », n°19, février 2020

COGOLUEGNES C., DUMORTIER A.-S.,
*L'Économie verte en Provence - Alpes - Côte
d'Azur. L'essentiel sur l'emploi et la formation*,
ORM, « Grand angle », n°8, juillet 2018

COGOLUEGNES C., DUMORTIER A.-S., *Santé et
Action sociale, secteurs phares en Provence -
Alpes - Côte d'Azur. État des lieux emploi-
formation dans les six départements de la région*,
ORM, « Panorama », n°5, septembre 2018

COGOLUEGNES C., PETROVITCH A. et al.,
« Au deuxième trimestre, l'emploi recule
mais l'activité économique résiste »,
Observation partenariale de la conjoncture,
communiqué n°43, octobre 2020

Conseil régional Provence - Alpes - Côte
d'Azur, *Plan de relance économique de la région*,
octobre 2020

CPME Sud Provence - Alpes - Côte d'Azur,
*L'Impact de l'épidémie du Coronavirus sur vos
entreprises*, mai 2020

DECRET V., GALINIER C., LEVASSEUR S.,
« Les entreprises de petite taille : un poids
économique important en Aquitaine », Insee,
Insee Dossier, dossier n°2, décembre 2014

DUMORTIER A.-S., *Animation et sport :
deux secteurs en pleine évolution en région.
État des lieux de l'emploi et de la formation
en Provence - Alpes - Côte d'Azur*, ORM,
« Panorama », n°7, mars 2019

DUMORTIER A.-S., *Diagnostics pour le schéma
de développement du sport en région
Provence - Alpes - Côte d'Azur. Schéma piloté
par la DRDJSCS*, ORM, « Hors collection »,
mars 2019

DUMORTIER A.-S., SUBRA A., *Quels emplois,
quelles formations dans la Santé et l'Action
sociale ? Les données de la région Provence -
Alpes - Côte d'Azur*, ORM, « Panorama », n°3,
décembre 2017

HOUMAIR S., PETROVITCH A.,
REVEILLE-DONGRADI C. (ORM), ANGELO V. D',
BELLE R., MEYER V. (Directrice), *L'Apprentissage :
du potentiel en Provence - Alpes - Côte d'Azur.
De l'état des lieux aux pistes d'action*, ORM,
« Grand angle », n°7, juillet 2018

INTHAVONG S., REVEILLE-DONGRADI C. (ORM)
et al., sous la direction de la Maison de
l'emploi de Marseille, *Livre blanc Emploi IT &
digital, transition numérique*, édition 2018,
MDE de Marseille, avril 2019

LORENT P., *Contrat d'apprentissage et
handicap : le point de vue des entreprises
privées*, ORM, « Études », n°29, juin 2016

MALLARD M., « Les experts-comptables
font parler les comptes des très petites et
moyennes entreprises », Ordre supérieur des
experts comptables, Image PME, octobre 2020

MIROSA F., NAMI C., *Enquête sur le maintien
à distance de l'activité de formation*, ORM,
« Hors collection », novembre 2020

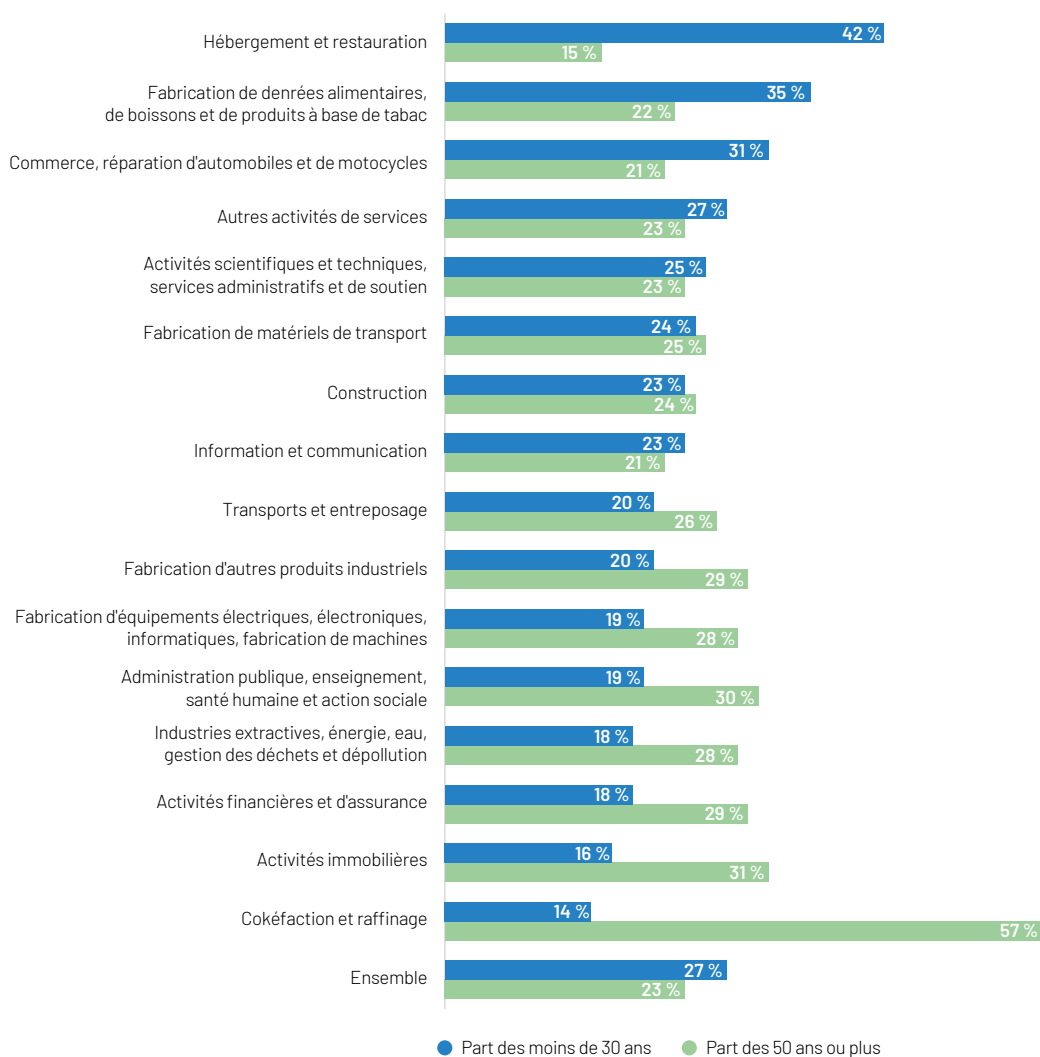
SCHOENBERG C., « PME-ETI et réseaux
sociaux. Des espaces virtuels aux
opportunités réelles », Bpifrance, 2018



Annexes

GRAPHIQUE 1

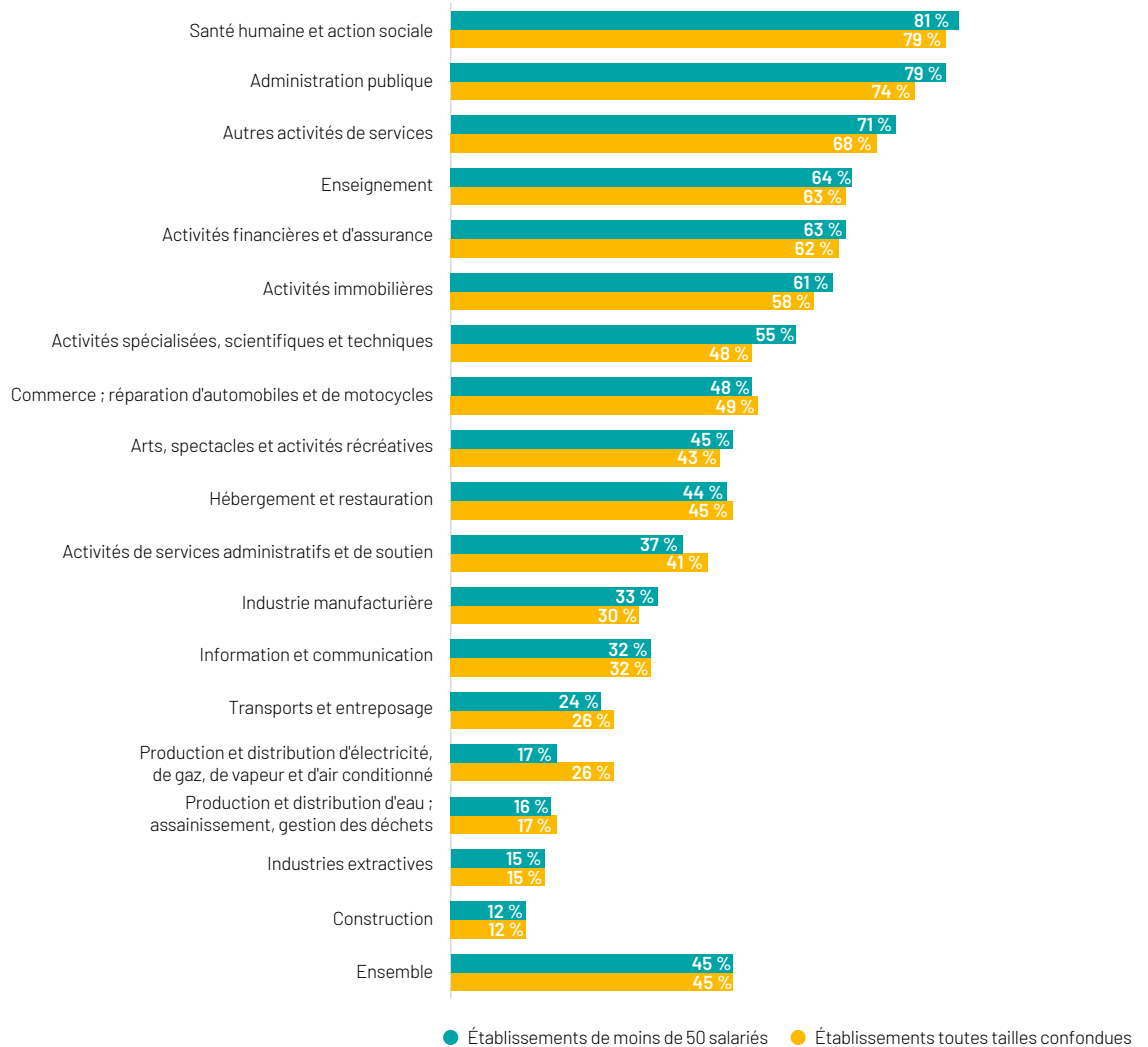
Part des jeunes et des seniors dans les établissements de moins de 50 salariés selon les secteurs d'activité (NA17) en Provence - Alpes - Côte d'Azur



Champ : postes non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
Source : Insee - DADS (grand format) 2015 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

GRAPHIQUE 2

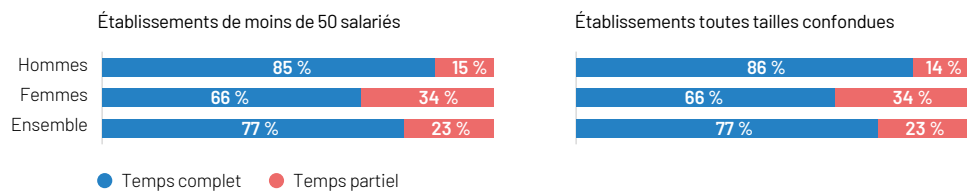
Part des femmes selon les secteurs d'activité (NA21) en Provence - Alpes - Côte d'Azur



Champ : postes non annexés présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
Source : Insee - DADS 2015 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

GRAPHIQUE 3

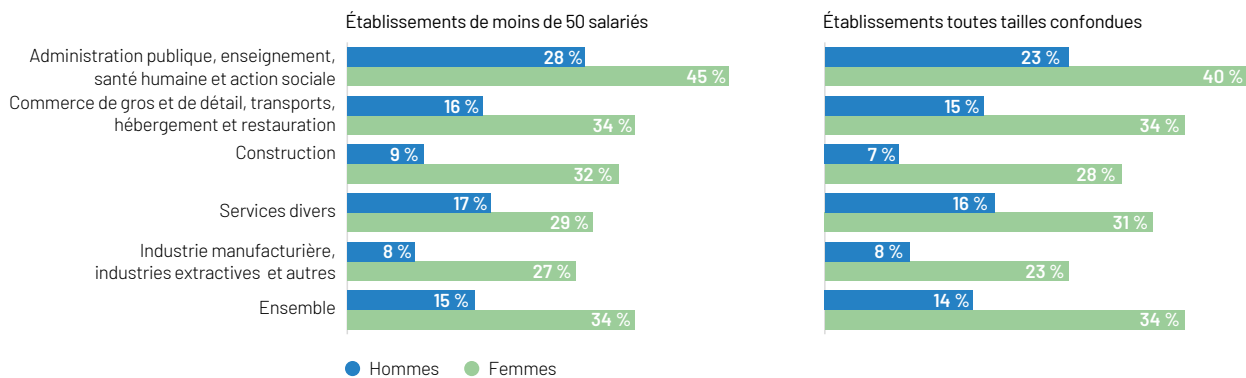
Répartition des postes salariés par temps de travail selon le sexe en Provence - Alpes - Côte d'Azur



Champ : postes non annexés présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
Source : Insee - DADS 2015 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

GRAPHIQUE 4

Part des postes à temps partiel selon les grands secteurs d'activité et le sexe en Provence - Alpes - Côte d'Azur



Champ : postes non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
Source : Insee - DADS 2015 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

TABLEAU 1

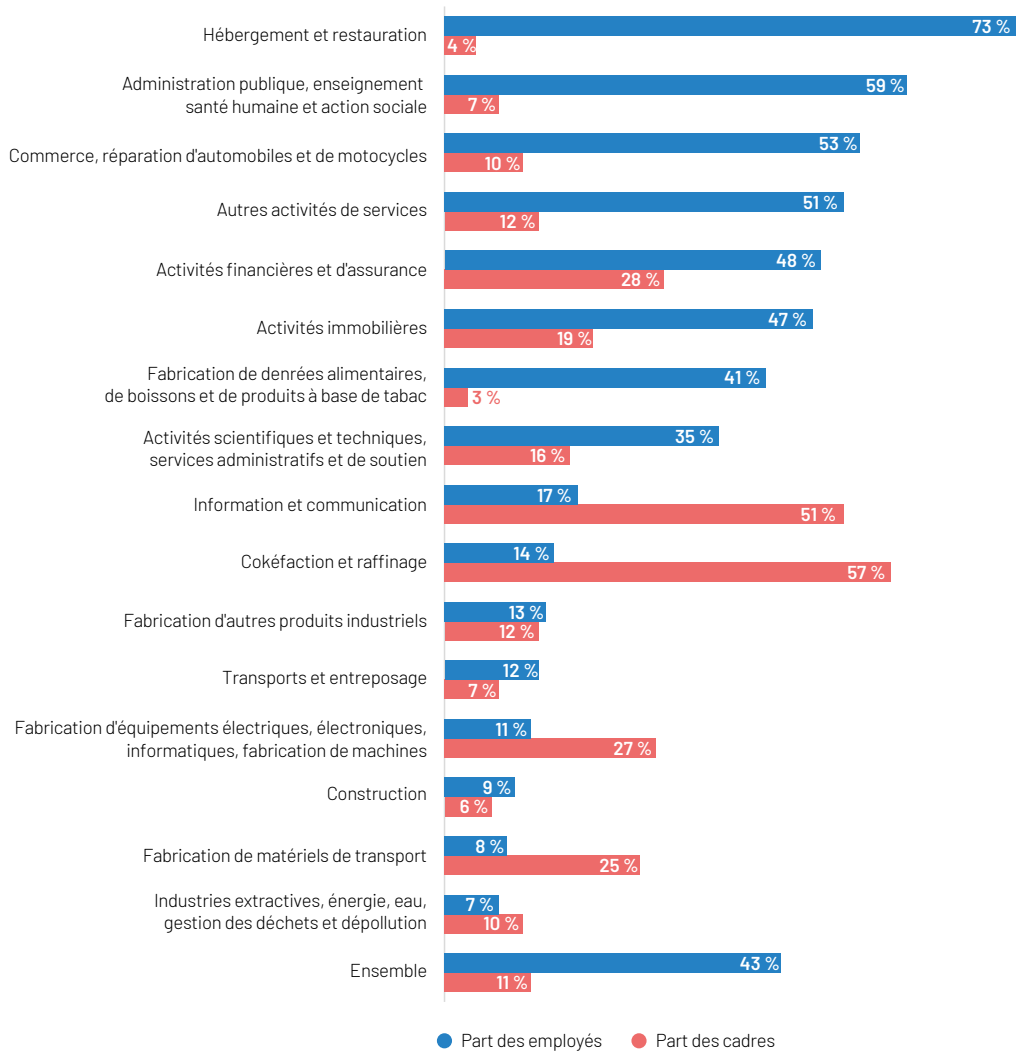
Effectifs et répartition des postes salariés en Provence - Alpes - Côte d'Azur selon la catégorie socioprofessionnelle

	Établissements de moins de 50 salariés		Établissements toutes tailles confondues	
	Effectifs	Répartition	Effectifs	Répartition
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	16 392	2 %	17 592	1 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	104 520	11 %	211 548	14 %
Professions intermédiaires	153 588	16 %	273 288	19 %
Employés	408 156	43 %	590 448	40 %
Ouvriers	259 800	28 %	379 932	26 %
Total	942 456	100 %	1 472 808	100 %

Champ : postes non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
Source : Insee - DADS (grand format) 2015 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

GRAPHIQUE 5

Part des employés et des cadres dans les établissements de moins de 50 salariés selon les secteurs d'activité (NA17) en Provence - Alpes - Côte d'Azur



Champ : postes non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
Source : Insee - DADS (grand format) 2015 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

TABLEAU 2

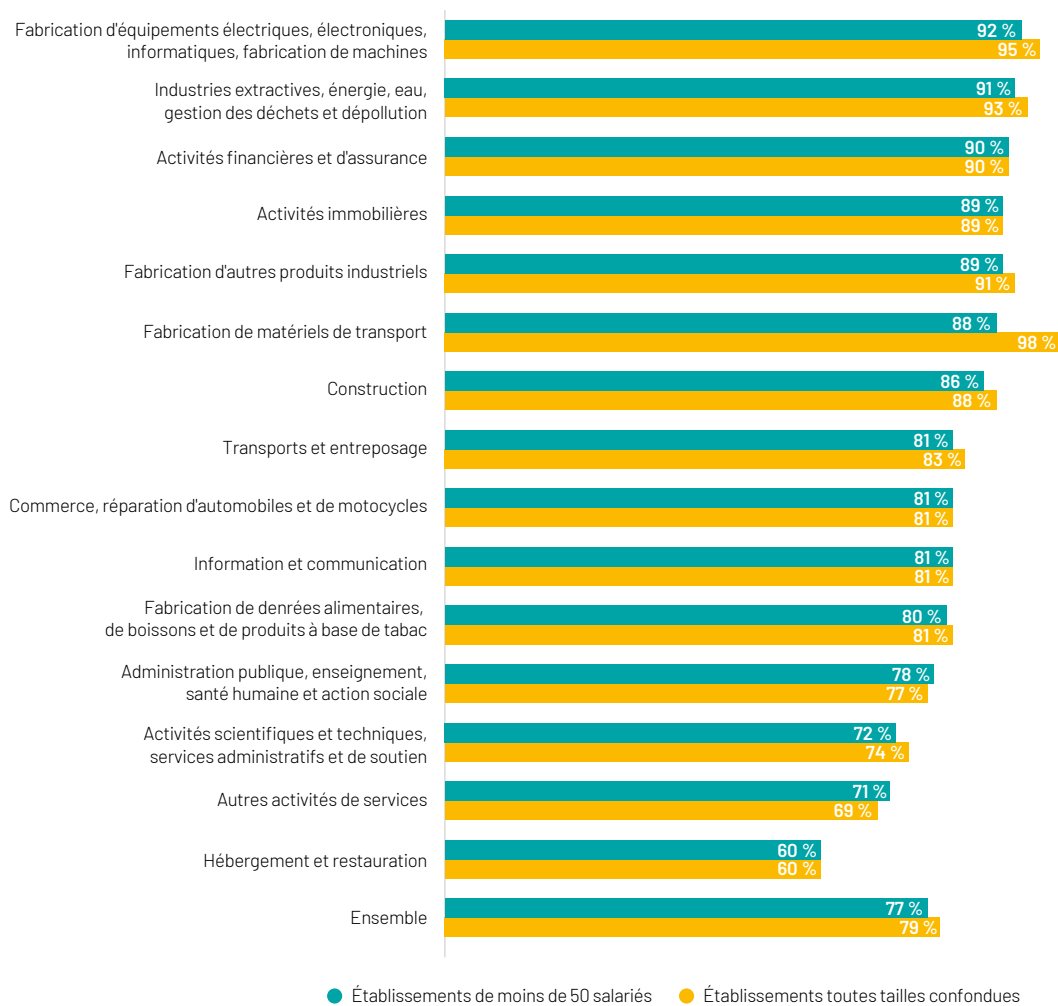
Répartition des postes salariés en Provence - Alpes - Côte d'Azur par type de contrat de travail

	Établissements de moins de 50 salariés		Établissements toutes tailles confondues	
	Effectifs	Répartition	Effectifs	Répartition
CDI	716 796	77 %	1 131 648	79 %
CDD	154 020	17 %	225 204	16 %
Autre (intérim, contrats aidés...)	57 660	6 %	81 468	6 %
Total (hors non-enseignés)	928 476	100 %	1 438 320	100 %

Champ : postes non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
Source : Insee - DADS (grand format) 2015 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

GRAPHIQUE 6

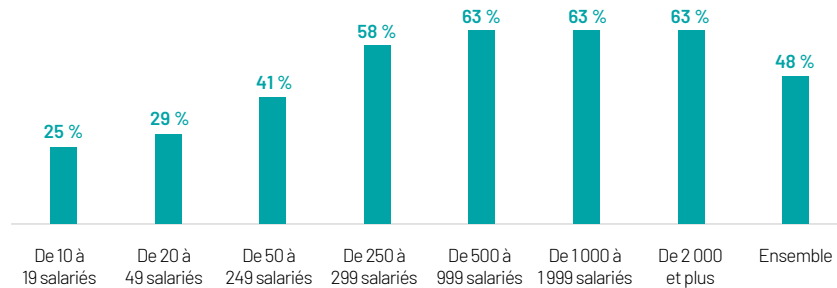
Part des contrats sans limite de durée selon les secteurs d'activité (NA17) en Provence - Alpes - Côte d'Azur



Champ : postes non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
 Source : Insee - DADS (grand format) 2015 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

GRAPHIQUE 7

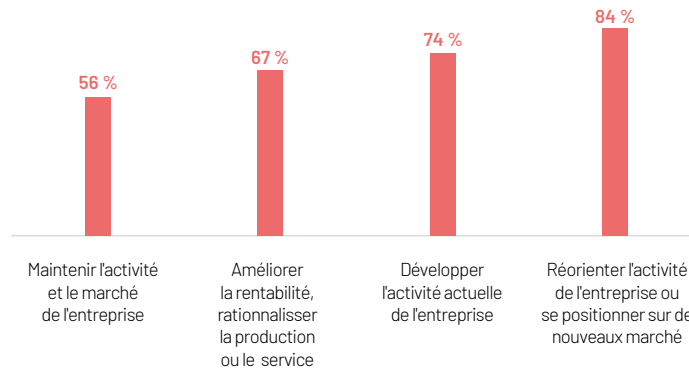
Taux d'accès à la formation selon la taille de l'entreprise



Champ : France métropolitaine, entreprises du secteur privé de 10 salariés ou plus (hors agriculture, administration publique, enseignement, santé et action sociale).
Source : Céreq - Enquête sur la formation professionnelle continue dans les entreprises CVTS 2015 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

GRAPHIQUE 8

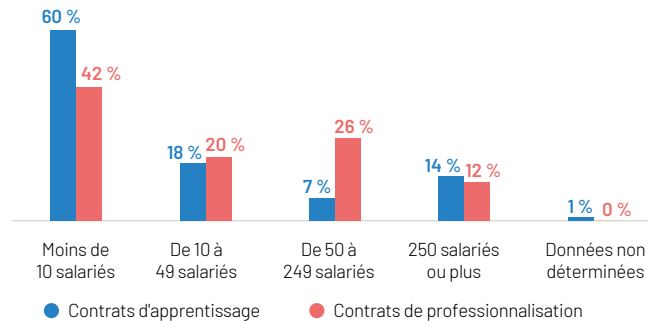
Taux d'entreprises formatrices selon l'objectif du dirigeant (entreprises de 10 à 49 salariés)



Champ : entreprises de 10 à 49 salariés.
Source : CNEFP, Céreq - Défis, volet entreprises 2015 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

GRAPHIQUE 9

Répartition des contrats d'alternance enregistrés en Provence - Alpes - Côte d'Azur en 2018 selon la taille des établissements employeurs



Source : Dares - Bases Extrapro (contrats de professionnalisation) et Ari@ne (contrats d'apprentissage), contrats signés en 2018 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

TABLEAU 3
Caractéristiques des contrats d'alternance conclus dans des établissements de moins de 50 salariés enregistrés en Provence - Alpes - Côte d'Azur

	Contrats d'apprentissage		Contrats de professionnalisation	
	Nombre de contrats	Répartition des contrats	Nombre de contrats	Répartition des contrats
Âge				
Moins de 21 ans	13 414	81 %	3 585	36 %
21 ans ou plus	3 129	19 %	6 315	64 %
Sexe				
Hommes	11 268	68 %	4 711	48 %
Femmes	5 275	32 %	5 172	52 %
Données non déterminées	-	-	17	0 %
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée				
Niveaux I à III > bac	1 338	8 %	3 755	38 %
Niveau IV bac	3 471	21 %	4 273	43 %
Niveau V CAP-BEP	3 939	24 %	1 027	10 %
Aucun diplôme	7 499	45 %	836	8 %
Données non déterminées	296	2 %	9	0 %
Situation avant l'embauche en contrat de professionnalisation				
En contrat aidé ou stagiaires de la formation professionnelle y compris contrat de professionnalisation et apprentissage	5 329	32 %	1 863	19 %
Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel)	699	4 %	1 424	14 %
Scolarisés (scolaires, étudiants, jeunes bénéficiaires du Cvis)	9 225	56 %	3 610	36 %
En recherche d'emploi	849	5 %	2 518	25 %
Inactif	433	3 %	362	4 %
Données non déterminées	8	0 %	123	1 %
Total	16 543	100 %	9 900	100 %

Source : Dares - Bases Extrapro (contrats de professionnalisation) et Ari@ne (contrats d'apprentissage), contrats signés en 2018 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.



Les petites et moyennes entreprises en Provence - Alpes - Côte d'Azur

**Dans un contexte de crise, quels constats,
enjeux et opportunités d'accompagnement ?**

Qui sont les établissements employeurs de moins de 50 salariés ? Quelles sont les caractéristiques de l'emploi salarié dans ces établissements ? Quelles sont leurs pratiques en termes de formation, GRH et digitalisation ? Quel effet la crise sanitaire de Covid-19 a-t-elle sur ces établissements ? Quels sont les dispositifs d'accompagnement et d'aides financières mis à leur disposition ?

Dans les pages qui suivent, nous vous proposons un état des lieux mettant en exergue les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés en Provence - Alpes - Côte d'Azur et les différents marqueurs de leur activité. Cet état des lieux a été enrichi et consolidé par des points de vue d'experts régionaux (représentants des organisations patronales intersectorielles, des chambres consulaires, des établissements financiers et d'institutions publiques) qui se sont réunis le 30 mars 2021 dans le cadre d'une réunion partenariale organisée par le Carif-Oref.

Cette publication a bénéficié
du financement de

