



Communiqué  
12 décembre 2019

## Compétences : les TPE-PME normandes sont-elles invisibles ?

Elles représentent le tiers des salariés normands et 98% des entreprises, sont des partenaires vitaux pour les grands groupes en matière de sous-traitance, doivent absorber les mutations technologiques et numériques, et pourtant... les compétences de leurs salariés et de leurs dirigeants font l'objet d'une (trop) faible attention. Il y aurait urgence à muscler les dispositifs, dit le CESER, alors que 50 ans de lois et d'évolutions successives de la formation professionnelle n'ont pas réussi à répondre de façon satisfaisante à la question de l'adaptation aux changements.

### **Les petits et (surtout) les grands**

L'isolement des petites et moyennes entreprises n'est pas un mythe. Le CESER a pu le vérifier sur le terrain : nombre d'entre elles n'appartiennent à aucun réseau et se retrouvent seules face à leurs projets. Elles sont *de facto* invisibles aux yeux des autres acteurs économiques ou institutionnels. Si des réseaux existent, ils sont le fait d'initiatives particulières et parfois informelles. Des liens sont parfois tissés avec de grandes entreprises, mais sont généralement déséquilibrés. Il en va ainsi de la dizaine de filières économiques de la région, construites autour des grands donneurs d'ordre, beaucoup plus rarement avec les établissements de taille plus modeste.

Que faire ? Le CESER propose à la Région, dans le cadre de son soutien aux filières d'excellence, de travailler en priorité sur l'adhésion des TPE-PME, mais aussi de valoriser des démarches vertueuses, comme celle de l'entreprise Faurecia qui a mis en place un centre de formation ouvert à ses sous-traitants. Autre objet d'attention du CESER, le maillage de proximité des OPCO (les nouveaux opérateurs de compétences) et les moyens qui leur seront alloués.



Communiqué  
12 décembre 2019

### **La TPE, cette inconnue**

Dirigeants, partenaires sociaux, responsables institutionnels, chercheurs... Tous sont formels : le tissu des TPE-PME est mal connu et ses acteurs manquent eux-mêmes d'information. Le CESER relève qu'aucun dispositif pérenne d'incitation à la formation n'existe pour les salariés ou les employeurs, note le peu de visibilité sur l'activité à moyen ou long termes, et relève par conséquent des mutations mal anticipées, notamment en termes d'adaptation des compétences. Ce déficit de connaissance est explicable par des indicateurs certes multiples mais non harmonisés et donc non comparables.

Pour faire face, le CESER préconise un soutien financier de la Région pour mutualiser, entre TPE-PME, des postes dédiés aux ressources humaines, de mieux informer les salariés pour favoriser leur départ en formation ou encore de réfléchir à une offre de conseil en évolution professionnelle (CEP) dans une déclinaison spécifique aux dirigeants. Enfin, le CESER suggère la mise en place d'un lieu d'observation des TPE-PME, notamment via la coordination et la consolidation des observatoires de branches au niveau du territoire.

Toutes ces propositions sont développées dans l'avis du CESER, à retrouver sur notre site.