



# *Point Offre* *de formation continue*

*Numéro 48 – Octobre 2014*

**Zoom : Sur les freins à la formation (Enquête  
Céreq / Enquête CCI Le Havre – Ifop)**

[www.crefor-hn.fr](http://www.crefor-hn.fr)



centre de ressources emploi formation



## Nettoyage et enrichissement du fichier des organismes

Depuis début septembre, nous procédons à une mise à jour des centres de formation. Pour chaque établissement présent dans le répertoire électronique nous vérifions :

La validité du numéro de déclaration d'activité, la validité du numéro de siret, le code NAF (anciennement APE). Nous avons ainsi procédé à ce jour, à la suppression de 150 structures qui n'avaient plus d'activité en formation professionnelle ou qui avaient été radiées suite à un Bilan Pédagogique et Financier néant ou à une cessation d'activité.

Nous avons mis à jour également les labels, certifications attribuées aux organismes ainsi que la liste des référents handicapés intervenant dans les structures.

**Pensez à vous connecter, régulièrement, au module d'auto-saisie afin de mettre à jour vos informations, il en va de la qualité de la base de données.**

Pour en savoir plus sur le service de mise à jour en ligne, contactez :

Céline Mothelay ✉ [celine.mothelay@crefor-hn.fr](mailto:celine.mothelay@crefor-hn.fr) ☎ 02.32.18.37.26

## Volume des données au 03/10/2014

### Organismes :

Centres de formation continue	<a href="#">Nouvelles créations 2014</a>
758	

### Actions de formation sur fonds publics :

Financier	Programme	Total sessions
Conseil régional	Programme régional de formation professionnelle continue 2014-2015	964
Pôle emploi	Programme des actions conventionnées Pôle emploi (AFC) 2014	103
Pôle emploi	Programme POE Collectives	5
Agefiph	Programme Agefiph 2014	24
Directe	Programme Compétences clés 2014-2015	35
Etat	Ofii	19
		<b>1150</b>

### Actions de formations sur fonds privés :

	Total sessions
Actions certifiantes	187
Actions non certifiantes	231
	<b>418</b>

Le Crefor a pour mission de collecter et diffuser l'offre de formation continue régionale. Ce répertoire est consultable sur notre site internet : <http://offredeformation.crefor-hn.fr/>



## ZOOM sur les freins à la formation

### Vus par les salariés

*Cette enquête publiée par le Céreq, en octobre 2014, a été réalisée par l'Insee et la Dares auprès de 13 857 personnes âgées de 18 à 64 ans pour l'année 2012.*

Cette année-là, 6 salariés (F/H) sur 10 ont accédé à la formation professionnelle continue.

« Plus on se forme, plus on souhaite se former ». 38 % des salariés soulignent qu'ils souhaitent se former davantage. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, ce sont ceux qui se forment le plus qui sont les plus mécontents. Les titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au Bac affichent leur insatisfaction dans des proportions supérieures à 40 %, alors que les titulaires d'un Cap / Bep (niveau V) et les non-diplômés ne le font respectivement que dans 34 % et 32 % des cas.

### Quels sont les freins qui empêchent les salariés de se former ?

- Les salariés les plus qualifiés, cadres (34 %) et professions intermédiaires (24 %) mettent principalement en avant leur contrainte de charge de travail. S'ensuit, le coût de la formation (26 %) mis en avant par les jeunes et les moins qualifiés ou encore les salariés en CDD (33 %).
- Les salariés les moins qualifiés et/ou les plus jeunes se heurtent plus souvent à des problèmes de coût auxquels s'ajoutent pour les ouvriers la non-maîtrise des prérequis et pour les employés un problème de conciliation entre vie familiale et formation continue.
- Le refus de l'employeur figure également parmi les freins à la formation (17 %). A noter que la grande majorité des formations est financée par l'employeur et sont effectuées sur le temps de travail.
- 9 % des salariés (femmes) évoquent l'incompatibilité avec les responsabilités familiales et 5 % l'éloignement du lieu de résidence.
- L'accès à la formation reste plus faible pour les seniors. Ceci s'explique notamment du fait de leur âge. Les seniors ne sont plus enclins à s'engager dans la formation, convaincus que la formation leur sera refusée et que les perspectives de carrière se restreignent.

#### L'enquête Adult Education Survey 2012

Elle a été réalisée en 2012 par l'Insee et la DARES auprès de 13 857 individus âgés de 18 à 64 ans. Elle vise à appréhender les pratiques de formation des individus ainsi que le contexte dans lequel ils évoluent et les contraintes qui conditionnent leur accès à la formation. Les individus ont ainsi été interrogés sur leur situation au regard de l'emploi et sur les actions de formation suivies au cours des douze mois précédant l'interrogation, quels que soient leur statut (professionnel ou personnel), leur modalité et leur durée.

Les résultats présentés concernent les salariés des secteurs public et privé, âgés de 18 à 64 ans et qui ont achevé leurs études initiales, soit 7 825 individus représentatifs de 23 millions de salariés.

Source : [Bref du Céreq n° 323 – Octobre 2014](#)

### Vus par les dirigeants

*Cette enquête de Juin 2012 a été réalisée par la CCI Le Havre/Ifop auprès de 707 dirigeants d'entreprises des circonscriptions des CCI du Havre et de Fécamp-Bolbec.*

### Quels sont les freins évoqués par les dirigeants des TPE-PME de l'estuaire ?

Dans cette enquête, les principaux obstacles cités, sont :

- L'absence du salarié au poste de travail qui engendre des coûts supplémentaires (41 %).
- Le coût des formations (32 %, un score qui atteint 37 % dans les services et 38 % dans la circonscription de la CCI de Fécamp-Bolbec)
- Le manque de temps pour trouver les formations adaptées aux besoins (30 %).
- Dans 14 % des cas, les employeurs évoquent le manque d'intérêt manifesté par les salariés pour la formation (19 % dans les établissements de plus de 10 salariés).
- L'absence de besoin au sein de leur entreprise (12 %)
- L'absence de formations adaptées aux besoins de l'établissement (10 %).
- En marge, 6 % estiment la méconnaissance du fonctionnement de la formation continue comme l'un des principaux obstacles rencontrés.
- 5 % mettent en avant le manque de connaissance des acteurs présents sur le territoire.
- 1 % font valoir la gestion de l'évolution des salariés suite à la formation.

Malgré ces difficultés, 64 % d'entreprises du territoire affirment que l'offre de formation de la région havraise répond bien aux besoins recherchés contre 26 % qui expriment un avis contraire.

#### Méthodologie :

Échantillon : 707 dirigeants d'entreprises représentatifs de la circonscription de la CCI du Havre et de la CCI de Fécamp-Bolbec.

505 interviews, soit 71 % de l'échantillon ont été réalisées pour la CCI du Havre.

202 interviews, soit 29 % ont été réalisées pour la CCI de Fécamp-Bolbec.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille et secteur d'activité) après stratification par la CCI. Afin de disposer d'effectifs suffisants, certaines strates ont été surreprésentées puis ramenées à leur poids réel lors du traitement informatique des résultats.

Cette enquête porte sur des entreprises allant de 1 à plus de 100 salariés, des secteurs commerce, industrie et services.

Mode de recueil : interviews par téléphone sur le lieu de travail des personnes interrogées.

Source : <http://www.estuaire-competences.com/fr/observatoire/indicateur29.php>



## Un décret précise les modalités d'élaboration des listes de formations éligibles au CPF

Le décret n° 2014-1119 du 2 octobre relatif aux listes de formation éligibles au titre du compte personnel de formation a été publié au journal officiel du 4 octobre. Il précise les modalités de constitution et de contrôle des listes éligibles à ce dispositif, que doivent élaborer les partenaires sociaux, en plus des formations au socle de connaissance et de compétence, et à l'accompagnement VAE. Si ce texte précise les modes de constitution et de contrôle de ces listes, la publication de ces dernières est toujours attendue, pour préparer l'entrée en vigueur du CPF au premier janvier prochain.

## CPF : un décret sur les modalités d'alimentation et de mobilisation

Le décret n°2014-1120 définit, en premier lieu, les modalités d'alimentation du compte personnel de formation, en distinguant le régime applicable aux salariés en fonction notamment de la durée du travail.

Il détermine, en deuxième lieu, les modalités de mobilisation du CPF par le salarié et les délais de réponse de l'employeur, lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail.

Il pose, enfin, les conditions et modalités de prise en charge des frais de formation au titre du CPF ainsi que de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail.



Le CREFOR est un Groupement d'Intérêt Public administré par l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux

« Point Offre » est une publication gratuite du Crefor Haute-Normandie. Directeur de la publication : Luc Chevalier.

Conception et Rédaction : Fabrice Curaudeau, Céline Mothelay.

Conformément à la Loi « Informatique et libertés » du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant. (Déclaration à la CNIL n°756690).

©Point Offre 2009-2014

CREFOR Haute-Normandie – Pôle Régional des Savoirs. - 115, bd de l'Europe – BP1152. – 76176 ROUEN cedex 1