



FIDUCIAL

# Baromètre des TPE

Vague 80 – Juin 2025

N°121625

Contacts Ifop :

Frédéric Dabi / Flora Baumlin / Chloé Tegny  
Département Opinion et Stratégies d'Entreprise



01

Méthodologie

# Méthodologie

## Echantillon

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1 003 dirigeants** de très petites entreprises (TPE) de 0 à 19 salariés.

Les entreprises réalisant moins de 50 000€ de chiffres d'affaires à l'année n'ont pas été interrogées dans le cadre de cette étude.

En revanche, celle-ci inclut les auto-entrepreneurs.

## Méthodologie

L'échantillon a été raisonné puis ramené à son poids réel lors du traitement sur les critères suivants : secteur d'activité de l'entreprise, taille de l'entreprise, région d'implantation.

## Mode de recueil

Les interviews ont été réalisées **par téléphone** du **26 mai au 13 juin 2025**.

## Précision relative aux marges d'erreur

INTERVALLE DE CONFIANCE A 95% DE CHANCES						
Taille d'échantillon	Pourcentage observé					
	5 ou 95%	10 ou 90%	20 ou 80%	30 ou 70%	40 ou 60%	50%
600	1,8	2,4	3,3	3,7	4,0	4,1
800	1,5	2,1	2,8	3,2	3,5	3,5
900	1,4	2,0	2,6	3,0	3,2	3,3
1 000	<b>1,4</b>	<b>1,8</b>	<b>2,5</b>	<b>2,8</b>	<b>3,0</b>	<b>3,1</b>
1 500	1,1	1,5	2,0	2,3	2,4	2,5
2 000	1,0	1,3	1,8	2,0	2,2	2,2
3 000	0,8	1,1	1,4	1,6	1,8	1,8

La théorie statistique permet de mesurer l'incertitude à attacher à chaque résultat d'une enquête. Cette incertitude s'exprime par un intervalle de confiance situé de part et d'autre de la valeur observée et dans lequel la vraie valeur a une probabilité déterminée de se trouver. Cette incertitude, communément appelée « marge d'erreur », varie en fonction de la taille de l'échantillon et du pourcentage observé comme le montre le tableau ci-contre.

**Exemple de lecture du tableau** : dans le cas d'un échantillon de **1 000** personnes, si le pourcentage mesuré est de **10%**, la marge d'erreur est égale à **1,8**. Le vrai pourcentage est donc compris entre 8,2% et 11,8%.



02

Les résultats de l'étude



A

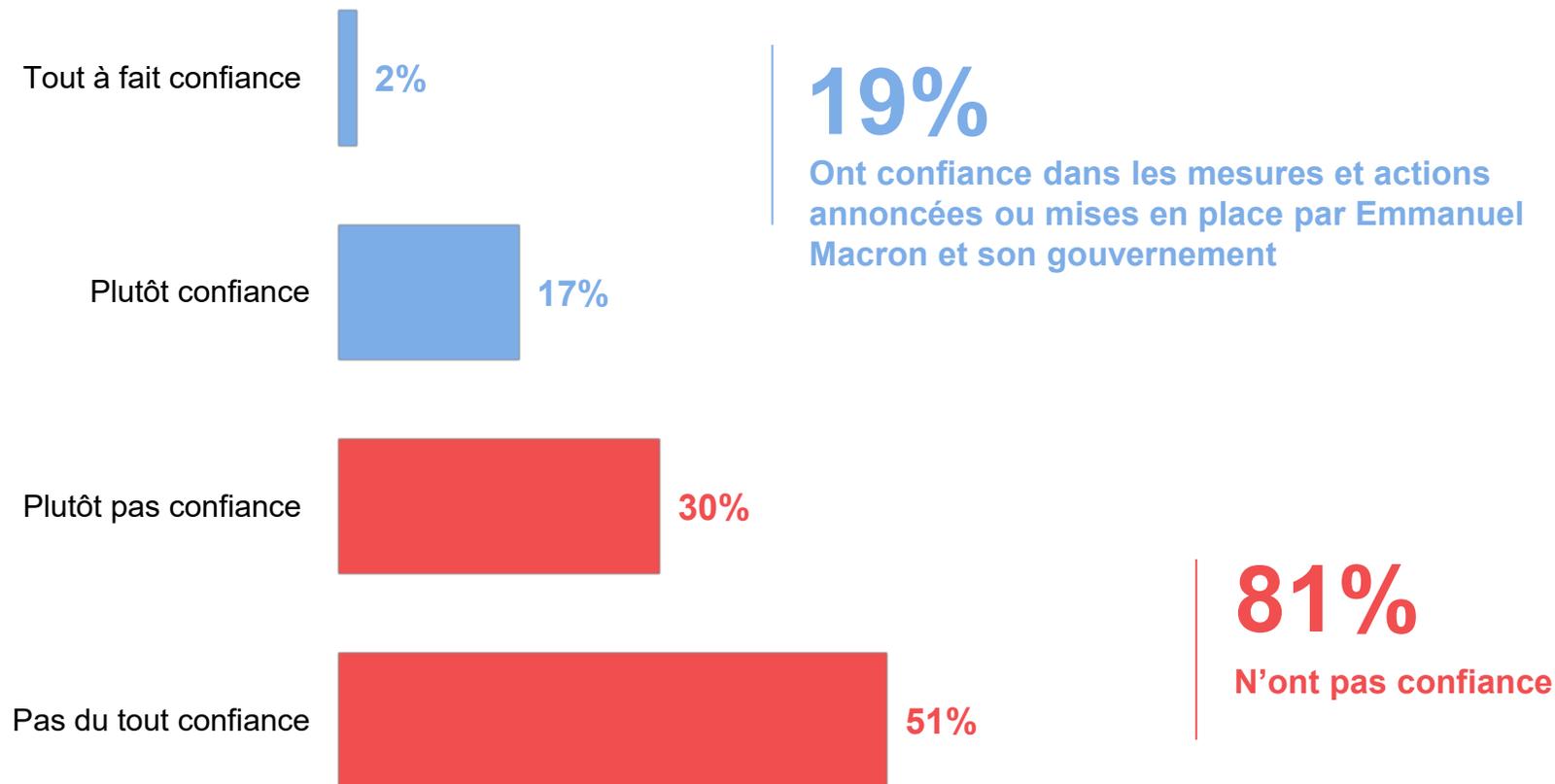
# La conjoncture en France et dans les entreprises

# A.1

## *L'action d'Emmanuel Macron et du gouvernement*

# La confiance dans les mesures et actions économiques annoncées ou mises en place par Emmanuel Macron et son gouvernement

QUESTION : Diriez-vous globalement que les mesures et actions économiques annoncées ou mises en place par Emmanuel Macron et son gouvernement vous inspirent ... ?



# La confiance dans les mesures et actions économiques annoncées ou mises en place par Emmanuel Macron et son gouvernement



## TOTAL CONFIANCE

Moyenne : **19%**

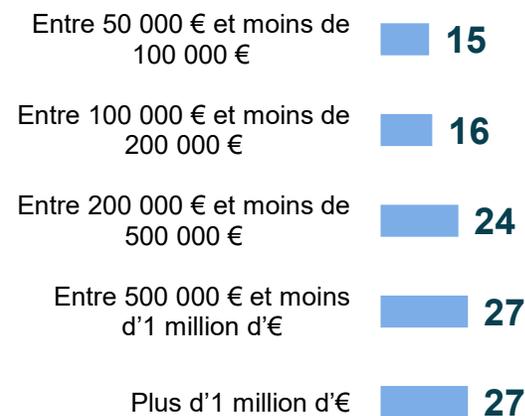
### TAILLE D'ENTREPRISE



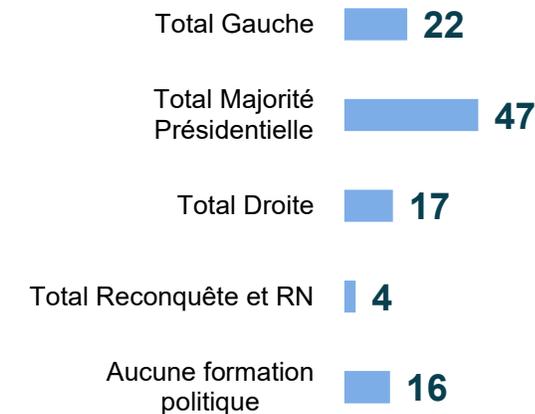
### SECTEUR D'ACTIVITÉ



### CHIFFRE D'AFFAIRES

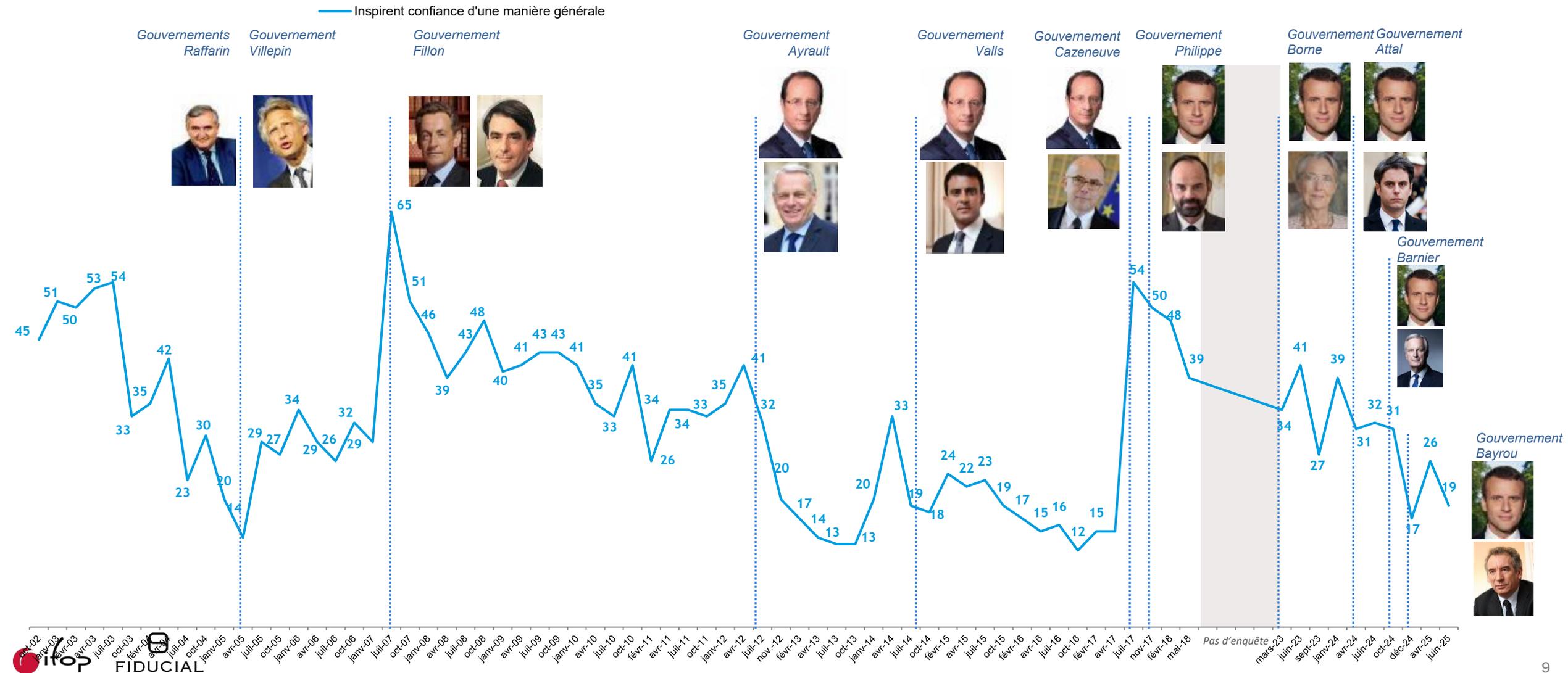


### PROXIMITÉ POLITIQUE



# La confiance dans les mesures et actions économiques annoncées ou mises en place par Emmanuel Macron et son gouvernement - Rappels

**QUESTION : Diriez-vous globalement que les mesures et actions économiques annoncées ou mises en place par Emmanuel Macron et son gouvernement vous inspirent ... ?**



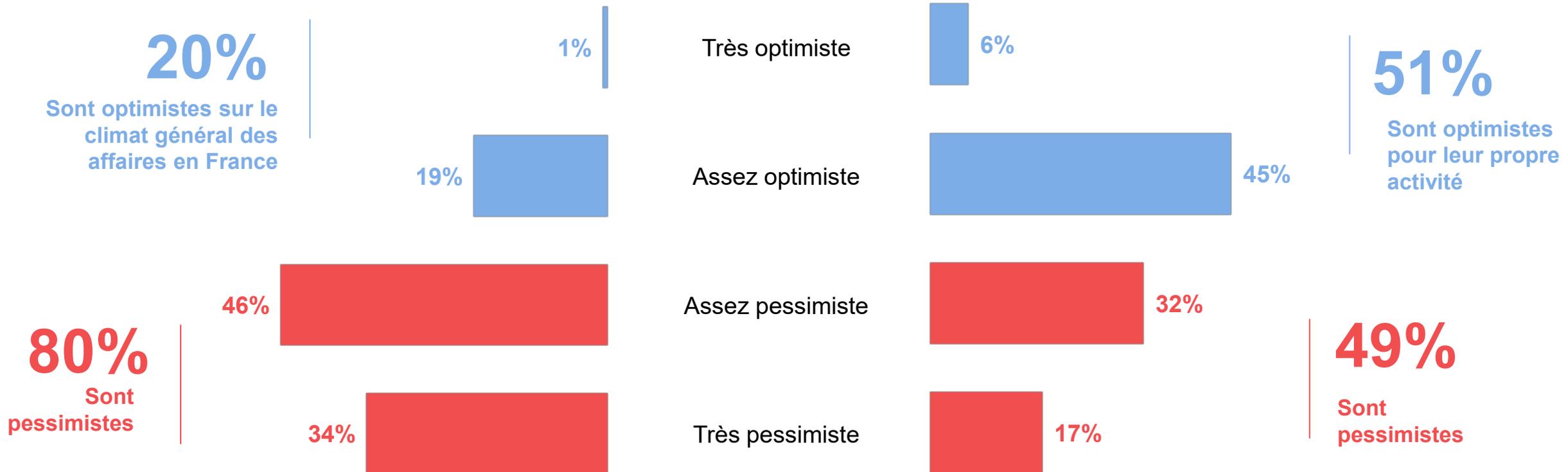
# A.2

*Le climat général  
et le moral des patrons  
de TPE*

# Le niveau d'optimisme vis-à-vis du climat général des affaires en France et pour sa propre activité

QUESTION : En prenant en considération le contexte politique, social et économique actuel, diriez-vous que sur le climat général des affaires en France, vous êtes ... ?

QUESTION : Et pour votre propre activité diriez-vous que vous êtes ... ?



Ne se prononcent pas

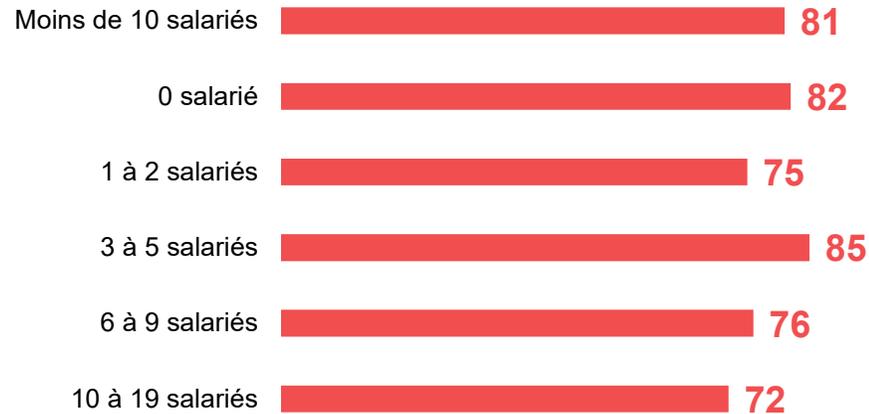
# Le niveau de pessimisme vis-à-vis du climat général des affaires en France



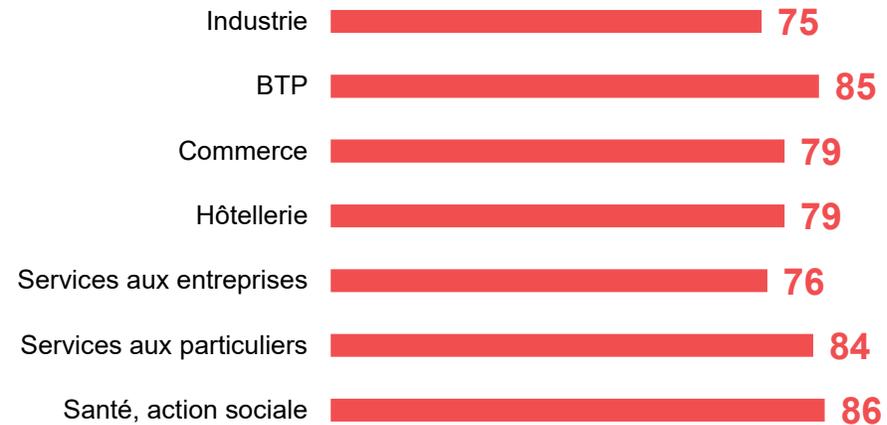
## TOTAL PESSIMISTES

Moyenne : **80%**

### TAILLE D'ENTREPRISE



### SECTEUR D'ACTIVITÉ



# Le niveau de pessimisme vis-à-vis de sa propre activité



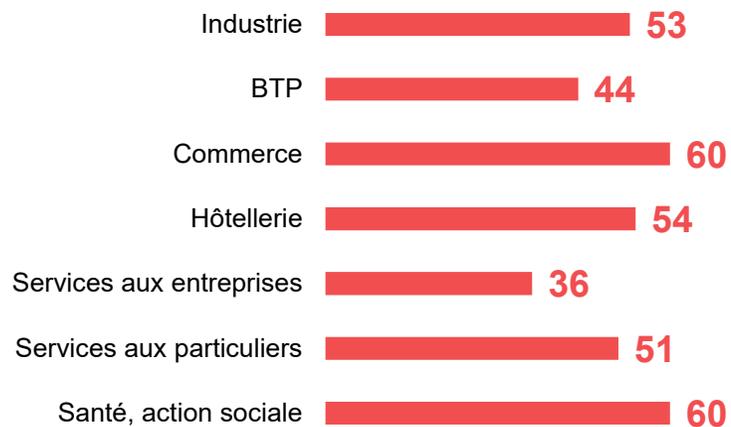
## TOTAL PESSIMISTES

Moyenne : **49%**

### TAILLE D'ENTREPRISE

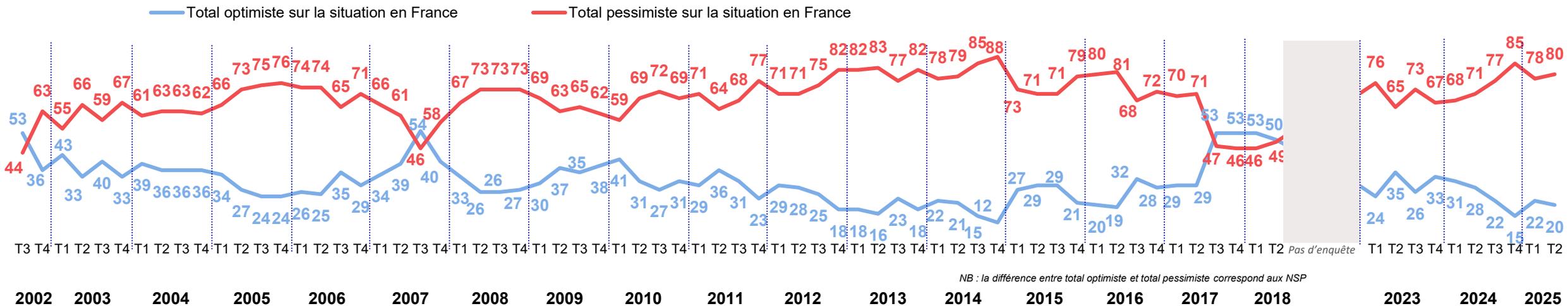


### SECTEUR D'ACTIVITÉ



# Le niveau d'optimisme vis-à-vis du climat général des affaires en France et pour sa propre activité - Rappels

QUESTION : En prenant en considération le contexte politique, social et économique actuel, diriez-vous que sur le climat général des affaires en France, vous êtes ... ?



QUESTION : Et pour votre propre activité diriez-vous que vous êtes ... ?

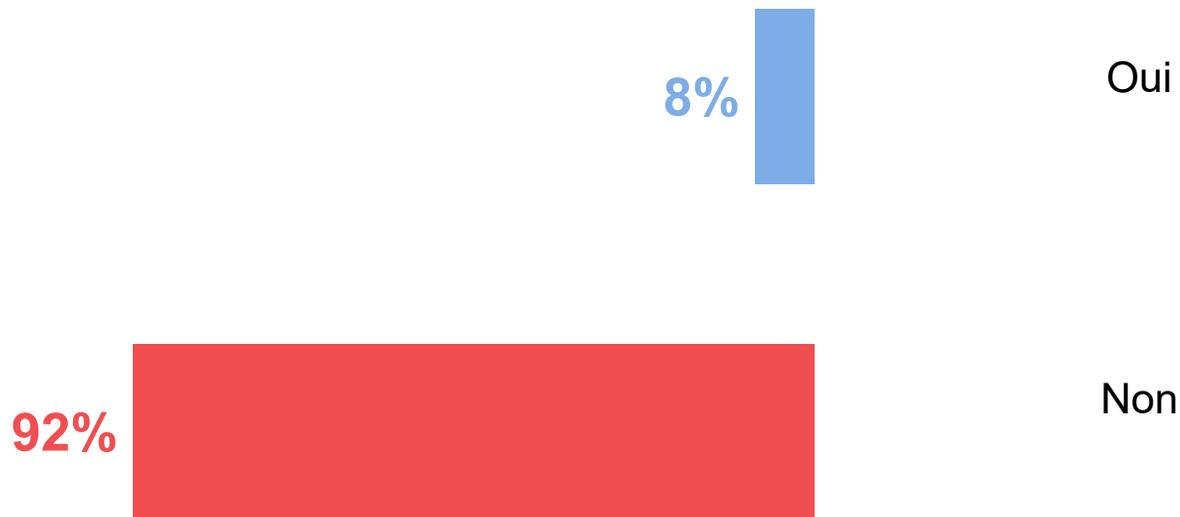


# A.3

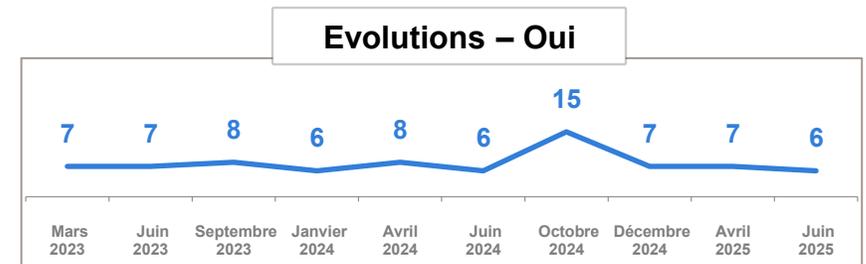
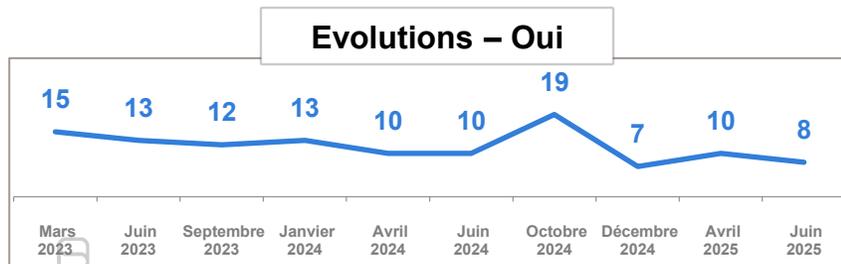
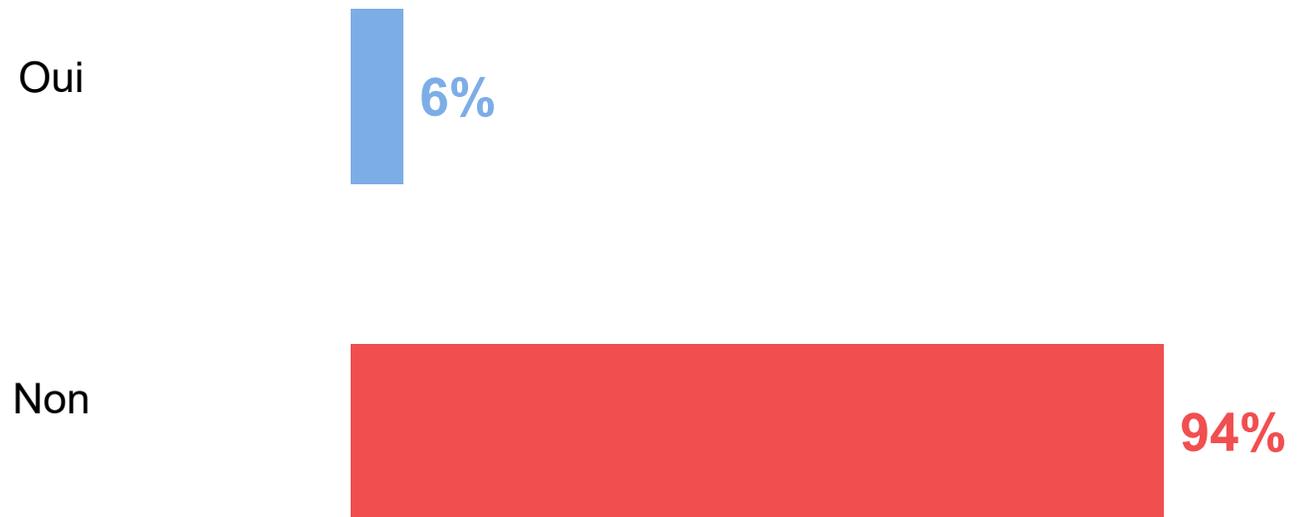
## *L'emploi dans les TPE*

# L'embauche et la suppression de personnel depuis 1er avril 2025 ou le fait de l'envisager d'ici le 30 juin 2025

**QUESTION : Avez-vous embauché du personnel depuis le 1er avril 2025, que ce personnel soit ou non encore présent dans l'entreprise aujourd'hui, et/ou envisagez-vous d'en embaucher d'ici le 30 juin 2025 ?**



**QUESTION : Avez-vous supprimé un ou plusieurs postes de salariés depuis le 1er avril 2025, que ce personnel soit ou non encore présent dans l'entreprise aujourd'hui, et/ou envisagez-vous d'en supprimer d'ici le 30 juin 2025 ?**



# L'embauche de personnel depuis 1er avril 2025 ou le fait de l'envisager d'ici le 30 juin 2025



## TOTAL OUI

Moyenne : **8%**

### TAILLE D'ENTREPRISE



### SECTEUR D'ACTIVITÉ



# La suppression de postes depuis 1er avril 2025 ou le fait de l'envisager d'ici le 30 juin 2025



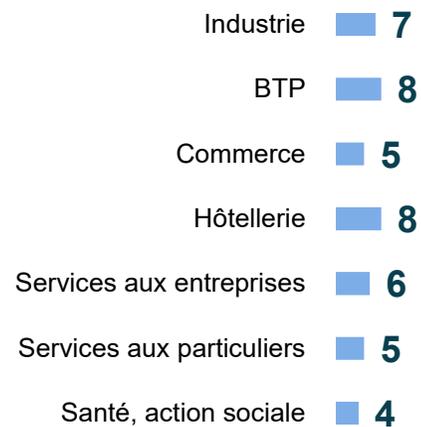
## TOTAL OUI

Moyenne : **6%**

### TAILLE D'ENTREPRISE

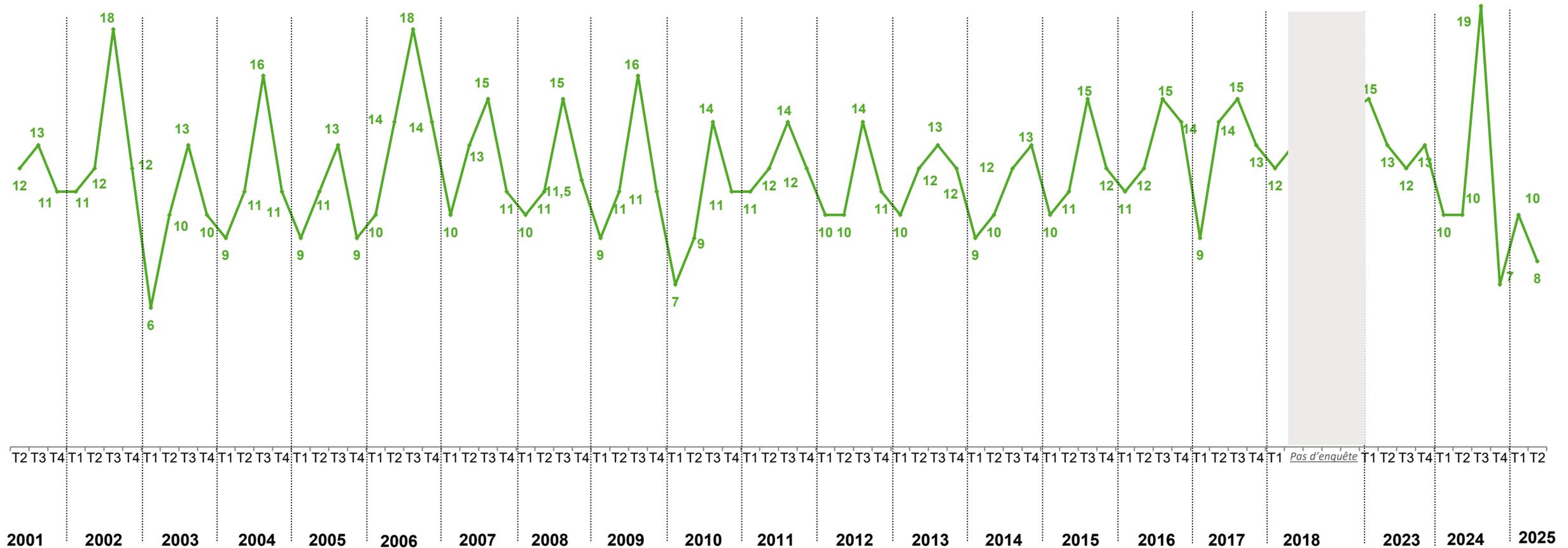


### SECTEUR D'ACTIVITÉ



# L'embauche de personnel depuis 1er avril 2025 ou le fait de l'envisager d'ici le 30 juin 2025 - Rappels

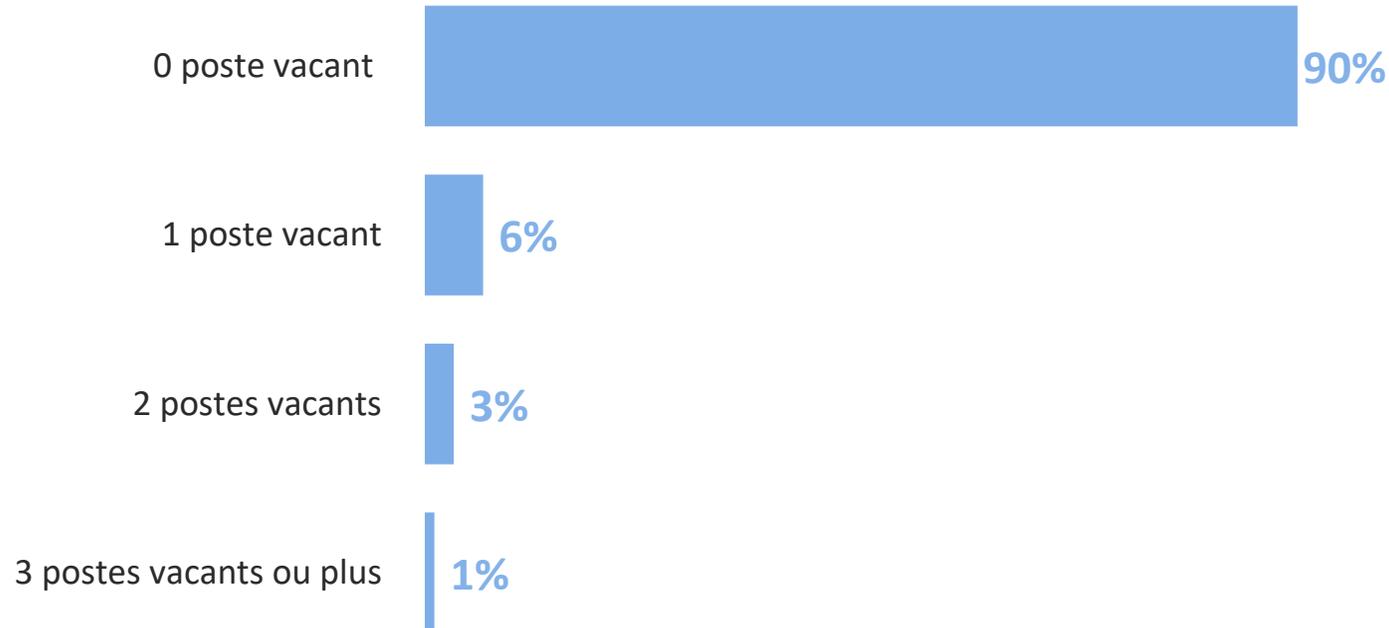
**QUESTION : Avez-vous embauché du personnel depuis le 1er avril 2025, que ce personnel soit ou non encore présent dans l'entreprise aujourd'hui et/ou envisagez-vous d'en embaucher d'ici le 30 juin 2025 ?**



\* L'intitulé de la question a été modifié par rapport à la dernière enquête réalisée en 2018 (Vague 70). En 2018, la question était posée comme suit :  
 Avez-vous embauché du personnel entre le 1er janvier et le 31 mars 2018, que ce personnel soit ou non encore présent dans l'entreprise ?

# Le nombre de postes actuellement vacants pour lesquels l'entreprise est en recherche active de candidats

**QUESTION : Combien de postes de travail sont actuellement vacants dans votre entreprise pour lesquels vous êtes en recherche active de candidats, y compris ceux à pourvoir d'ici le 30 juin 2025 ?**



**MOYENNE :**

**0,2**

*Rappel Avril 2025 : 0,2  
Rappel Décembre 2024 : 0,2  
Rappel Octobre 2024 : 0,3  
Rappel Juin 2024 : 0,2  
Rappel Mars 2024 : 0,2  
Rappel Janvier 2024 : 0,3  
Rappel Septembre 2023 : 0,3  
Rappel Juin 2023 : 0,3  
Rappel Mars 2023 : 0,3*

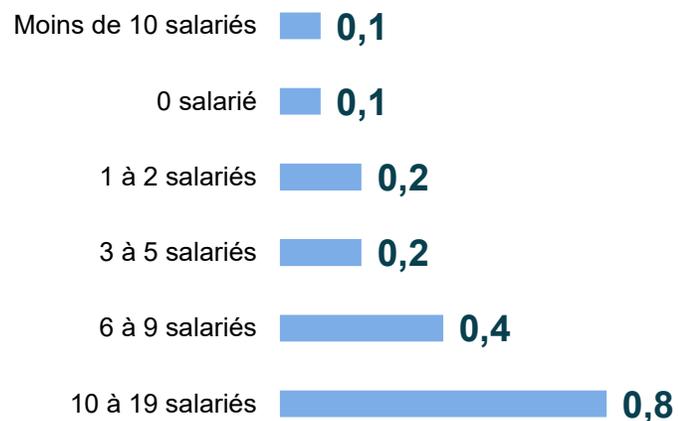
# Le nombre de postes actuellement vacants pour lesquels l'entreprise est en recherche active de candidats



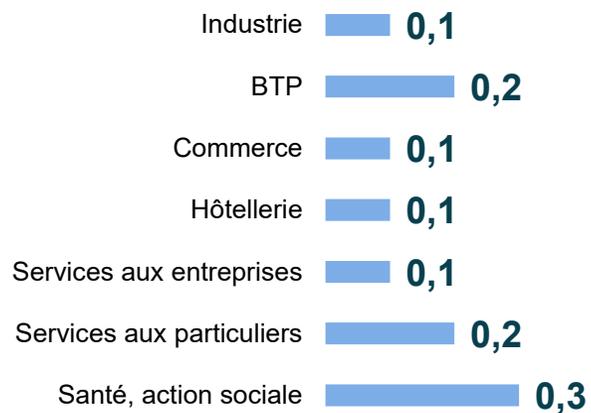
## NOMBRE DE POSTES VACANTS EN MOYENNE

Moyenne : **0,2**

### TAILLE D'ENTREPRISE



### SECTEUR D'ACTIVITÉ

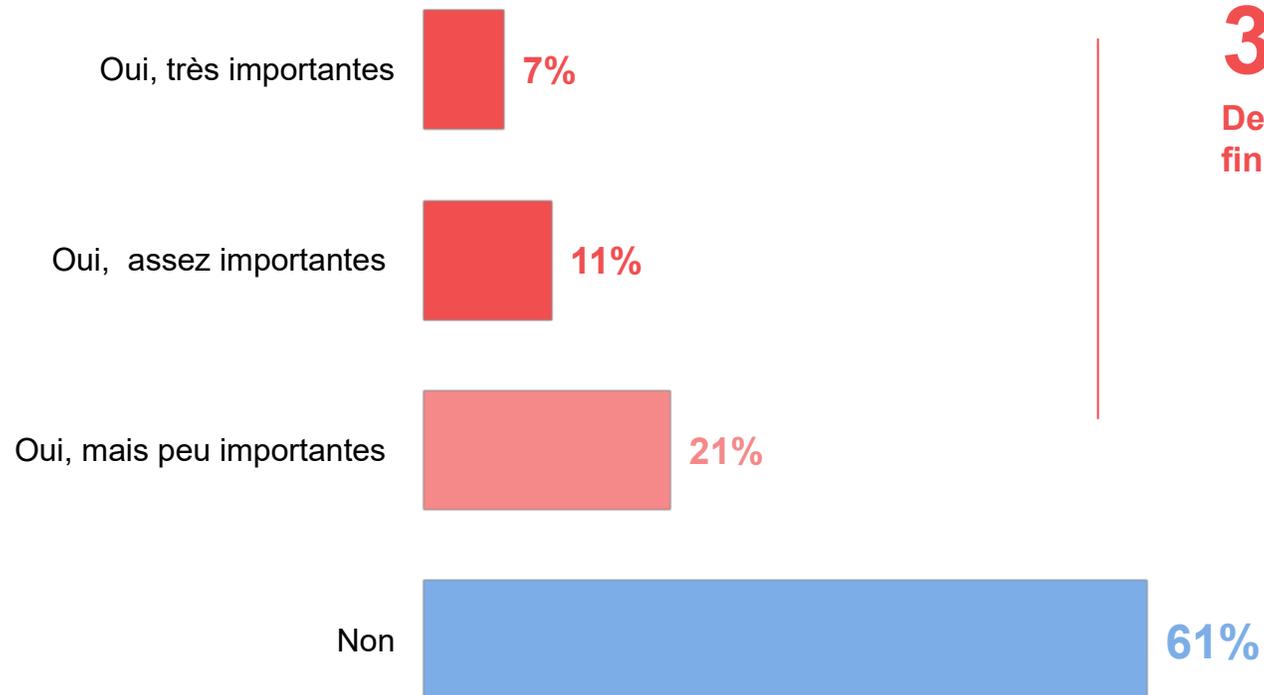


# A.4

## *Le risque de défaillance*

# Le fait de rencontrer des difficultés financières

QUESTION : Votre entreprise rencontre-t-elle aujourd'hui des difficultés financières ?

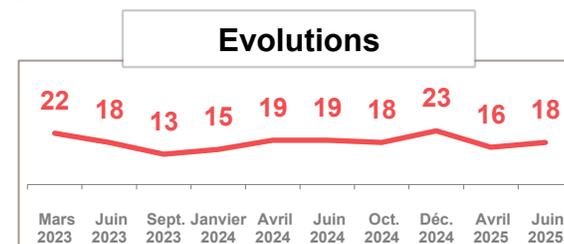
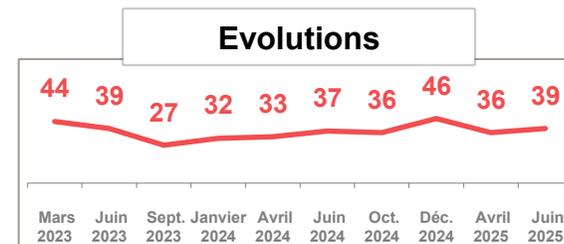


**39%**

Des TPE rencontrent des difficultés financières

Dont : **18%**

des difficultés financières très ou assez importantes



# Le fait de rencontrer des difficultés financières



## TOTAL DIFFICULTÉS FINANCIÈRES IMPORTANTES (assez ou très)

Moyenne : **18%**

### TAILLE D'ENTREPRISE



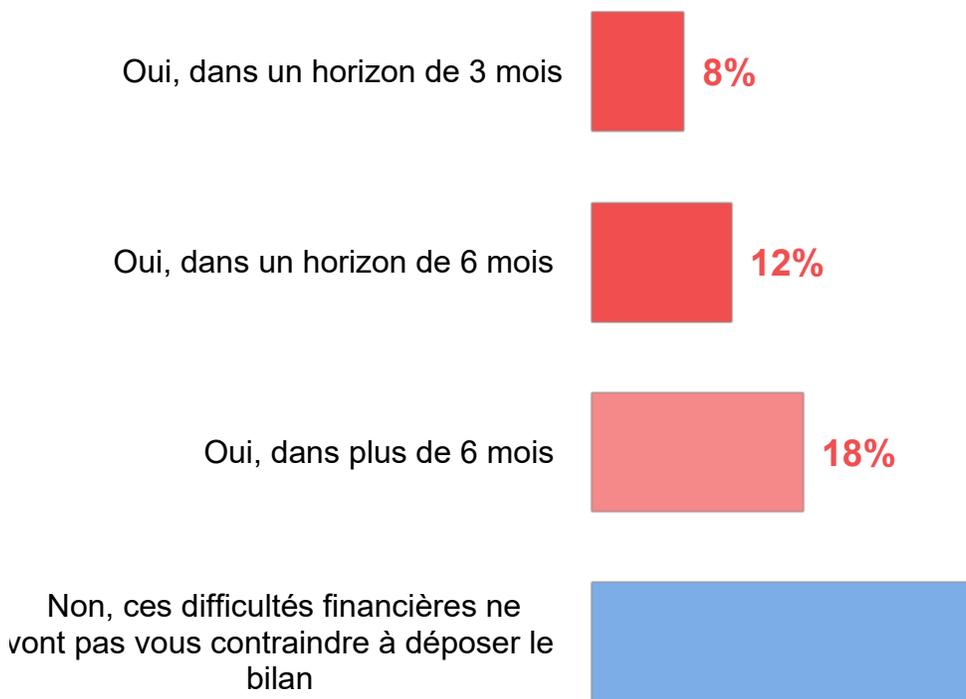
### SECTEUR D'ACTIVITÉ



# La contrainte de déposer le bilan ou de cesser son activité en raison de difficultés financières

**QUESTION : Est-ce que ces difficultés financières vont vous contraindre soit à déposer le bilan, c'est-à-dire vous déclarer en état de cessation des paiements, soit à cesser volontairement votre activité pour ne pas perdre plus ?**

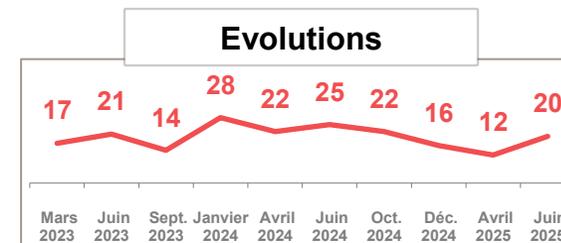
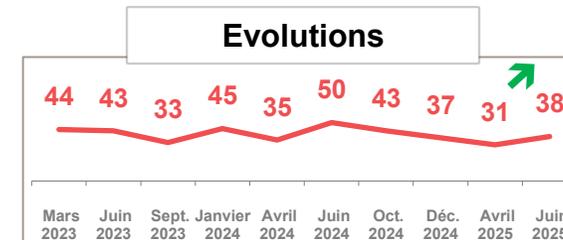
Base : Question posée uniquement à ceux dont l'entreprise rencontre des difficultés financières assez voire très importantes, soit 18% de l'échantillon



**38%**

Des dirigeants de TPE ayant des difficultés financières assez, voire très importantes pourraient être contraints de déposer le bilan ou de cesser leur activité

Dont : **20%**  
d'ici à 6 mois



En raison de la faiblesse des effectifs, les résultats ne sont pas ventilés.



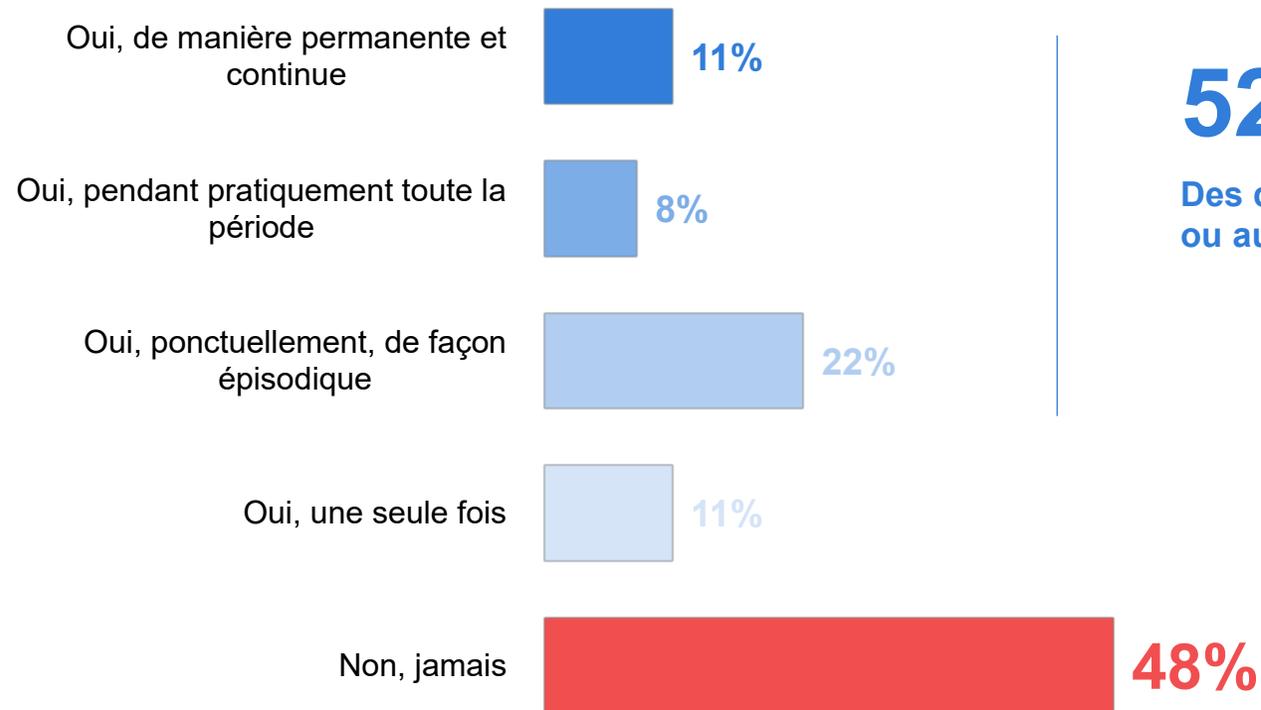
B

## Les TPE et l'apprentissage

# Le recours à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation au cours des dix dernières années

**QUESTION : Au cours des 10 dernières années, ou depuis que vous dirigez votre entreprise si cela fait moins de 10 ans, avez-vous déjà eu recours à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation ?**

*Base : Question posée uniquement aux chefs d'entreprise comptant au moins un salarié, soit 80% de l'échantillon*



**52%**

Des dirigeants de TPE déjà eu recours à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation

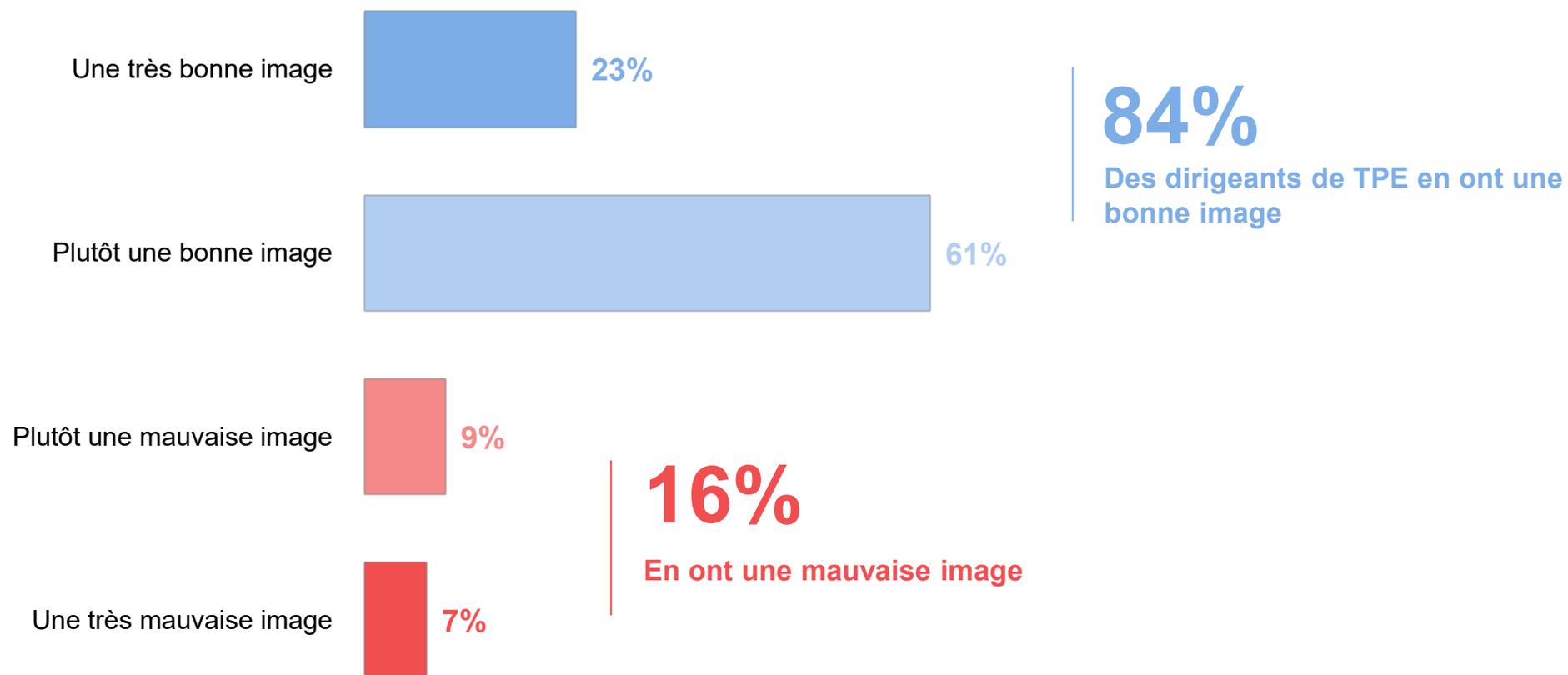
Dont : **18%**

Oui de manière permanente et continue ou pendant pratiquement toute la période

# L'image de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation

**QUESTION : Vous personnellement, diriez-vous que vous avez plutôt une bonne ou une mauvaise image des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ?**

*Base : Question posée uniquement aux chefs d'entreprise comptant au moins un salarié et ayant déjà eu recours à l'apprentissage ou à la professionnalisation, soit 44% de l'échantillon*



**84%**

Des dirigeants de TPE en ont une bonne image

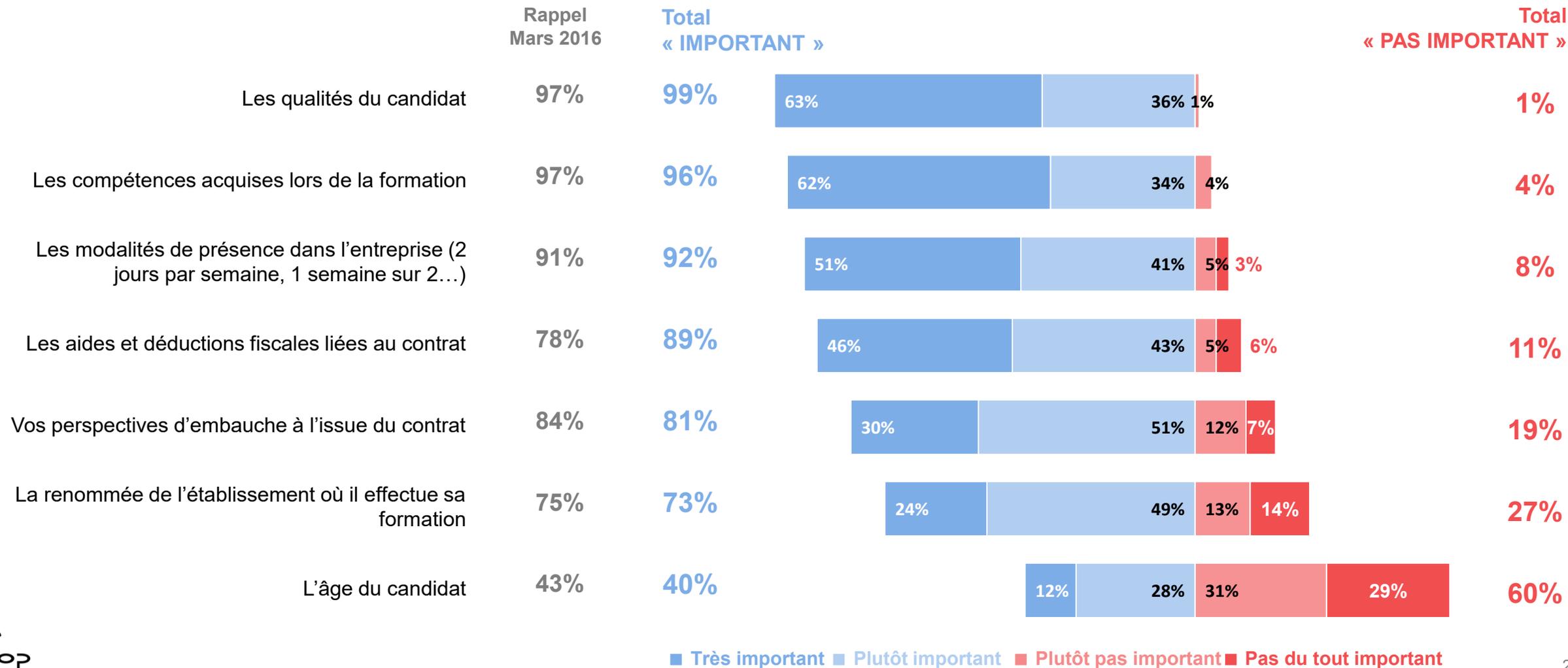
**16%**

En ont une mauvaise image

# L'importance de différents éléments dans le choix d'un candidat pour un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

**QUESTION : Lorsque vous embauchez un jeune en apprentissage ou en contrat de professionnalisation ou si vous deviez le faire, diriez-vous que chacun des éléments suivants est / serait important ou pas important dans le choix du candidat ?**

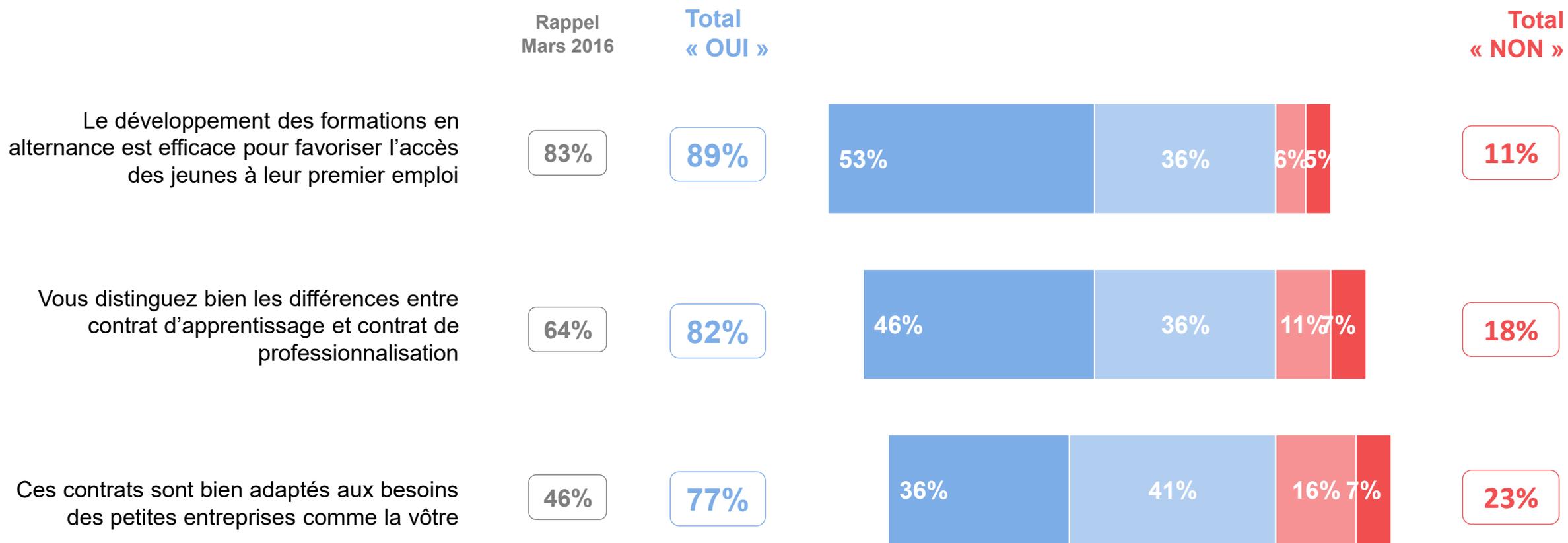
Base : Question posée uniquement aux chefs d'entreprise comptant au moins un salarié et ayant déjà eu recours à l'apprentissage ou à la professionnalisation, soit 44% de l'échantillon



# L'accord avec différentes affirmations relatives aux formations en alternance

**QUESTION : Concernant les formations en alternance, diriez-vous que... ?**

Base : Question posée uniquement aux chefs d'entreprise comptant au moins un salarié et ayant déjà eu recours à l'apprentissage ou à la professionnalisation, soit 44% de l'échantillon

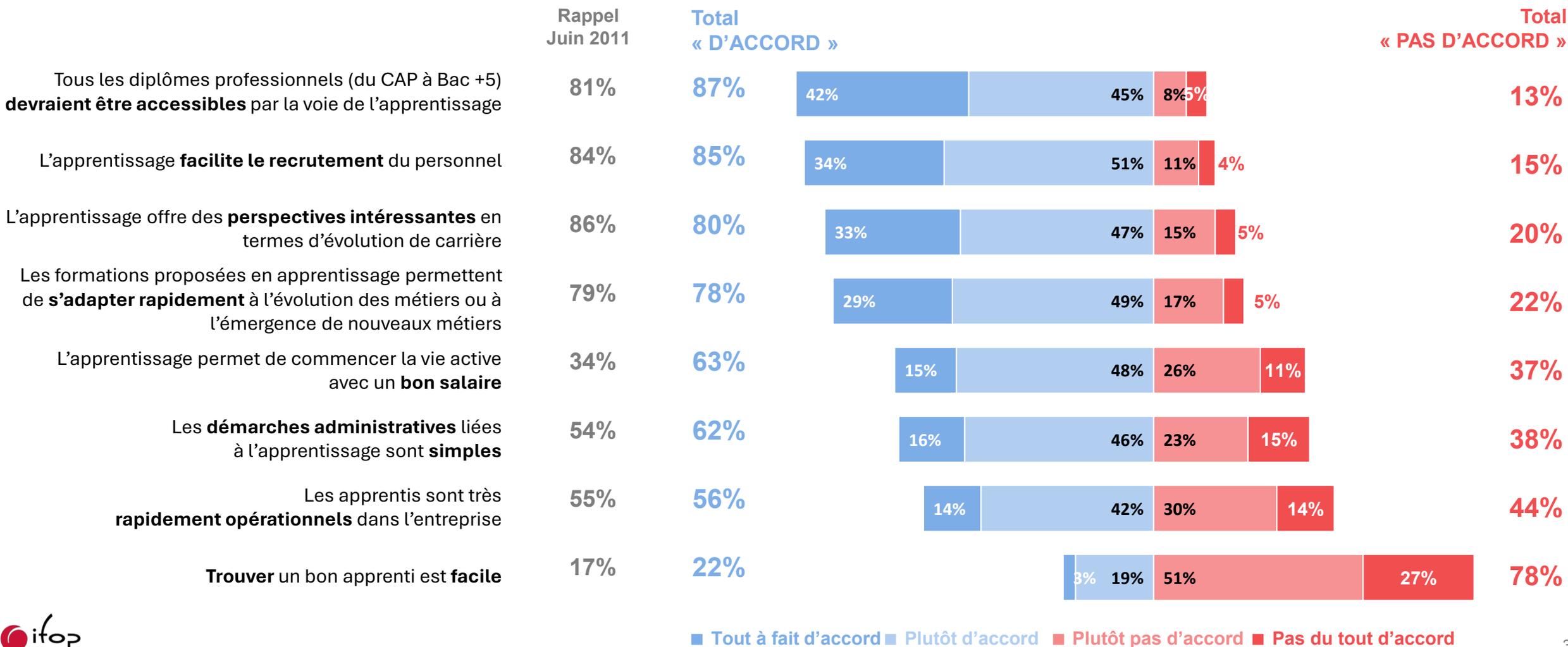


■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout

# L'accord avec différentes affirmations relatives à l'apprentissage en général

**QUESTION : Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des propositions suivantes sur l'apprentissage ?**

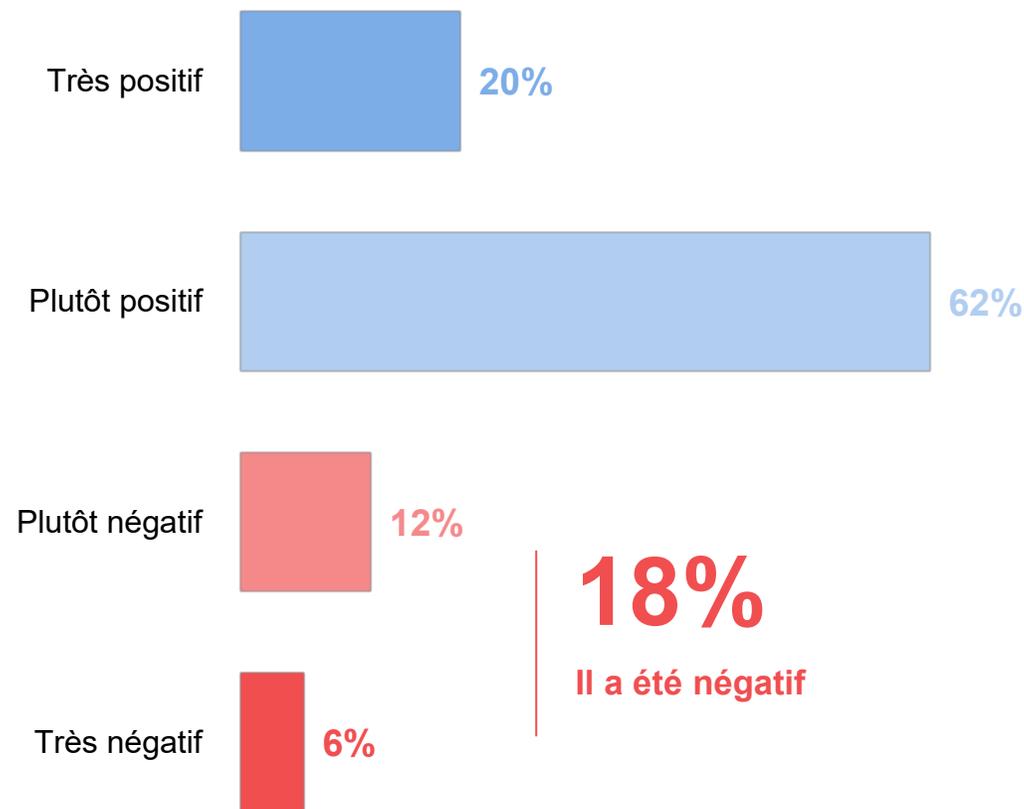
Base : Question posée uniquement aux chefs d'entreprise comptant au moins un salarié et ayant déjà eu recours à l'apprentissage ou à la professionnalisation, soit 44% de l'échantillon



# L'impact positif ou négatif du recours à l'apprentissage pour son entreprise

**QUESTION : Diriez-vous que ce recours à l'apprentissage a été positif ou négatif pour votre entreprise ?**

Base : Question posée uniquement aux chefs d'entreprise comptant au moins un salarié et ayant déjà eu recours à l'apprentissage ou à la professionnalisation, soit 44% de l'échantillon

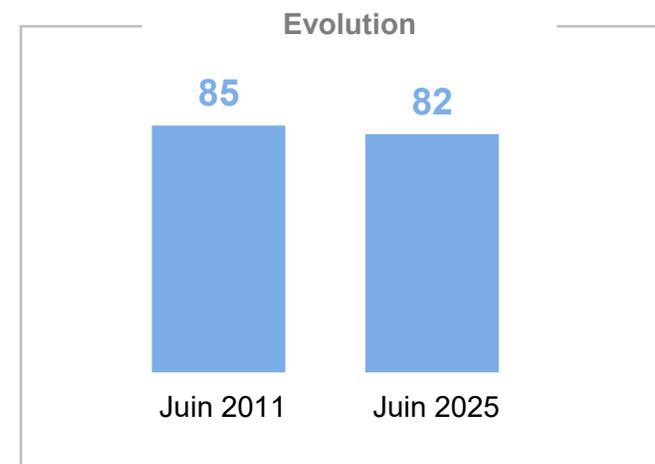


**82%**

Des dirigeants de TPE estiment que ce recours à l'apprentissage a été positif

**18%**

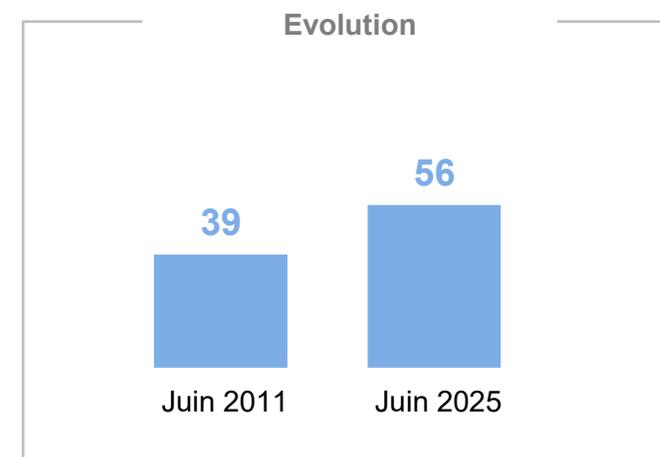
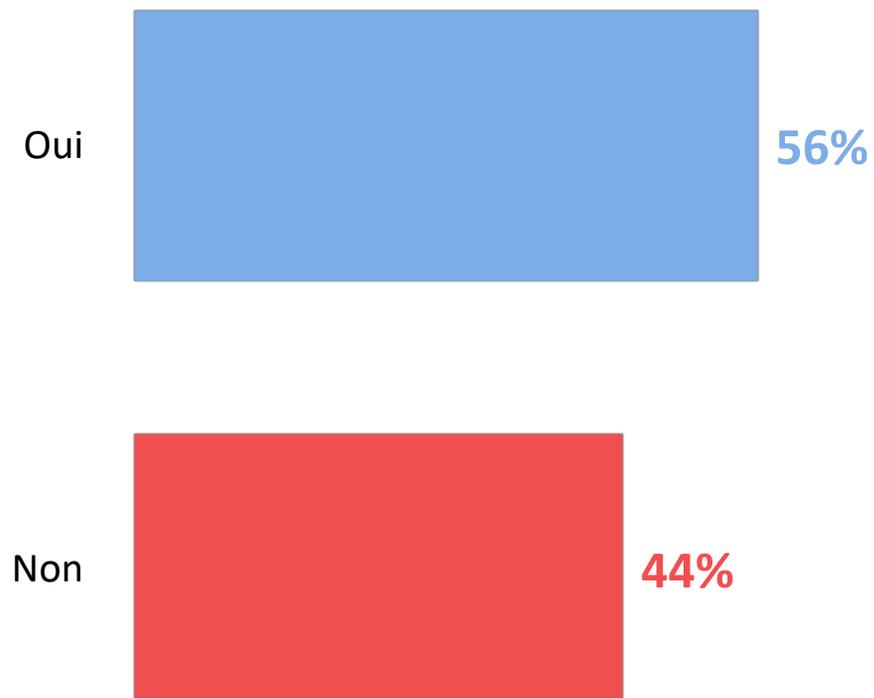
Il a été négatif



# L'embauche à l'issue d'une période d'apprentissage

**QUESTION : Et avez-vous déjà embauché à l'issue d'une période d'apprentissage ?**

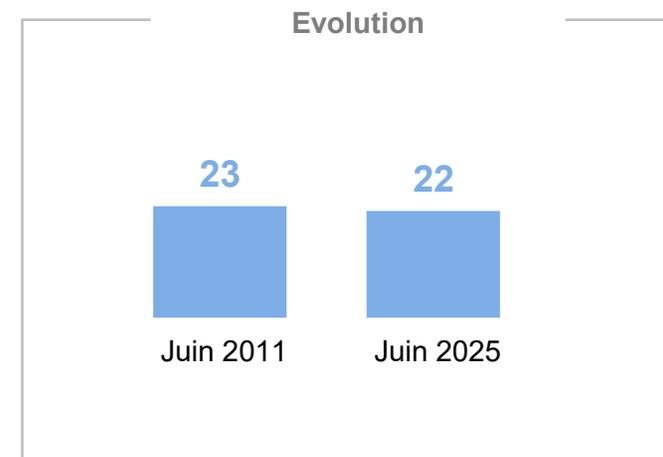
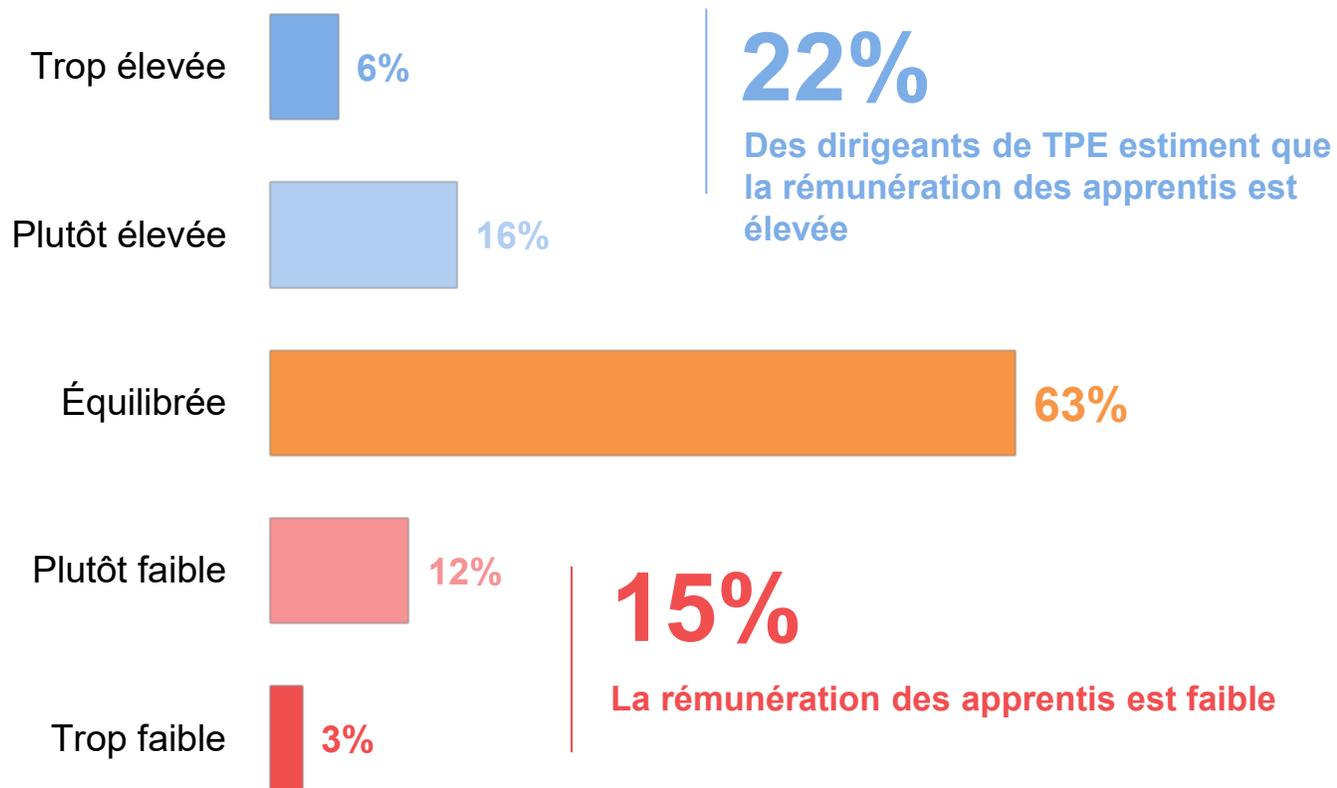
*Base : Question posée uniquement aux chefs d'entreprise comptant au moins un salarié et ayant déjà eu recours à l'apprentissage ou à la professionnalisation, soit 44% de l'échantillon*



# Le jugement quant au niveau de rémunération des apprentis

**QUESTION : Diriez-vous que la rémunération due aux apprentis pendant l'apprentissage est... ?**

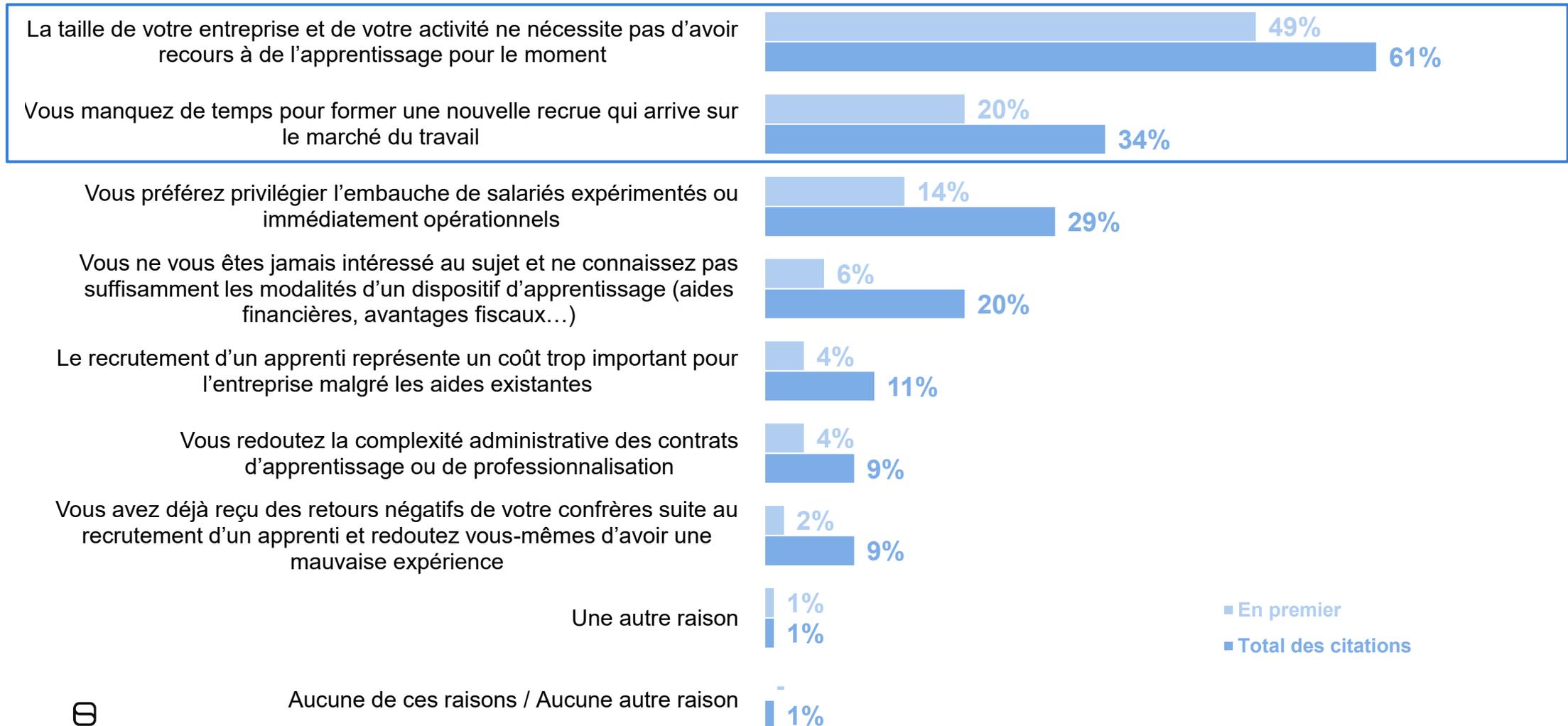
Base : Question posée uniquement aux chefs d'entreprise comptant au moins un salarié et ayant déjà eu recours à l'apprentissage ou à la professionnalisation, soit 44% de l'échantillon



# Les raisons du non-recours à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation

**QUESTION : Vous avez déclaré n'avoir jamais eu recours à l'apprentissage ou à un contrat de professionnalisation. Pour quelles raisons ? En premier ? En second ?**

Base : Question posée uniquement aux chefs d'entreprise comptant au moins un salarié et n'ayant pas eu recours à l'apprentissage ou à la professionnalisation, soit 36% de l'échantillon



Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.



03

## Analyse des principaux enseignements

## Malgré un léger regain d'optimisme pour leur propre activité, l'optimisme des dirigeants de TPE quant au climat général des affaires en France recule à nouveau et s'accompagne d'une défiance renforcée à l'égard de l'exécutif.

Le niveau de confiance vis-à-vis des mesures économiques annoncées ou mises en place par Emmanuel Macron et son gouvernement chute à 19% pour ce deuxième trimestre 2025 (-7 points par rapport au premier trimestre 2025), et se situe ainsi de nouveau dans le même étiage que lors de la mesure réalisée au dernier trimestre 2024 (17%), qui cristallisait le score le plus faible mesuré depuis le début du second quinquennat d'Emmanuel Macron. Dans le détail, seuls 2% des interviewés déclarent avoir « tout à fait confiance » (-1 point vs premier trimestre 2025) alors qu'en miroir, parmi les dirigeants déclarant ne pas avoir confiance (81%), la majorité n'a « pas du tout confiance » (51%, score stable).

A l'instar de la mesure réalisée au dernier trimestre 2024 qui ancrerait un taux record de défiance *a priori* envers François Bayrou, celle de ce deuxième trimestre vient cette fois confirmer un niveau de défiance qui s'inscrit durablement dans le temps. Cette tendance se trouve par ailleurs confirmée par les *Indices de popularité* pour le Journal du Dimanche réalisés auprès du grand public, datant de mai 2025 : en effet, seuls 22% des Français déclaraient eux-aussi être satisfaits de François Bayrou comme Premier ministre (en baisse de 5 points par rapport à la mesure datant en mars 2025), soit le plus bas score de popularité enregistré auprès du grand public depuis son entrée en fonction et un des scores les plus faibles observés depuis la création de ce baromètre pour le Journal du Dimanche en 1958.

Cette défiance majoritairement persistante peut être lue comme la résultante du mécontentement et de la lassitude des chefs d'entreprise à l'égard du gouvernement et incarné par son Premier ministre. Ce dernier est structurellement perçu comme en inaction, inquiet dans l'affaire Bétharram, et dont les interventions publiques successives ont été perçues comme mal-maîtrisées ou malvenues.

En parallèle de ce déclin de la confiance, le niveau d'optimisme vis-à-vis du climat général des affaires – toujours peu élevé – recule encore de 2 points par rapport à la précédente mesure pour s'établir à 20%. L'optimisme pour sa propre activité – traditionnellement plus élevé – connaît quant à lui une dynamique, certes, timide mais inversée, et s'établit à 51% ce trimestre, redevant ainsi majoritaire pour la première fois depuis le troisième trimestre 2024. Dans le détail, les dirigeants de TPE des secteurs de l'industrie et des services aux entreprises se montrent moins pessimistes qu'en moyenne (respectivement -5 et -4 points), tandis que les patrons du BTP, des services aux particuliers et de la santé et de l'action sociale comptent parmi les plus nombreux (respectivement +5, +4 et +6 points). En ce qui concerne leur propre activité, les patrons du secteur de la santé et de l'action sociale et ceux du commerce sont ceux qui se montrent les plus pessimistes (+11 points tous deux vs moyenne).

En parallèle, la part de TPE qui déclare rencontrer des difficultés financières enregistre un bond de 3 points et passe ainsi à 39%, soit le plus haut score observé depuis juin 2023 exception faite du dernier trimestre 2024 (niveau record à 46%). La part des entreprises en difficultés financières très ou assez importantes augmente légèrement elle aussi (18%, +2 points), et l'intensité des conséquences est en recrudescence, puisque 38% pourraient désormais être contraintes de déposer le bilan, soit 7 points de plus que lors de la précédente mesure et le plus haut niveau observé depuis octobre 2024.

## **Des embauches en légère baisse pour le deuxième trimestre 2025 tandis que le nombre de suppression de postes envisagé reste assez stable.**

**Moins d'un dirigeant de TPE sur dix déclare avoir embauché ou prévoit d'embaucher du personnel d'ici fin juin 2025 (8%),** soit un score en baisse de 2 points par rapport au premier trimestre 2025. Il s'agit du plus bas score observé pour un 2ème trimestre et, exception faite pour 2023 où le score du 1er trimestre était très élevé. C'est également la première fois que le niveau d'embauche du 2ème trimestre est inférieur à celui du 1er trimestre.

Cet indicateur reste toujours fortement indexé sur la taille de l'entreprise : plus l'entreprise compte de salariés, plus elle prévoyait d'embaucher ou a déjà embauché. Cela concerne ainsi 17% des patrons d'entreprise de 3 à 5 salariés, 29% des chefs d'entreprises de 6 à 9 salariés et jusqu'à 39% des patrons d'entreprise de 10 à 19 salariés. A l'instar du premier trimestre 2025, les écarts sont moins marqués entre les secteurs d'activité, exception faite du secteur de l'hôtellerie pour lequel 14% des chefs d'entreprise ont embauché ou prévoient d'embaucher (+6 points vs moyenne) au deuxième trimestre 2025.

**En miroir, 6% des TPE déclarent avoir supprimé un ou plusieurs postes lors du deuxième trimestre 2025,** un score relativement stable par rapport au dernier trimestre 2024 et au premier trimestre 2025.

**Il en résulte un différentiel de 2 points entre les embauches et les suppressions de postes, en faveur des embauches, conformément à la tendance systématiquement positive de ce différentiel sur l'ensemble des vagues d'enquête réalisées, à l'exception du dernier trimestre 2024.**

**Enfin, 90% des patrons TPE déclarent n'avoir aucun poste vacant dans leur entreprise (+2 points vs précédente mesure)** et en moyenne, il existe 0,2 postes vacants par TPE – un score stable par rapport au précédent trimestre. Les plus grandes TPE disposent de davantage de postes vacants : 0,4 pour les TPE de 6 à 9 salariés et 0,8 pour les TPE de 10 salariés et plus.

## La grande majorité des patrons ayant eu recours à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation au cours des dix dernières années en ont une bonne image et continuent de percevoir une logique de gagnants-gagnants pour l'entreprise et pour les apprentis. (1/2)

Parmi les chefs d'entreprise comptant au moins un salarié au sein de leurs effectifs (soit 80% de l'échantillon), **plus de la moitié déclare avoir déjà eu recours à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation au cours des dix dernières années** (52%), dont près de 2 sur 10 de manière permanente ou continue ou pendant pratiquement toute la période (18%). Les patrons des plus grandes entreprises (de 6 à 9 salariés et de 10 à 19 salariés) sont parmi les plus nombreux à avoir eu recours à ce dispositif dans l'absolu (respectivement +12 points et +15 points par rapport à la moyenne).

Parmi les chefs d'entreprise ayant donc eu recours à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation (soit 44% de l'échantillon au global), **plus de 8 sur 10 en ont une bonne image (84%), dont 23% une très bonne image** – un score là encore plus important auprès des patrons des plus grandes entreprises, ainsi qu'auprès des patrons de moins de 35 ans (99% d'entre eux en ayant une bonne image).

Dans le détail, et par rapport à la précédente mesure réalisée en 2016 sur le sujet, **la quasi-totalité des patrons continuent d'accorder une grande importance aux éléments les plus pragmatiques dans le choix d'une candidature**, à savoir, les qualités des candidats (99%, +2 points), les compétences acquises lors de la formation (96%, -1 point) et les modalités de présence dans l'entreprise (92%, +1 point). **L'importance des aides et déductions fiscales** liées à ce type de contrat est également valorisée par près de 9 patrons sur 10 (89%) et enregistre une **progression significative par rapport à 2016** (78%, soit +11 points), **témoignant d'une incitation et d'un accompagnement des chefs d'entreprise renforcés en la matière.**

De façon plus secondaire, près des trois quarts des chefs d'entreprise voire plus accordent également de l'importance aux perspectives d'embauche à l'issue du contrat (81%, -3 points) et à la renommée de l'établissement où l'apprenant a effectué sa formation (73%, -2 points). L'âge du candidat apparaît finalement plus secondaire et n'est valorisée que par une minorité de patrons (40%, -3 points vs 2016).

**Les patrons de TPE font de surcroît preuve de davantage d'enthousiasme qu'en 2016 à l'égard de la formation en alternance en général.** Ils sont ainsi près de 9 sur 10 à reconnaître le rôle de ce dispositif dans l'accès des jeunes à un premier emploi (+6 points vs 2016) et plus des trois quarts à estimer que ce type de contrat est bien adapté aux besoins des petites entreprises comme les leur (77%, +31 points vs 2016). On enregistre également une progression dans leur capacité à identifier les différences entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation (82%, +18 points vs 2016).

## La grande majorité des patrons ayant eu recours à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation au cours des dix dernières années en ont une bonne image et continuent de percevoir une logique de gagnants-gagnants pour l'entreprise et pour les apprentis. (2/2)

Ainsi, **la grande majorité d'entre eux en perçoivent des retombées positives directes pour l'entreprise** : 85% d'entre eux considèrent que l'apprentissage facilite le recrutement du personnel (+1 point vs 2011), 78% que les formations proposées en apprentissage permettent de s'adapter rapidement à l'évolution des métiers ou à l'émergence de nouveaux métiers, et 87% estiment désormais que tous les diplômés professionnels (du CAP au BAC+5) devraient être accessibles par la voie de l'apprentissage (+6 points vs 2011). Ils sont également majoritaires et plus nombreux qu'en 2011 à concéder la simplicité des démarches administratives liées à l'apprentissage (62%, +8 points vs 2011) et l'avantage lié au fait que les apprentis sont rapidement opérationnels dans l'entreprise (56%, +1 point). En revanche, **près de 8 patrons sur 10 (78%) témoignent de leurs difficultés à trouver « un bon apprenti facilement »** ; et ce score enregistre une hausse de 5 points par rapport à la précédente mesure réalisée en 2011.

**En parallèle, les patrons de TPE sont également une majorité à reconnaître les bénéfices de l'apprentissage pour les alternants eux-mêmes**, notamment grâce à la possibilité qu'offre ce type de contrat pour commencer la vie active avec un « bon salaire » (63%, +29 points vs 2011) et en termes de perspectives d'évolution de carrière (80%, -6 points).

A cet égard, **la rémunération des alternants semble perçue assez positivement par les employeurs**, près des deux tiers des patrons estimant que la rémunération due aux apprentis pendant leur contrat est équilibrée (63%), tandis que 22% la trouvent élevée (score stable vs juin 2011) et 15% plutôt faible.

Finalement, **plus de 8 patrons sur 10 revendiquent un impact positif de l'apprentissage pour leur entreprise, dont 20% « très positif »** – un score qui reste relativement stable par rapport à la mesure réalisée en juin 2011 (-3 points) – **et plus de la moitié déclare avoir déjà embauché à l'issue d'une période d'apprentissage** (56%). Ce dernier score enregistre par ailleurs une **très forte progression de 17 points par rapport à juin 2011** où ils étaient minoritaires à avoir embauché à l'issue du contrat (39%). Et là également, les patrons des plus grandes entreprises s'avèrent les plus concernés.

*Il est à souligner qu'aucune différence en termes de secteur d'activité n'a pu être relevée sur ce thème.*

**A l'inverse, la majorité des chefs d'entreprise n'ayant pas eu recours à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation** au cours des dix dernières années (soit 36% de l'échantillon) **justifient avant tout ce non-recours par un manque d'opportunité**, la taille et l'activité de leur entreprise ne nécessitant pas d'avoir recours à l'apprentissage pour le moment (61% de citations dont 49% en premier). Les deuxième et troisième raisons évoquées, toutes deux minoritaires, relatent du **manque de temps disponible et dédié à la formation d'une nouvelle recrue** (34% de citations) et de la volonté de **privilégier plutôt l'embauche de salariés expérimentés et immédiatement opérationnels** (29%).