

ifop



Enquête sur la place de la formation professionnelle dans les stratégies de développement des entreprises de la région havraise

FACD N°110279

Contact Ifop :

Flore-Aline Colmet Daâge

Directrice d'Etudes

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

flore-aline.colmet-daage@ifop.com

Juin 2012



1 | La méthodologie

Étude réalisée pour :

CCI du Havre

Échantillon :

Echantillon de **707** dirigeants d'entreprises, représentatif des entreprises des circonscriptions de la CCI du Havre et de la CCI de Fécamp-Bolbec :

- 505 interviews ont été réalisées pour la CCI du Havre ;
- 202 interviews 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 CCI. Afin de disposer d'effectifs suffisants, certaines strates ont été surreprésentées puis ramenées à leur poids réel lors du traitement informatique des résultats

Mode de recueil :

Les interviews ont eu lieu par téléphone sur le lieu de travail des personnes interrogées.

Dates de terrain :

Du 5 au 16 juin 2012

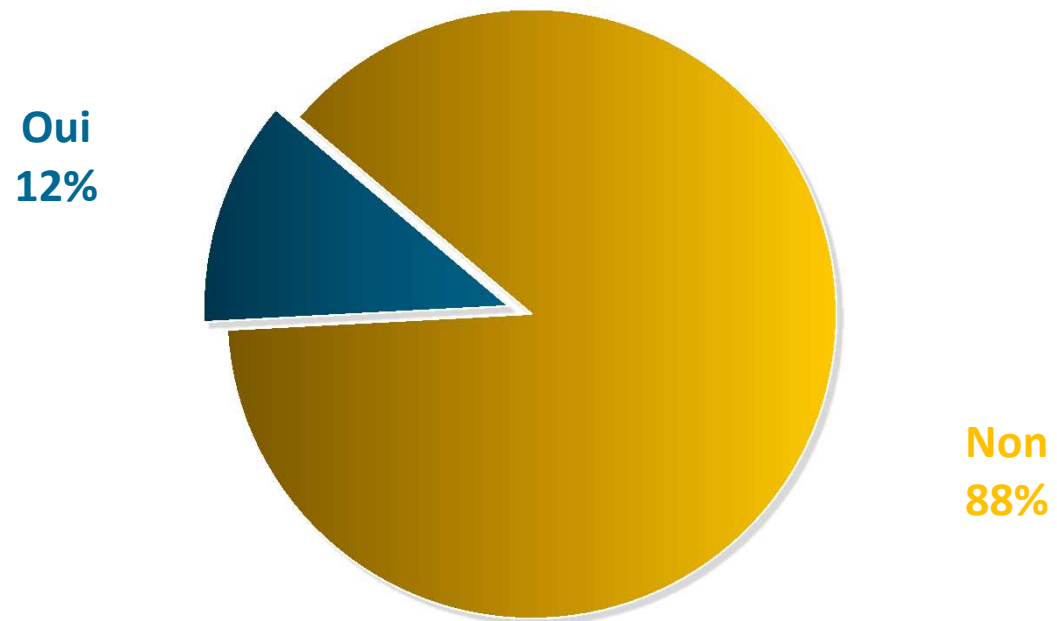


2 | Les résultats de l'étude

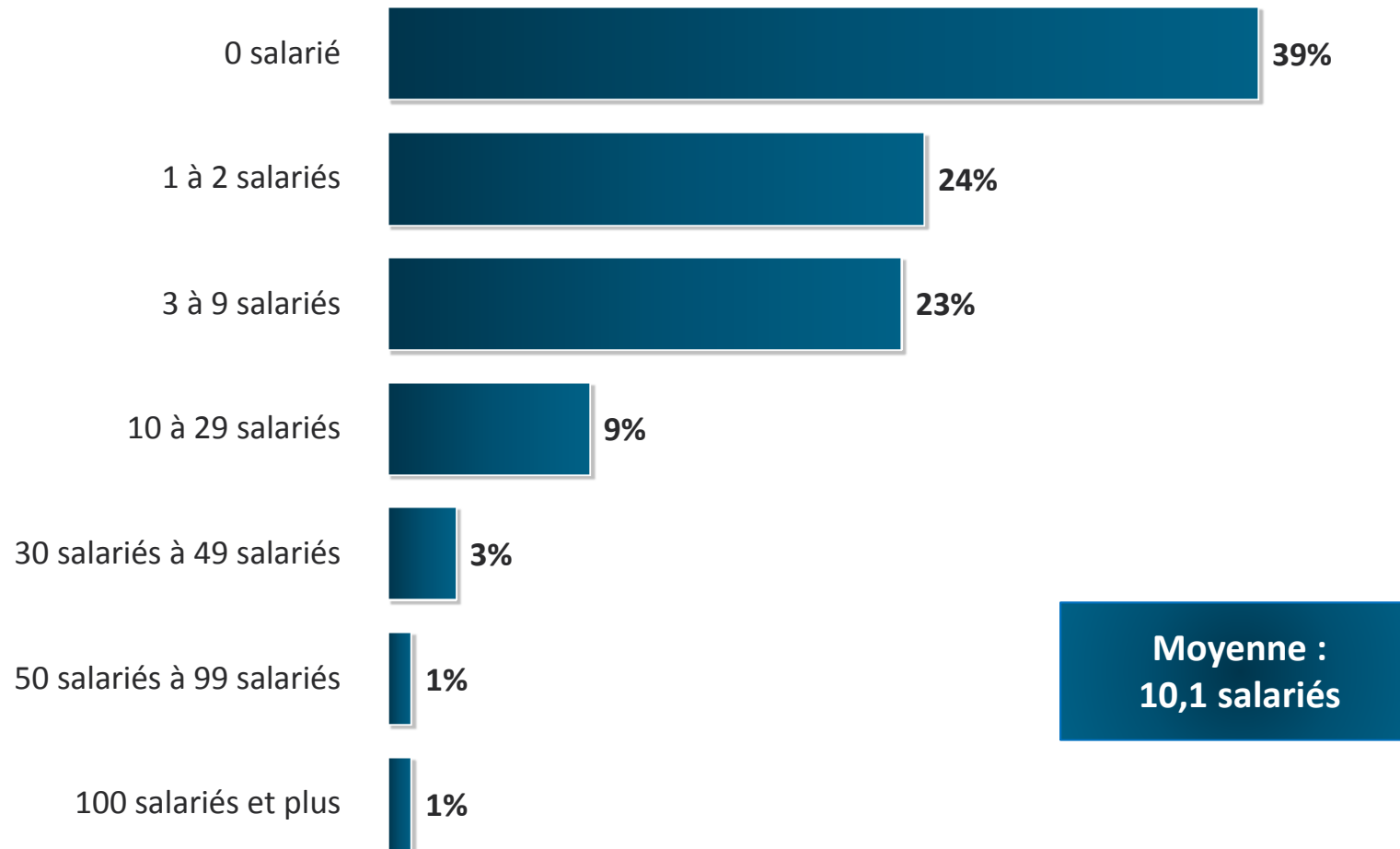


A | Le profil et les actions menées par les entreprises en matière de formation

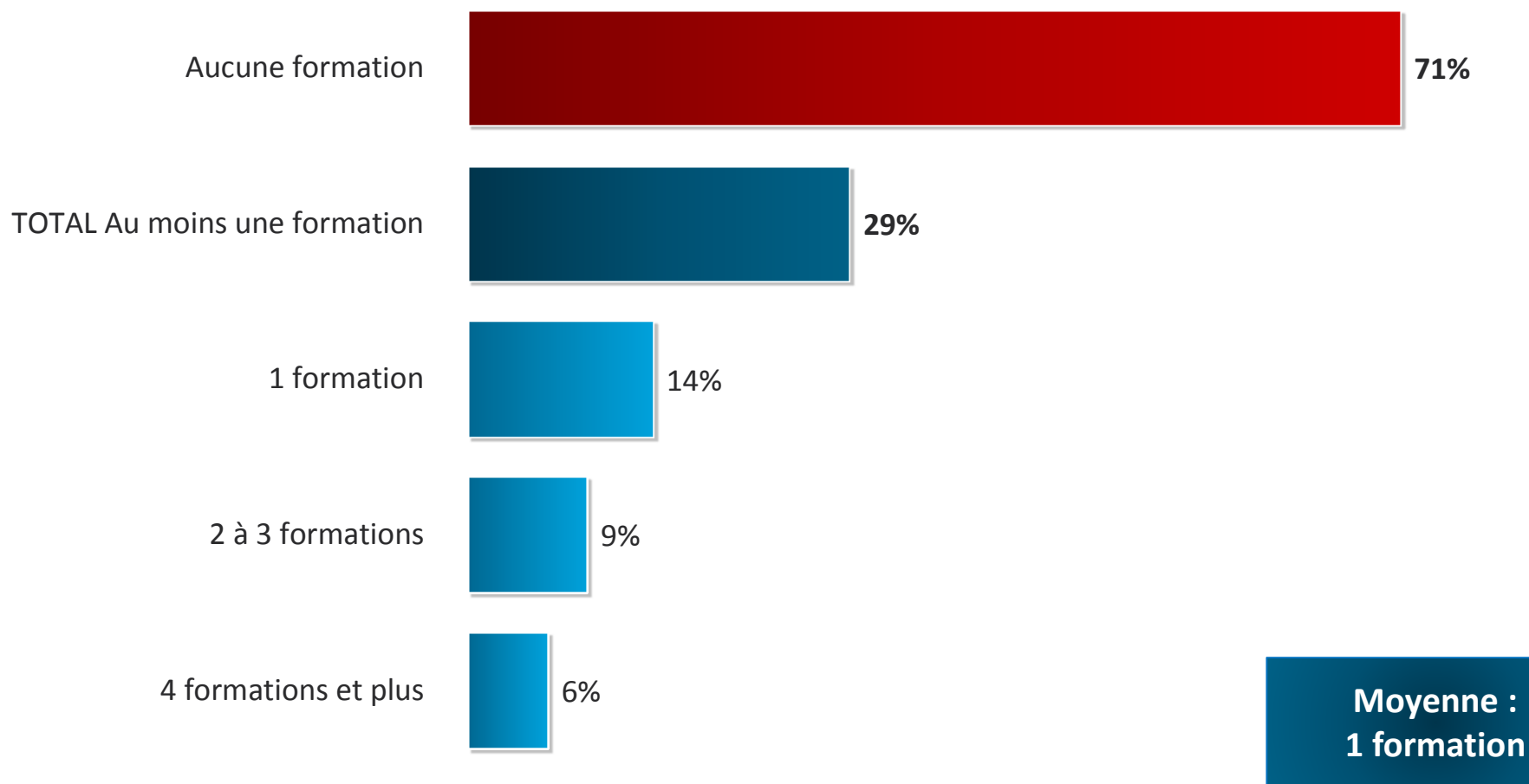
Question : Votre entreprise compte-t-elle plusieurs sites ou établissements ?



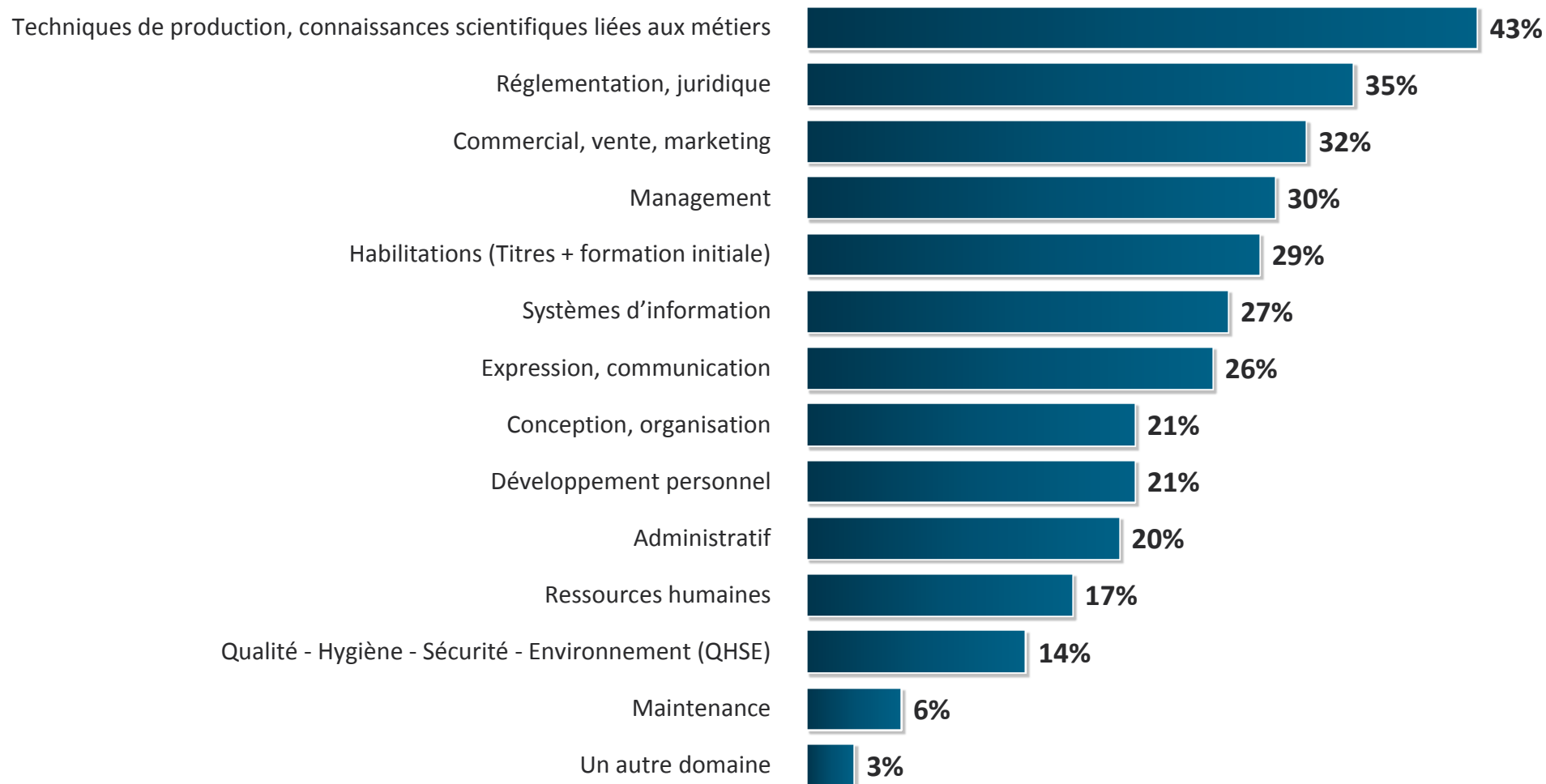
Question : Et quel est l'effectif total au sein de votre établissement ?



Question : Au cours des deux dernières années, combien de formations avez-vous suivies ?



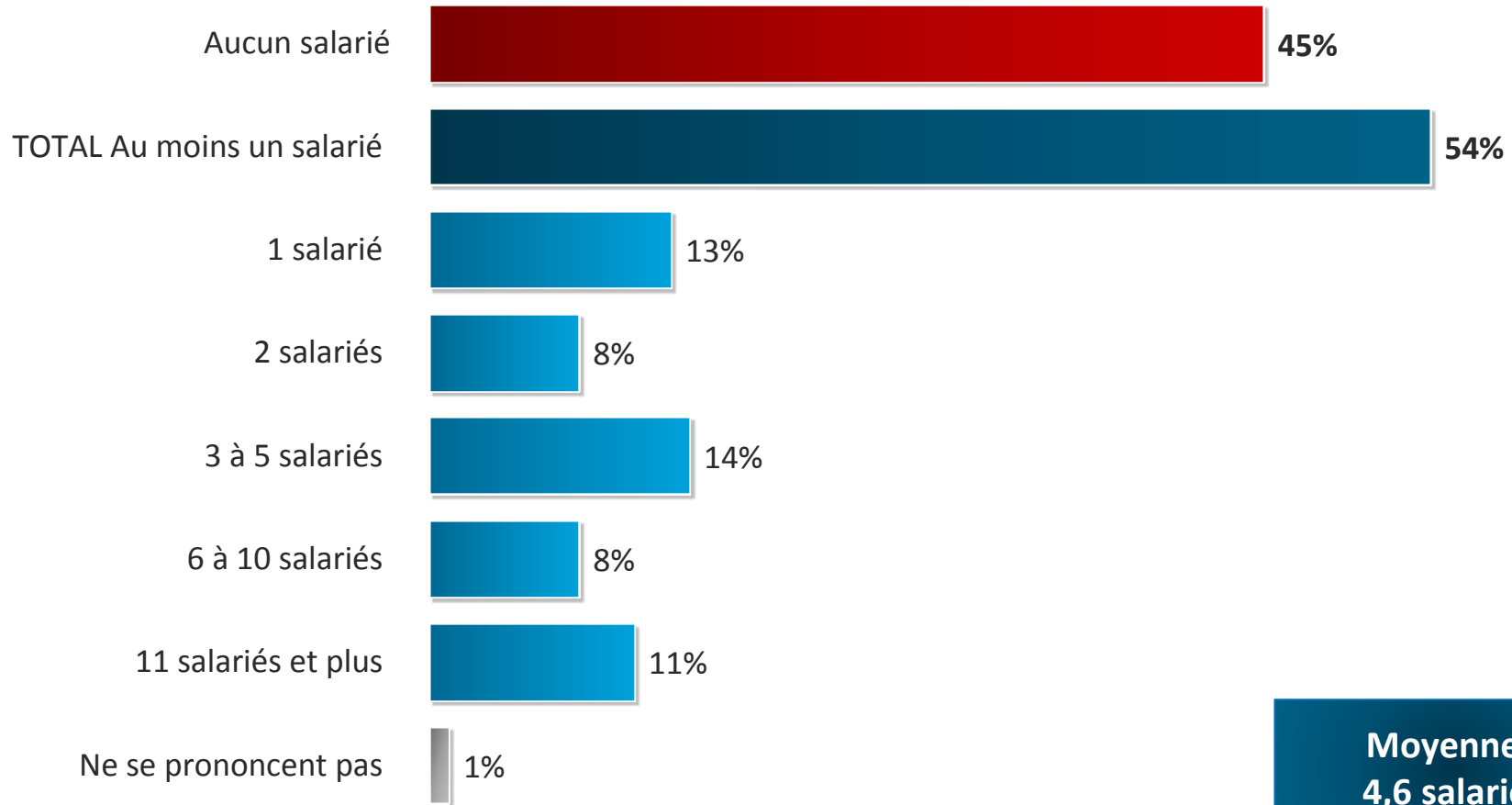
Question : Dans quel(s) domaine(s) avez-vous suivi une formation ?



Base : question posée uniquement aux entrepreneurs individuels ayant suivi au moins une formation, soit **34** entreprises

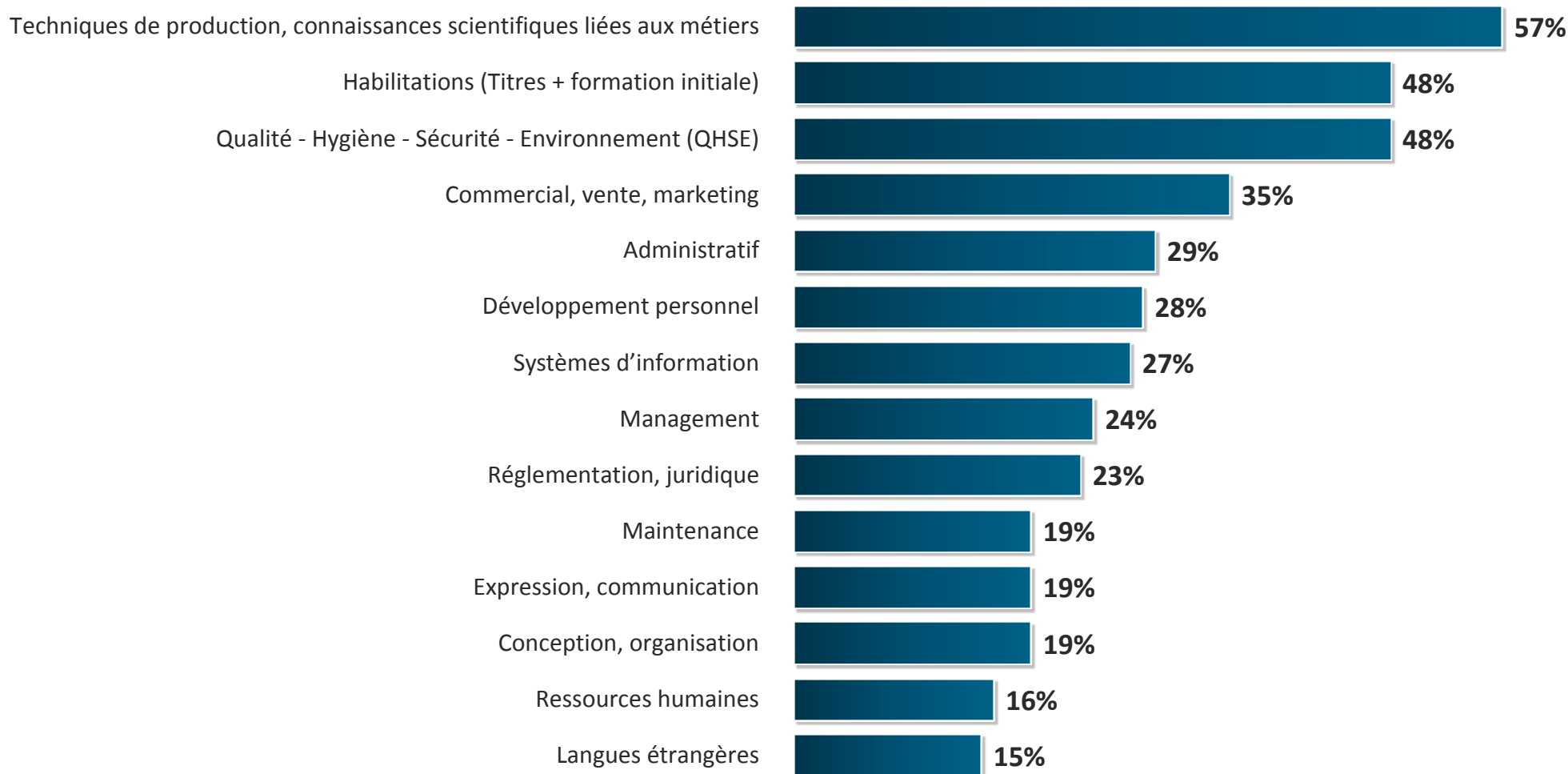
Le nombre de salariés ayant suivi une ou plusieurs formations au cours des deux dernières années

Question : Au cours des deux dernières années, combien de salariés de votre établissement ont-ils suivi une ou plusieurs formations ?



Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié, soit **588** entreprises.

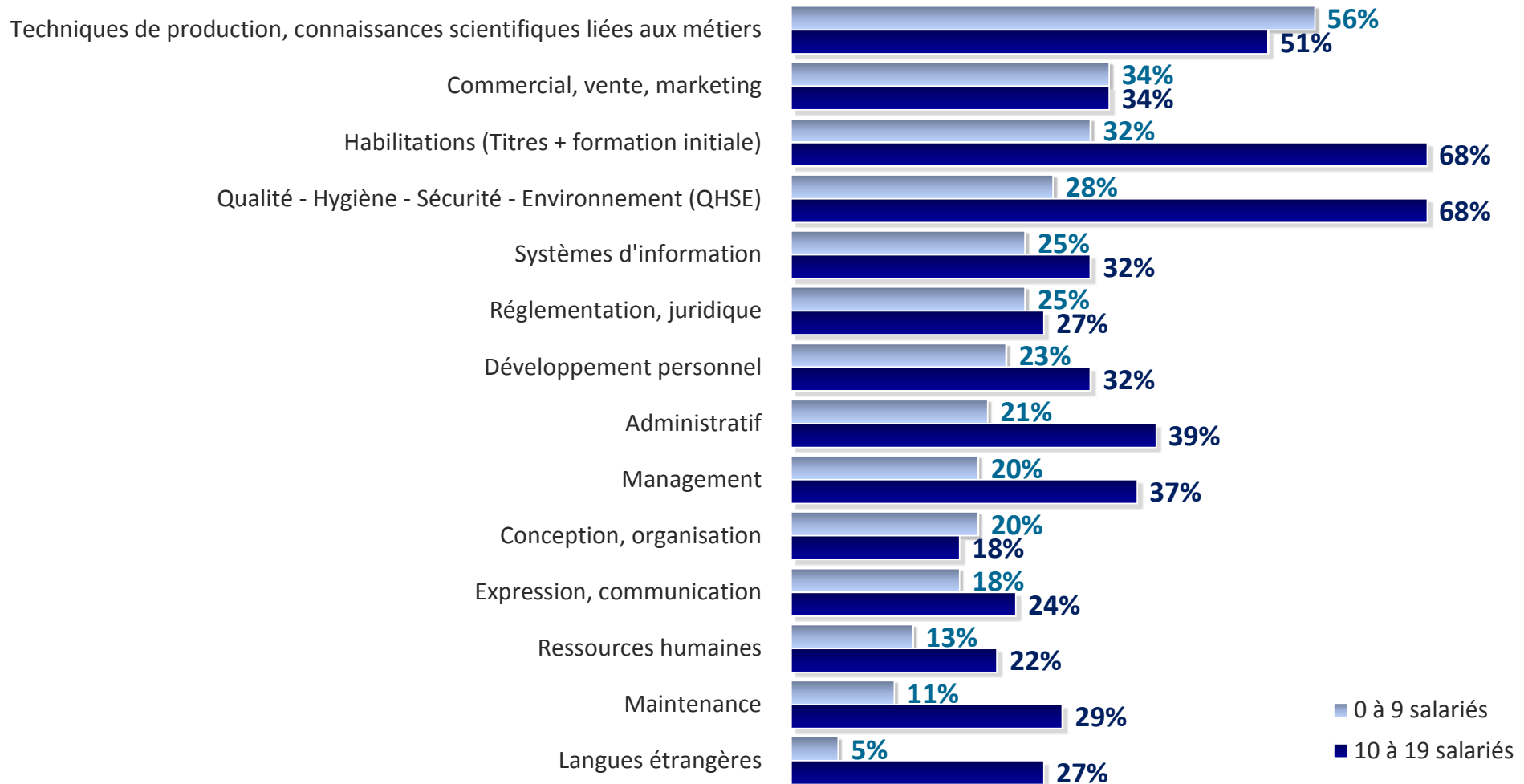
Question : Dans quel(s) domaine(s) les salariés de votre établissement ont-ils suivi des formations au cours des deux dernières années ?



Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié et dont au moins un a suivi une formation, soit **342** entreprises.

Récapitulatif : les domaines des formations suivies au cours des deux dernières années selon la taille de l'entreprise

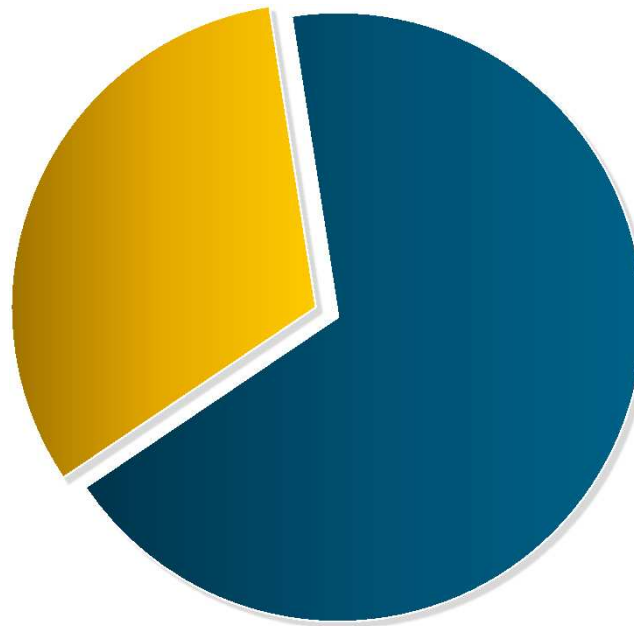
Question : Dans quel(s) domaine(s) avez-vous suivi / les salariés de votre établissement ont-ils suivi des formations au cours des deux dernières années ?



Base : question posée uniquement aux entrepreneurs individuels ayant suivi au moins une formation et aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié et dont au moins un a suivi une formation, soit **376** entreprises.

Question : Quelle est la politique de votre établissement en matière de formation ?

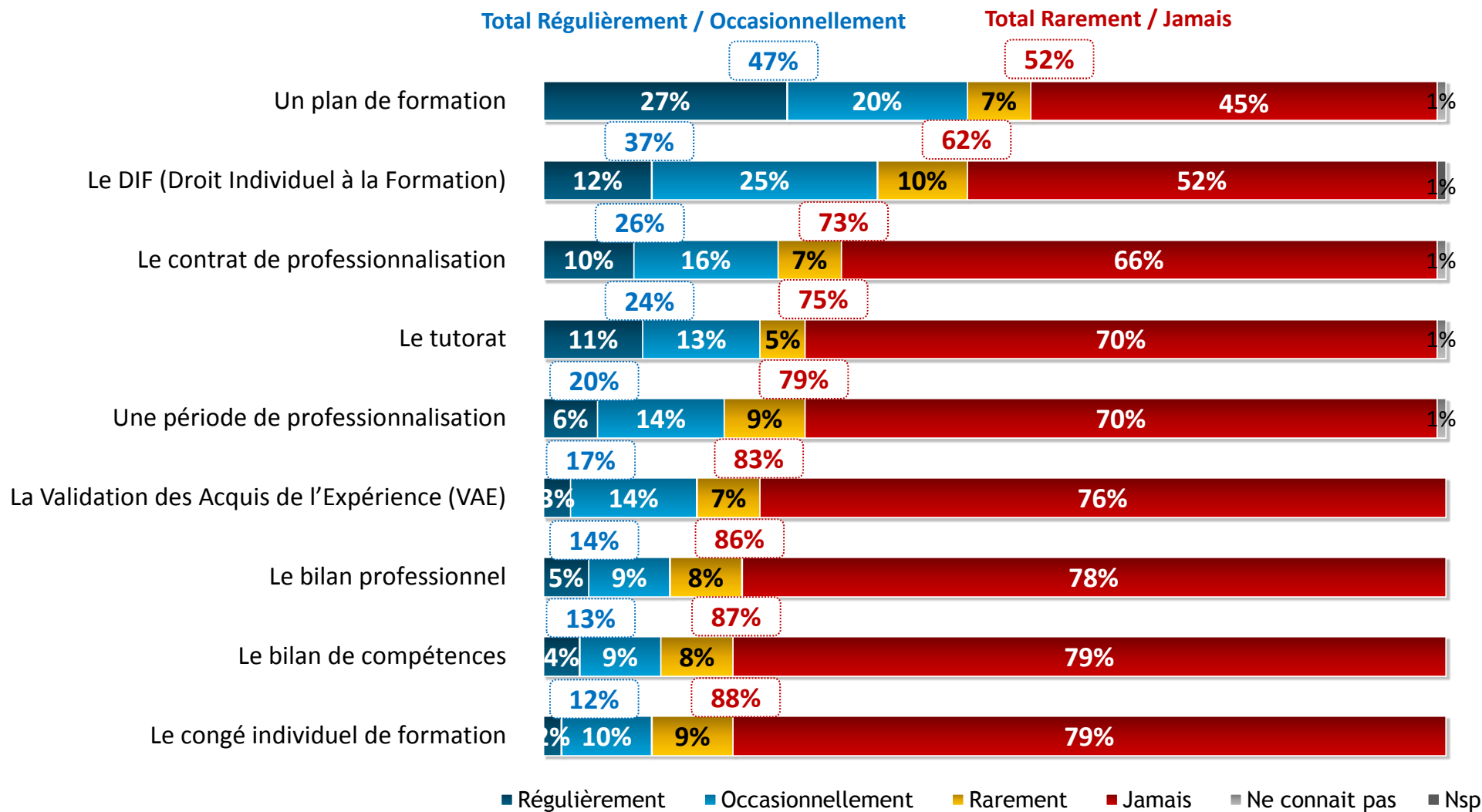
**Vous vous limitez
aux formations
obligatoires
32%**



**Vous allez au-delà
des formations
obligatoires
68%**

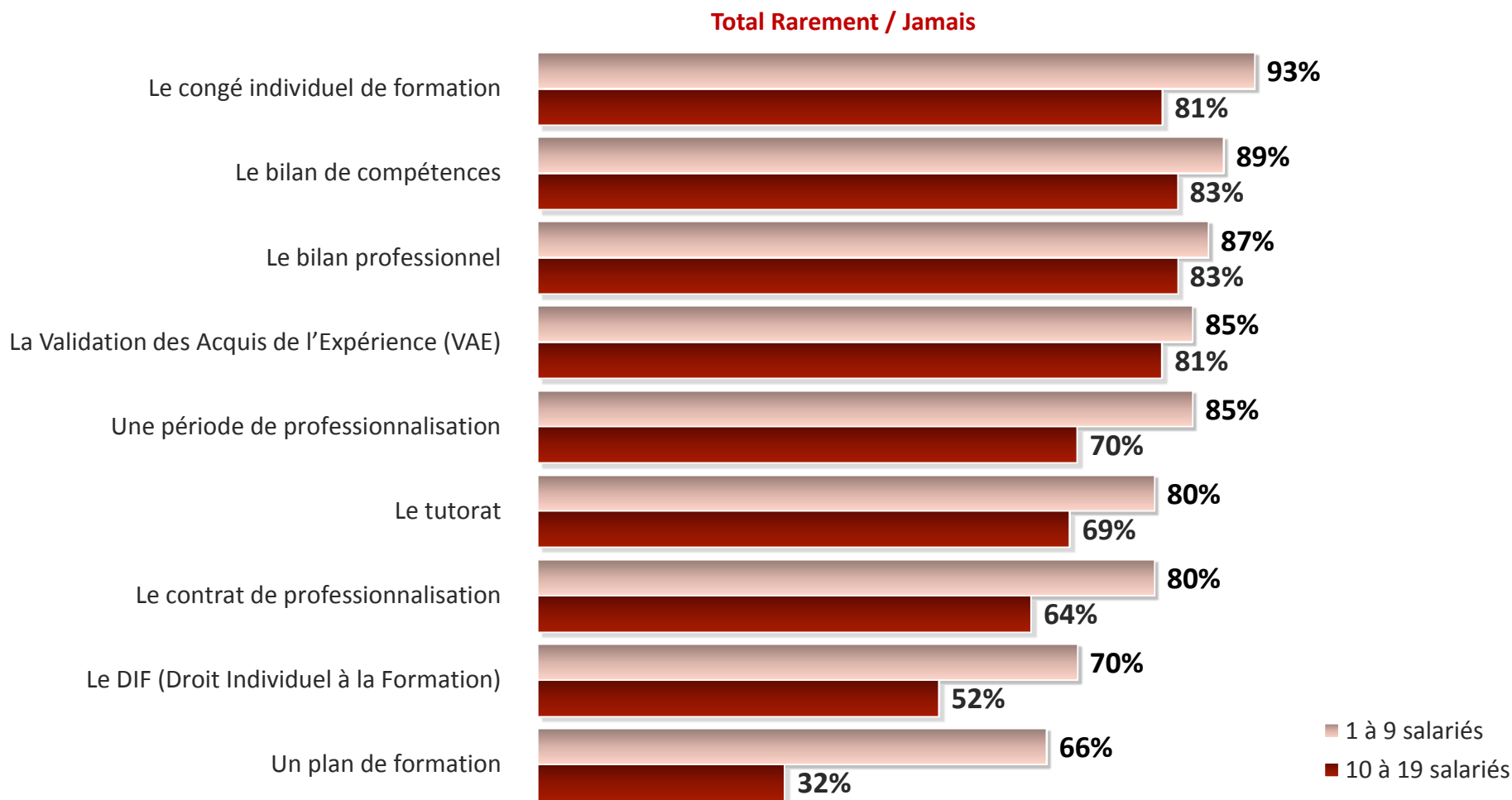
Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié et dont au moins un a suivi une formation, soit **342** entreprises.

Question : Et avez-vous eu recours aux dispositifs suivants pour les formations suivies par les salariés de votre établissement au cours des deux dernières années ?



Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié et dont au moins un a suivi une formation, soit **342** entreprises.

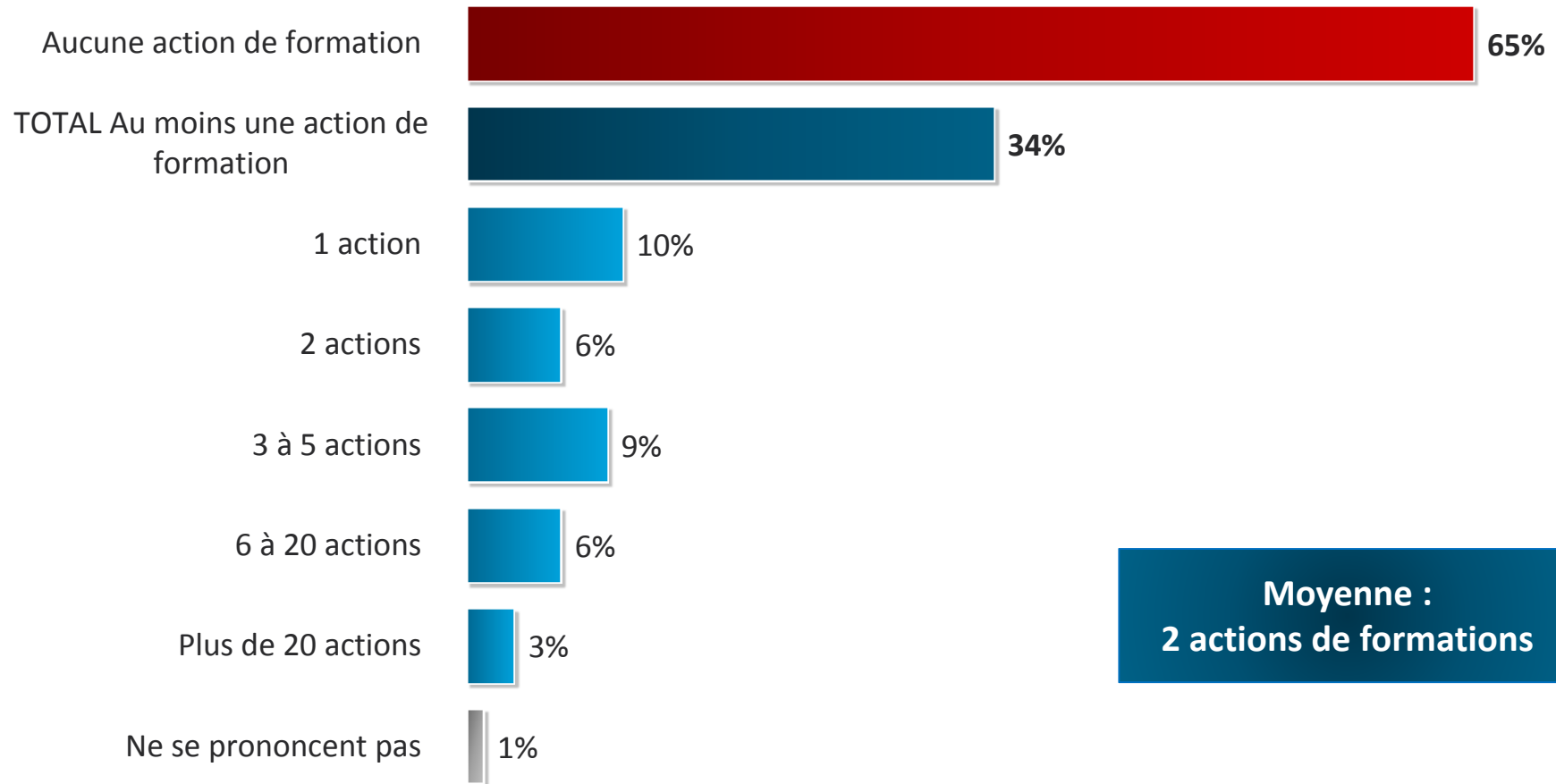
Question : Et avez-vous eu recours aux dispositifs suivants pour les formations suivies par les salariés de votre établissement au cours des deux dernières années ?



Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié et dont au moins un a suivi une formation, soit **342** entreprises.

Le nombre d'actions de formation prévues au sein de l'établissement en 2012

Question : Et en 2012, combien d'actions de formations avez-vous prévu au sein de votre établissement ?



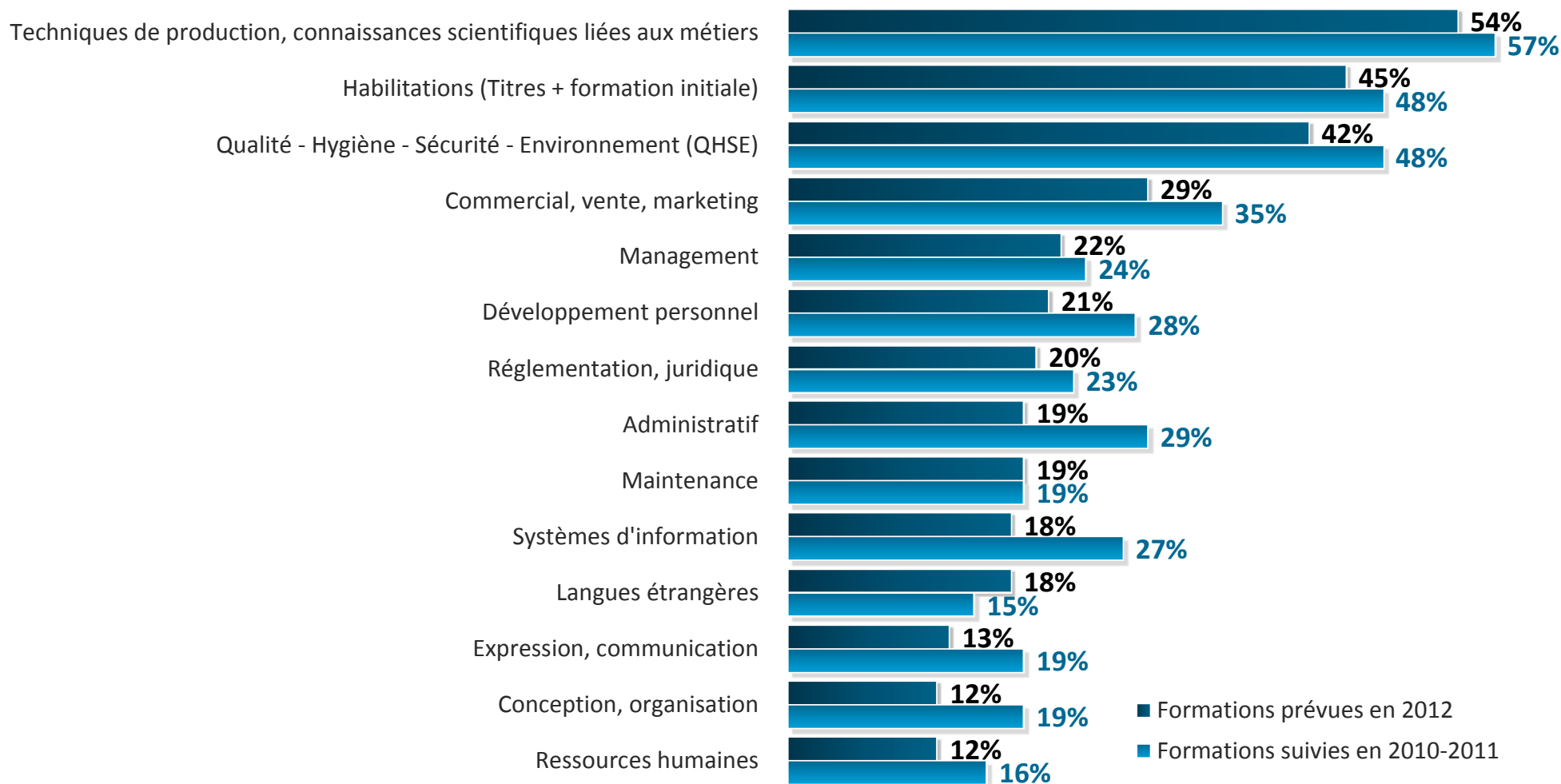
Question : Dans quel(s) domaine(s) avez-vous prévu des actions de formation en 2012 ?



Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises prévoyant au moins une action de formation pour 2012, soit **313** entreprises.

Récapitulatif : les domaines des formations suivies au cours des deux dernières années et envisagées pour 2012 - Employeurs

Question : Dans quel(s) domaine(s) avez-vous suivi / les salariés de votre établissement ont-ils suivi des formations au cours des deux dernières années ?

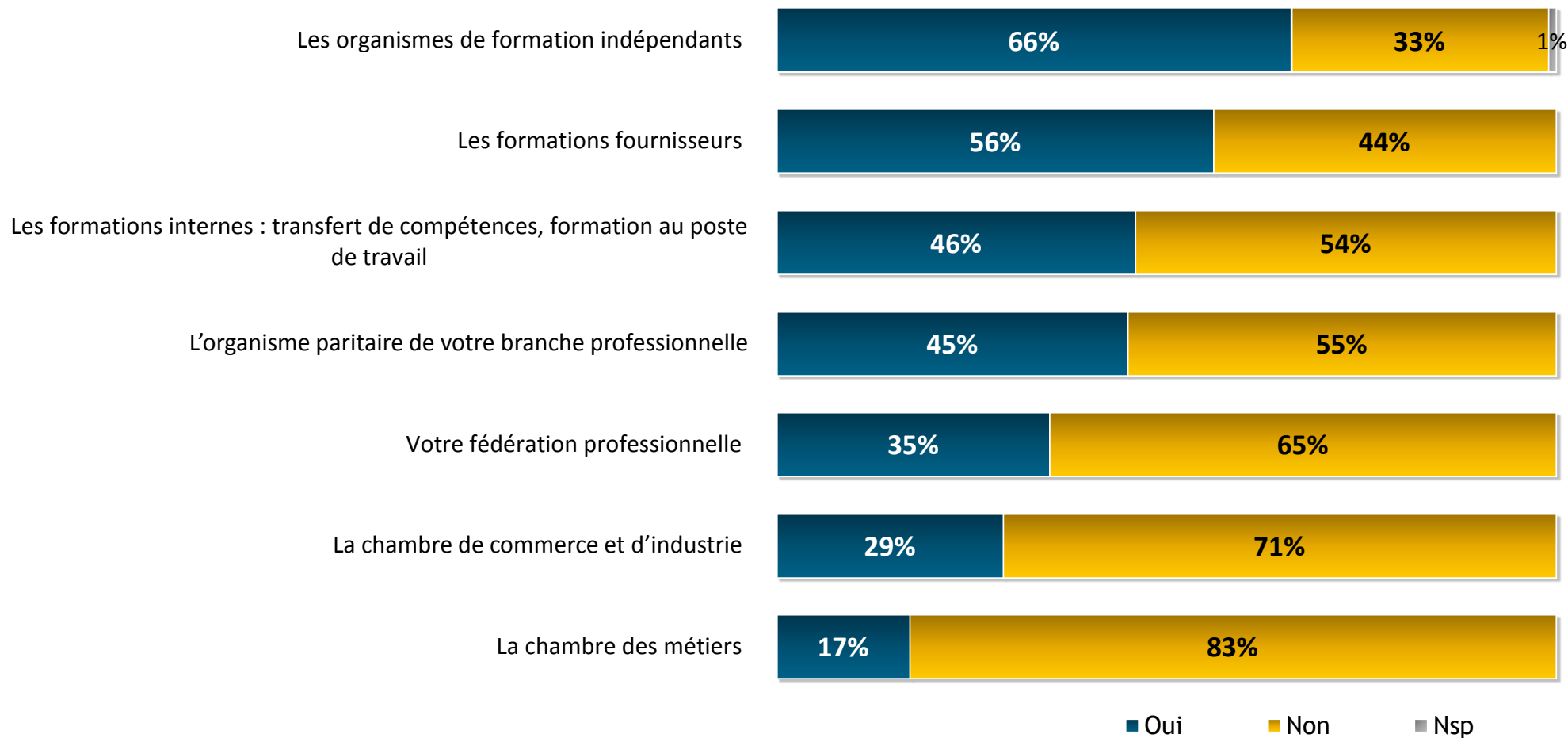


Base : pour 2010-2011 : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié et dont au moins un a suivi une formation, soit **342** entreprises.
pour 2012 : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié et prévoyant au moins une action de formation, soit **195** entreprises.



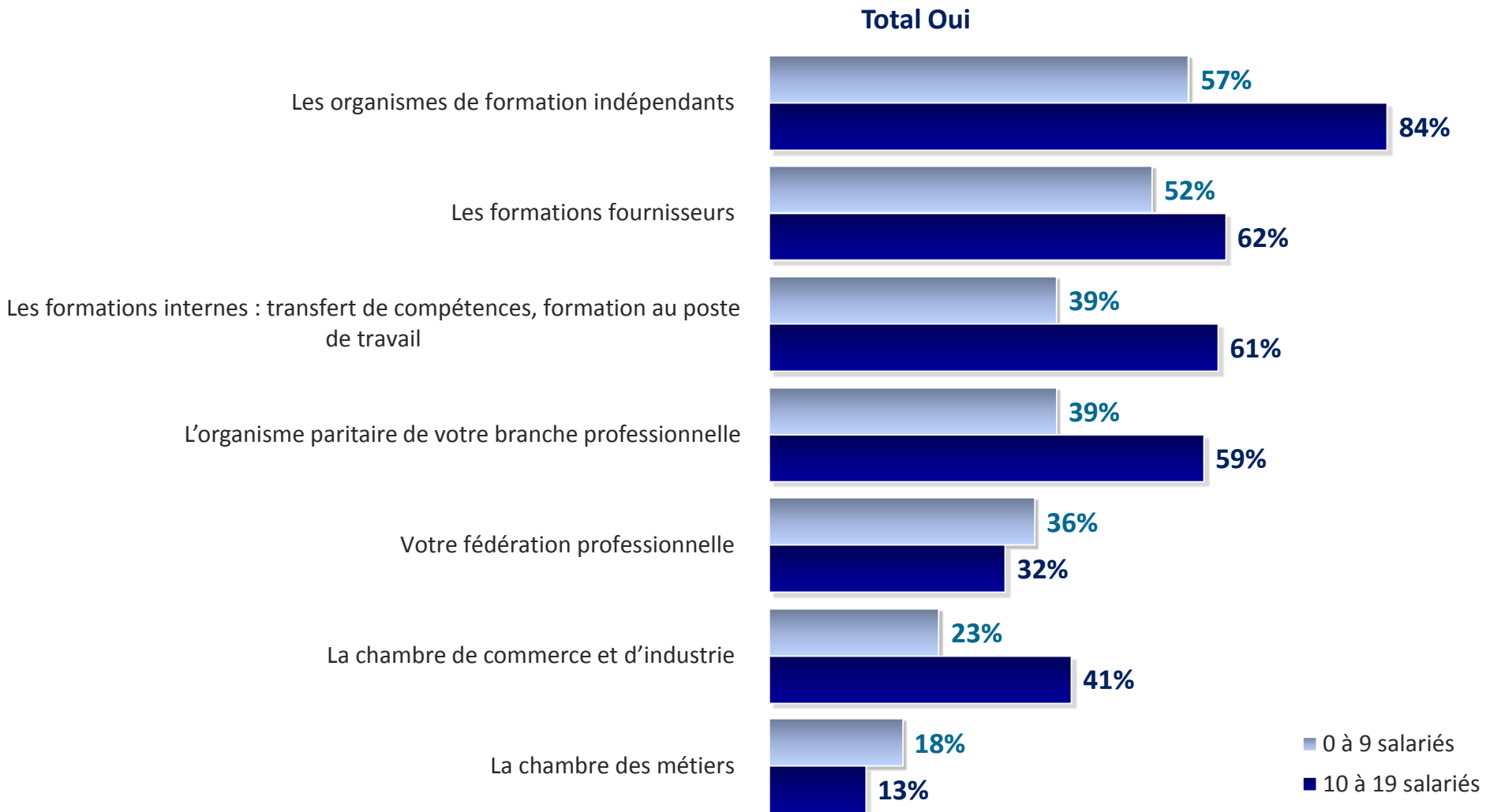
B | Les acteurs utilisés par les entreprises pour leurs actions de formation

Question : Avez-vous recours aux acteurs ou moyens suivants pour les actions de formation menées au sein de votre établissement ?



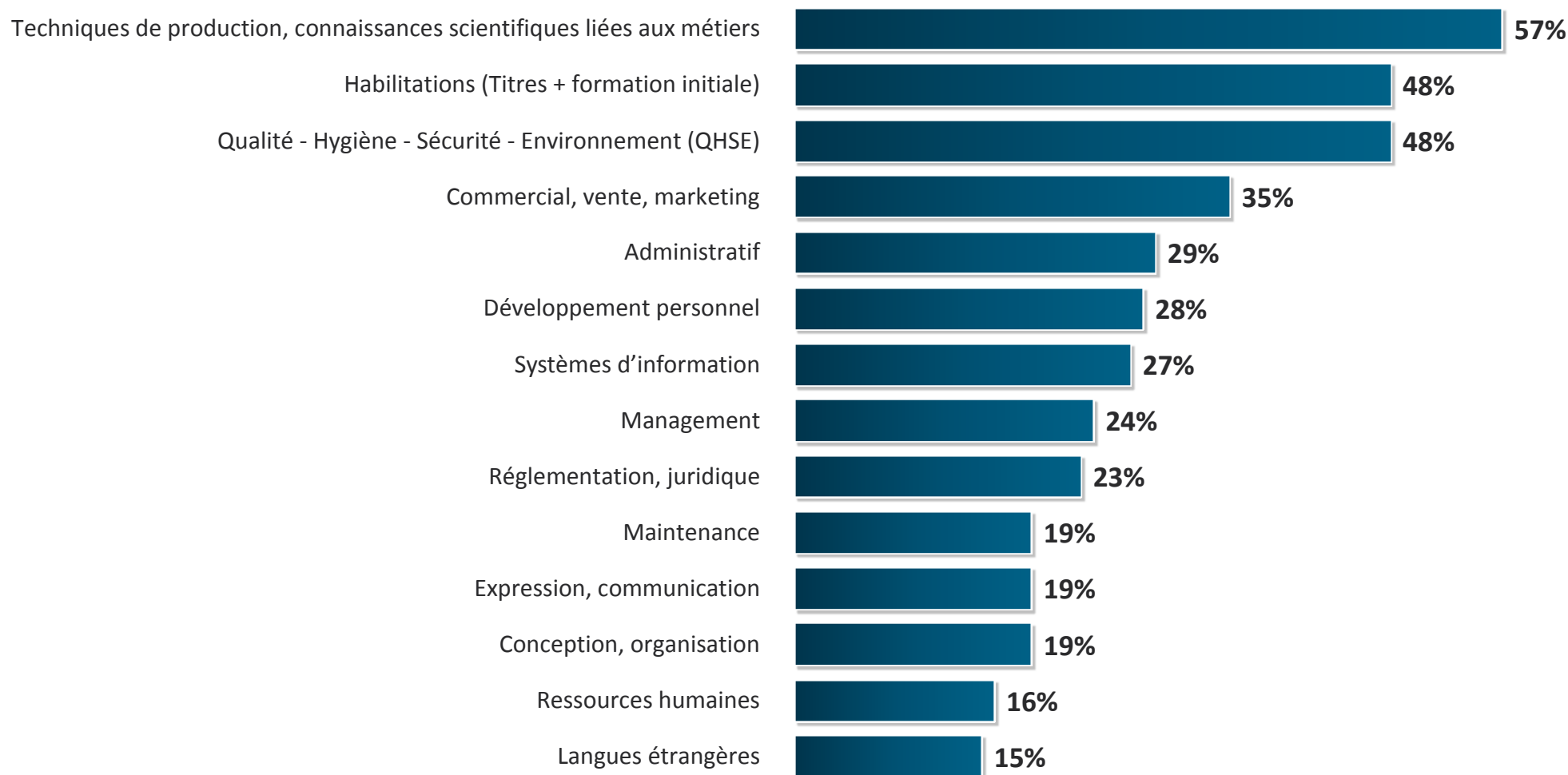
Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises ayant mené des actions de formation au cours des deux dernières années et/ou prévoyant au moins une action de formation pour 2012, soit **393** entreprises.

Question : Avez-vous recours aux acteurs ou moyens suivants pour les actions de formation menées au sein de votre établissement ?



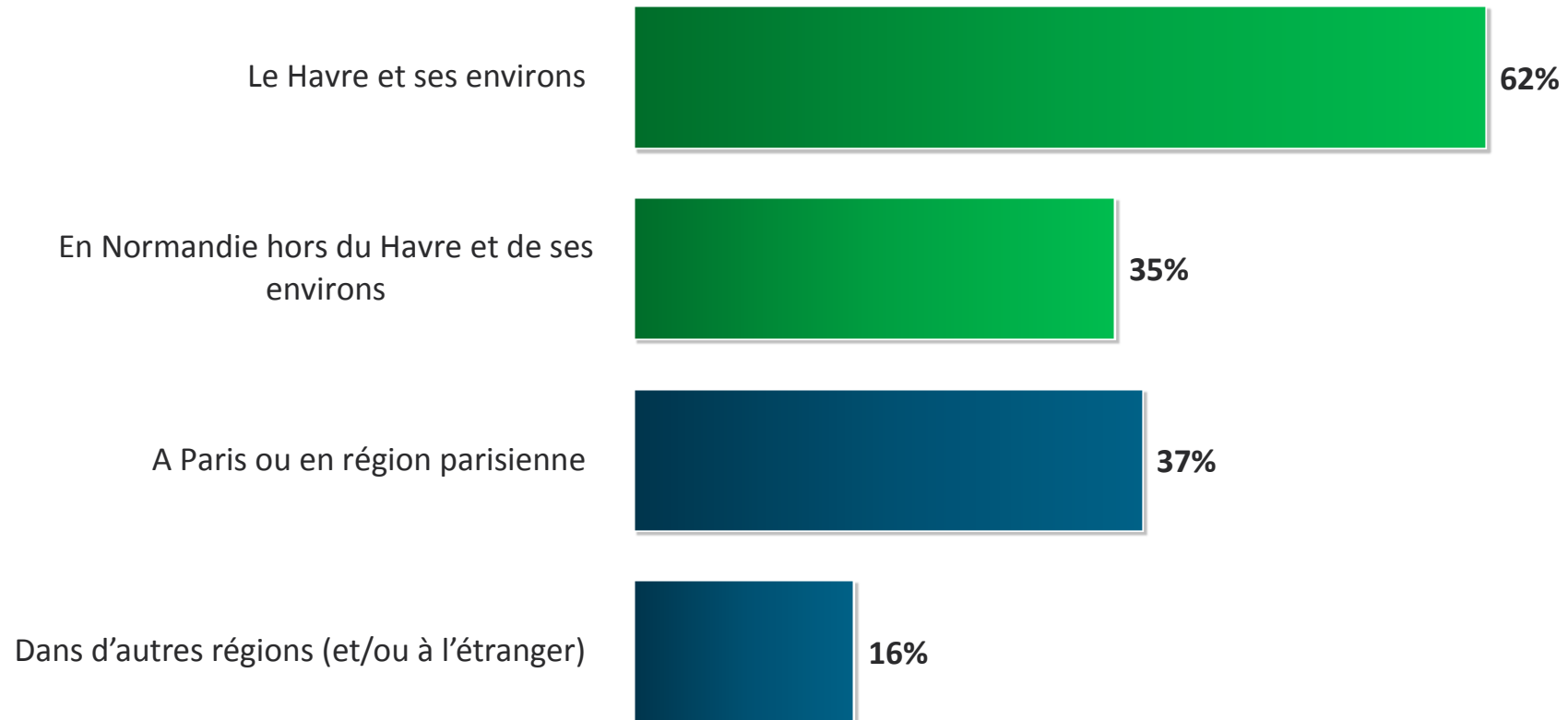
Base : question posée uniquement aux entrepreneurs individuels ayant suivi au moins une formation et aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié et dont au moins un a suivi une formation, soit **376** entreprises.

Question : Dans quel(s) domaine(s) les salariés de votre établissement ont-ils suivi des formations au cours des deux dernières années ?



Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié et dont au moins un a suivi une formation, soit **342** entreprises.

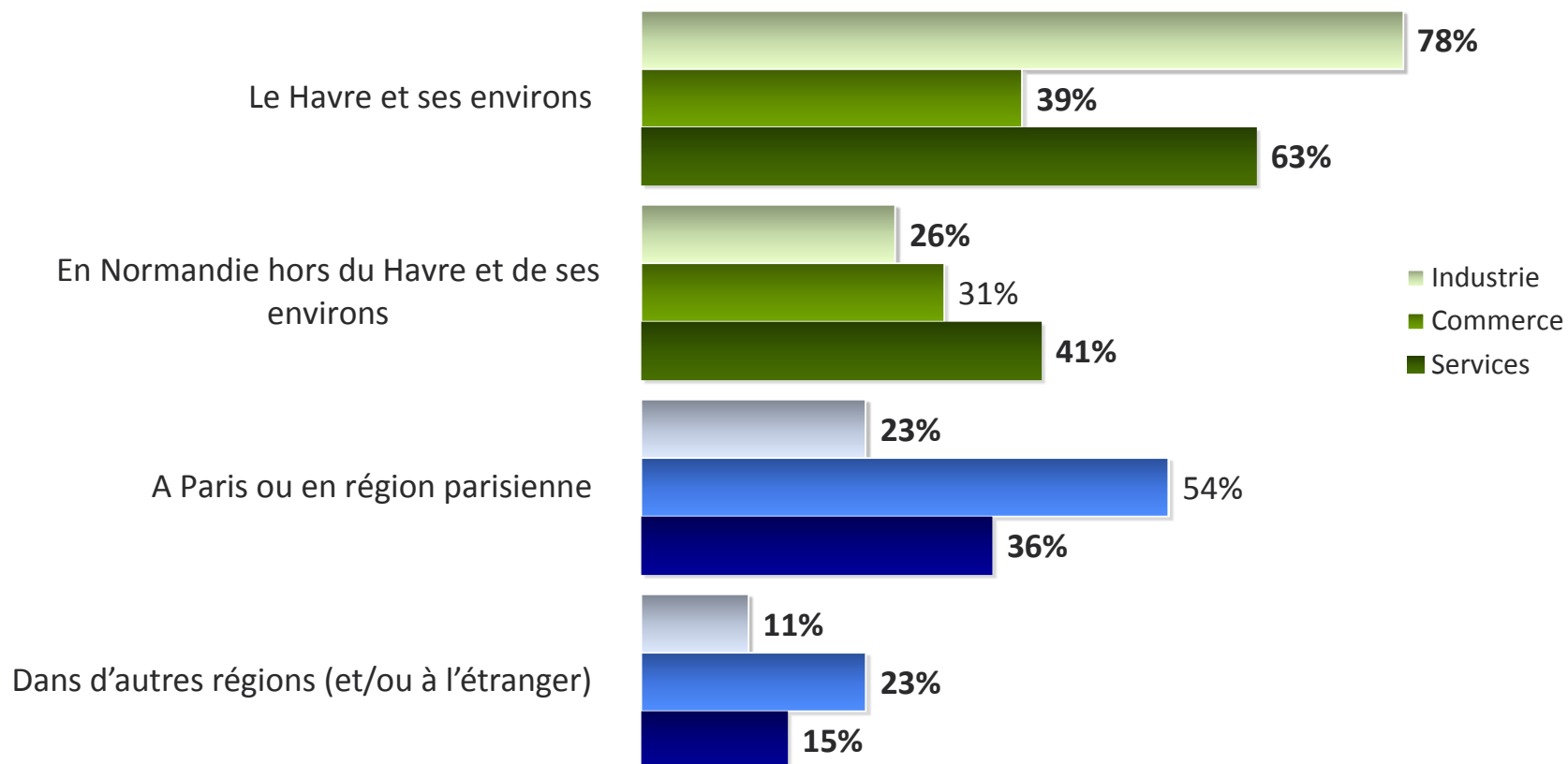
Question : Où sont situés les organismes de formation indépendants avec lesquels vous travaillez ?



Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises recourant ou prévoyant de recourir à des organismes de formation indépendants pour les actions de formation menées au cours des deux dernières années et ou prévues en 2012, soit **276** entreprises.

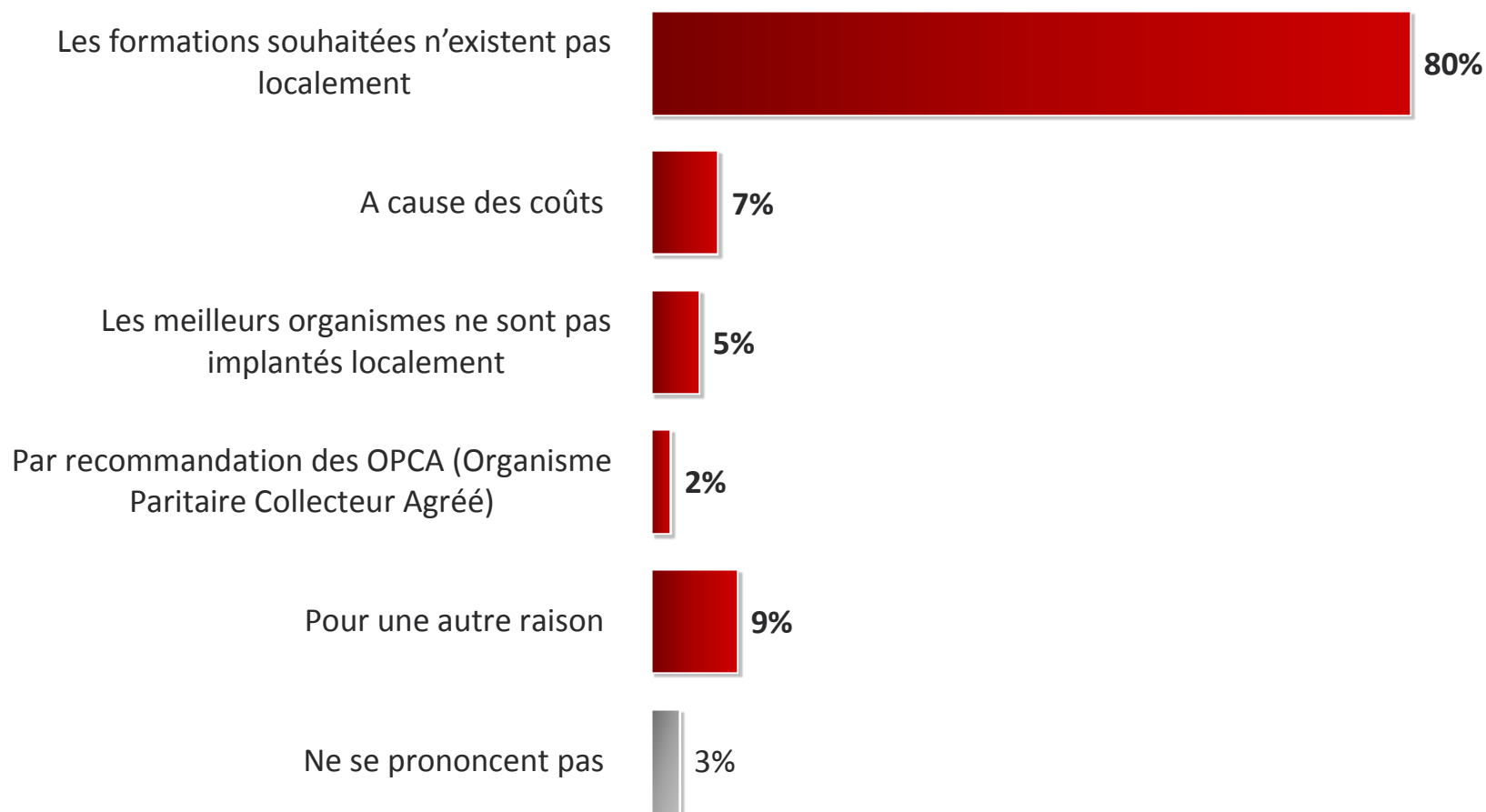
L'implantation géographique des organismes de formation indépendants utilisés – selon le secteur

Question : Où sont situés les organismes de formation indépendants avec lesquels vous travaillez ?



Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises recourant ou prévoyant de recourir à des organismes de formation indépendants pour les actions de formation menées au cours des deux dernières années et ou prévues en 2012, soit **276** entreprises.

Question : Pour quelle(s) raison(s) n'utilisez-vous pas des organismes de formation locaux ?

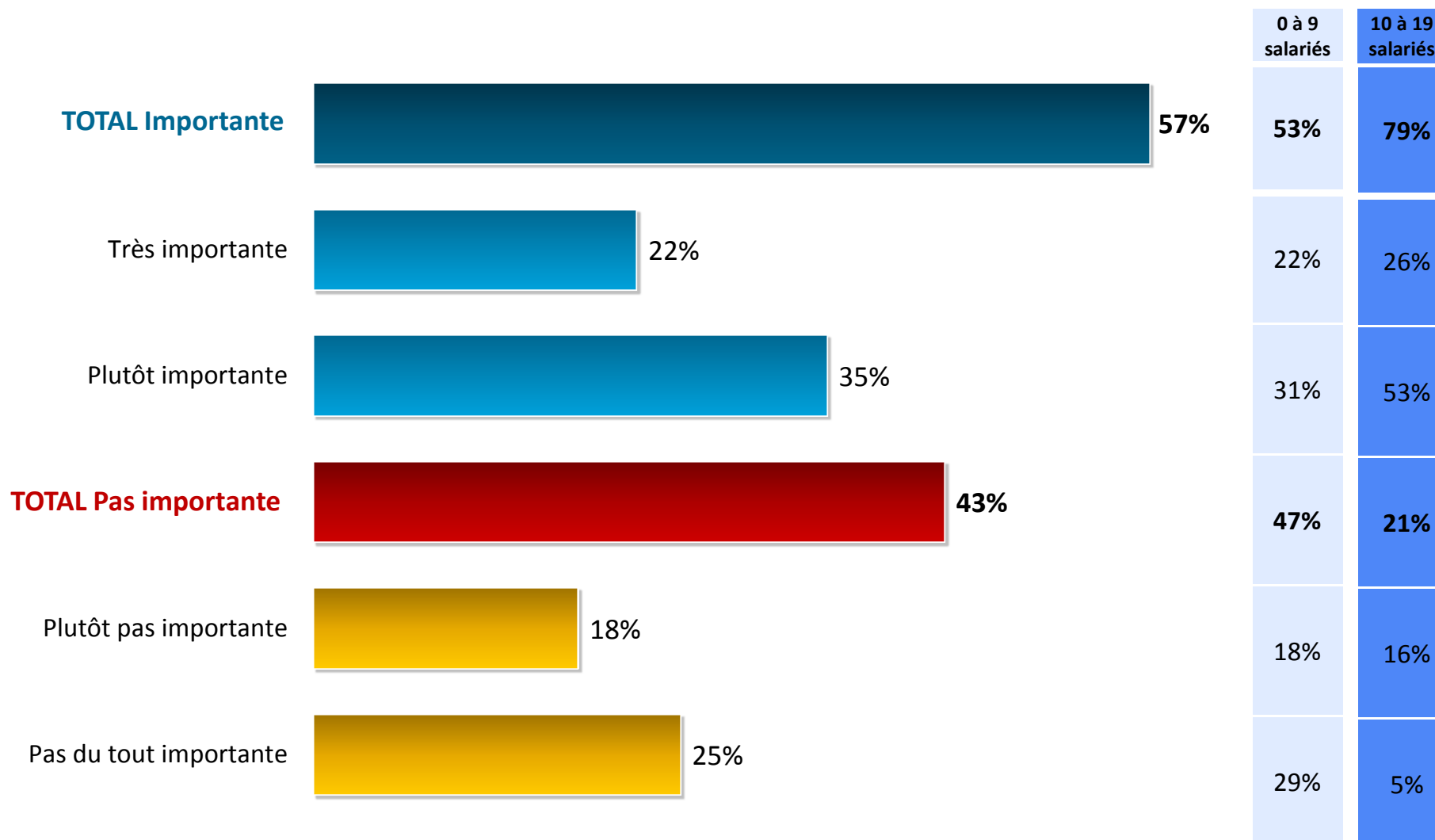


Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises recourant ou prévoyant de recourir à des organismes de formation indépendants uniquement hors de Normandie pour les actions de formation menées au cours des deux dernières années et ou prévues en 2012, soit **48** entreprises.

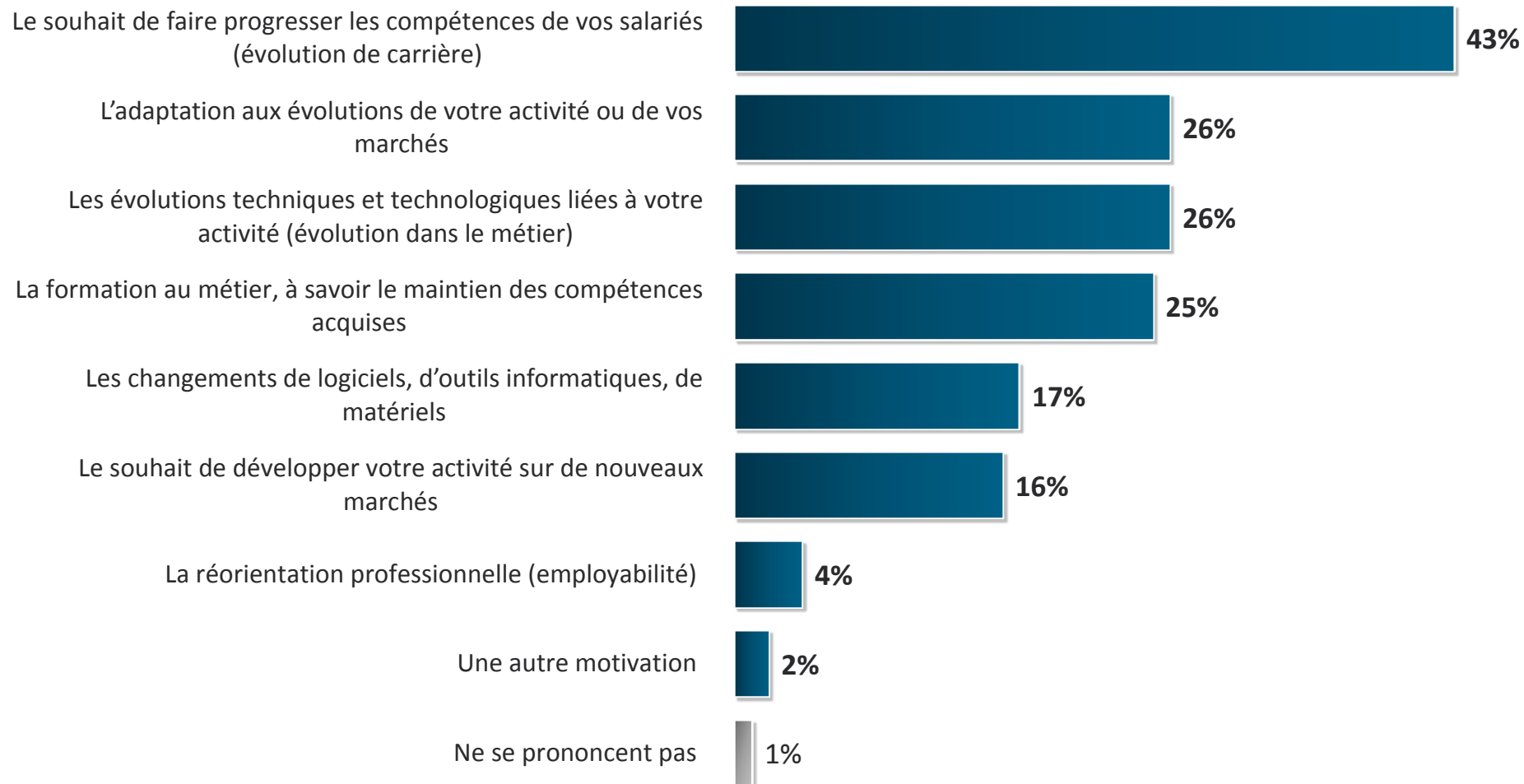


C | Les leviers et les freins au développement de la formation

Question : D'une manière générale, diriez-vous que la formation professionnelle occupe une place importante ou pas importante dans la stratégie de développement de votre activité ?

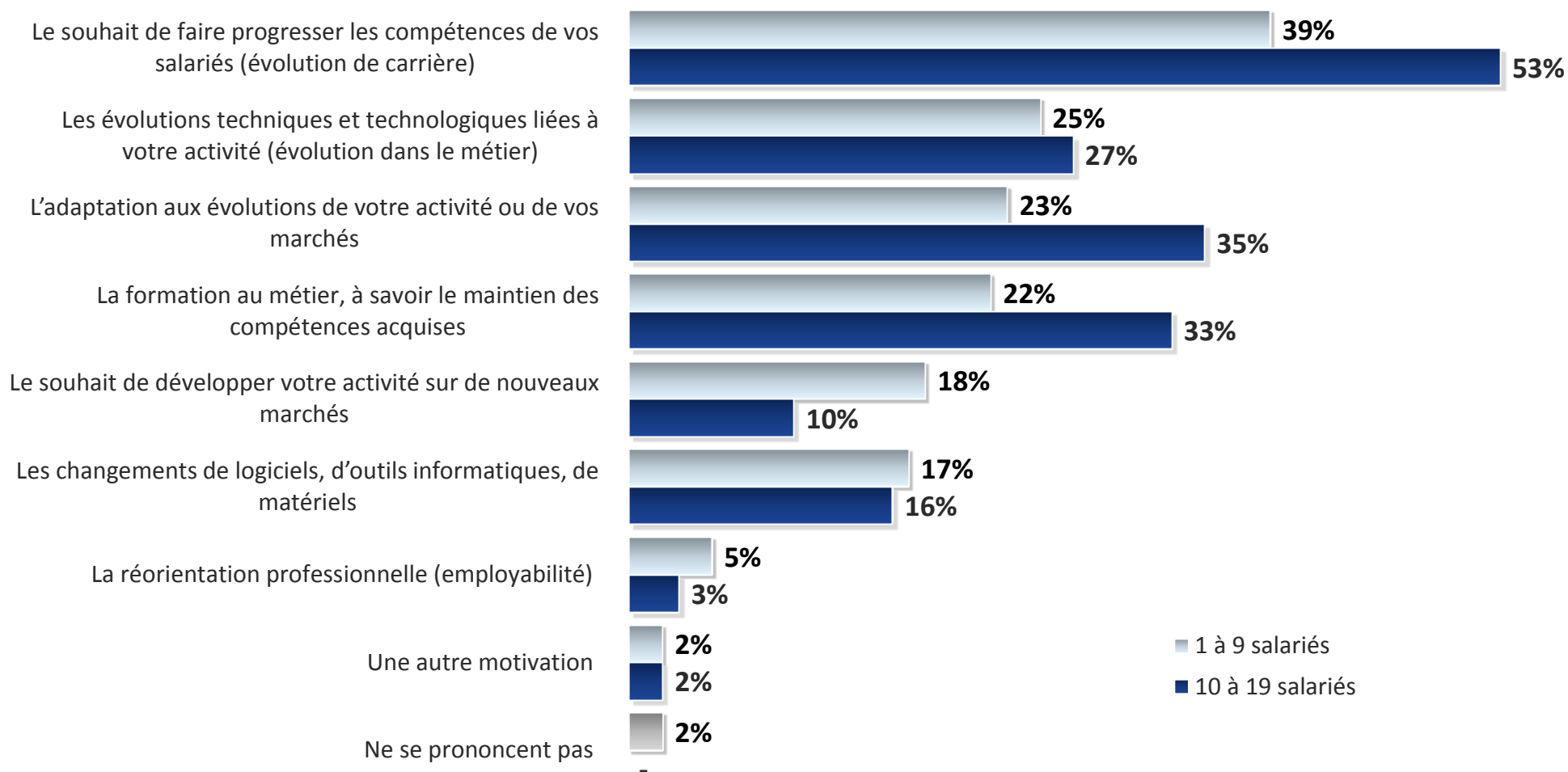


Question : Quelles sont les principales motivations lors de la mise en place d'actions de formation au sein de votre établissement ?



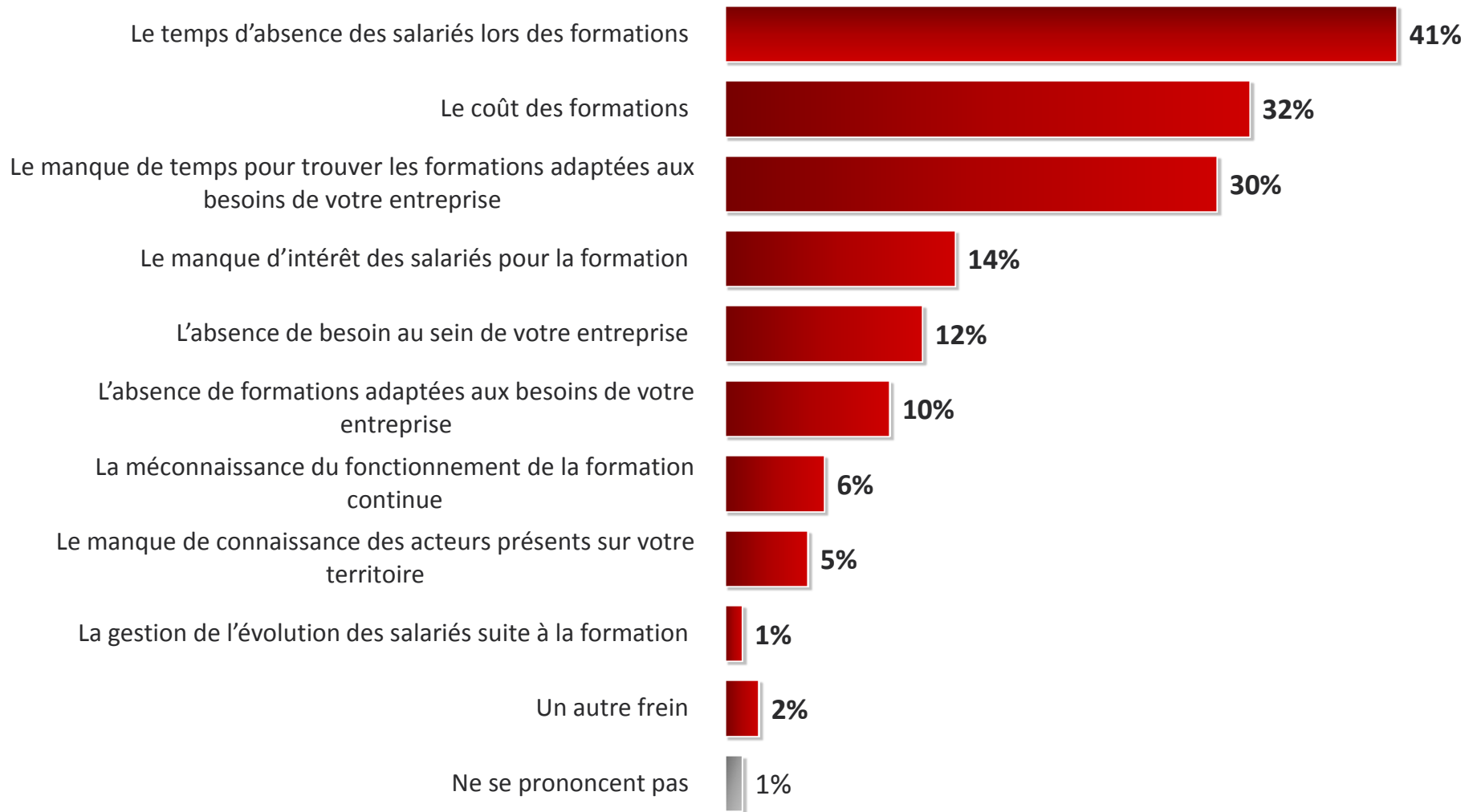
Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié, soit **588** entreprises.

Question : Quelles sont les principales motivations lors de la mise en place d'actions de formation au sein de votre établissement ?



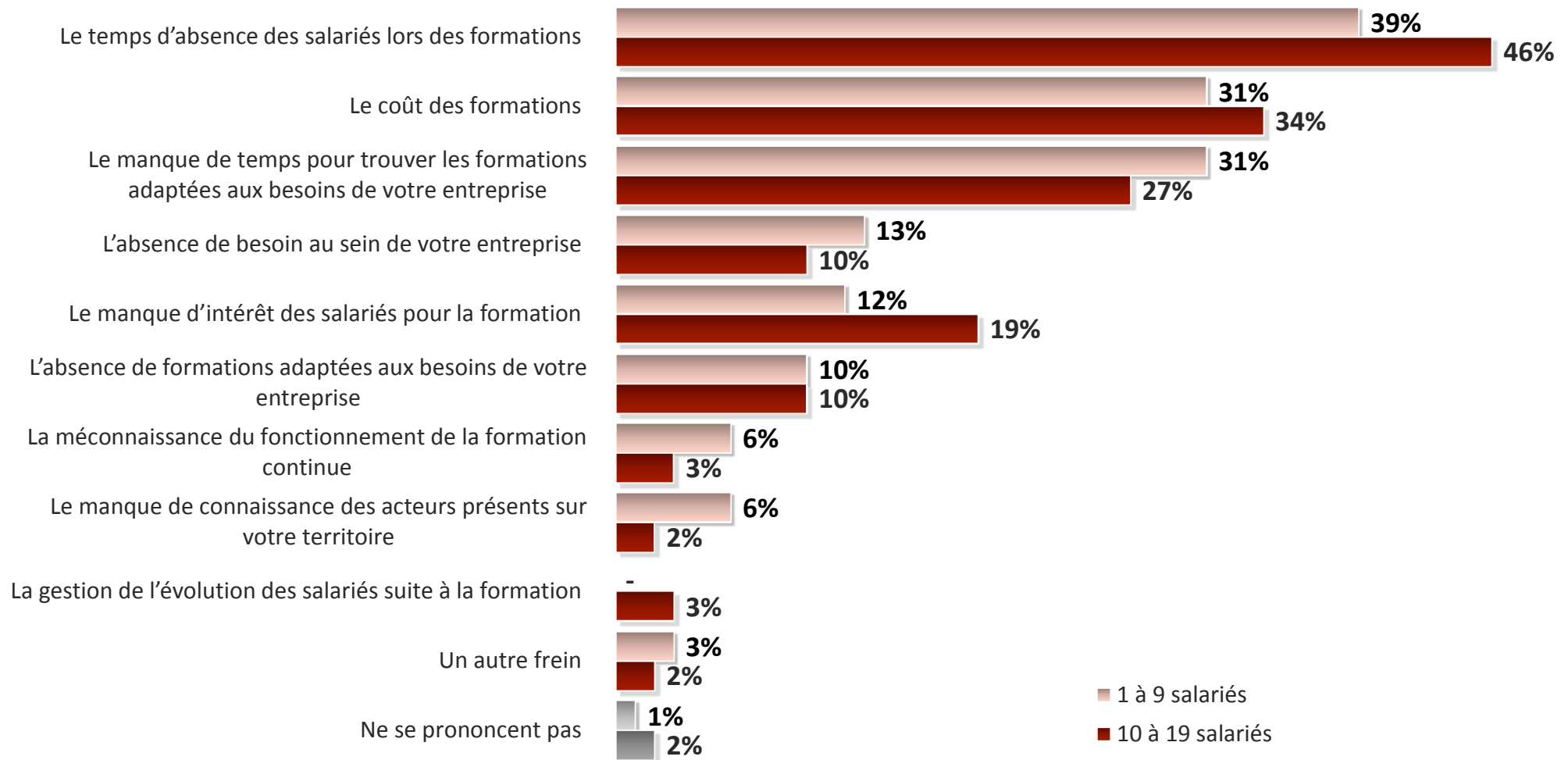
Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié et dont au moins un a suivi une formation, soit **342** entreprises.

Question : Quels sont les principaux freins la mise en place d'actions de formation au sein de votre établissement ?



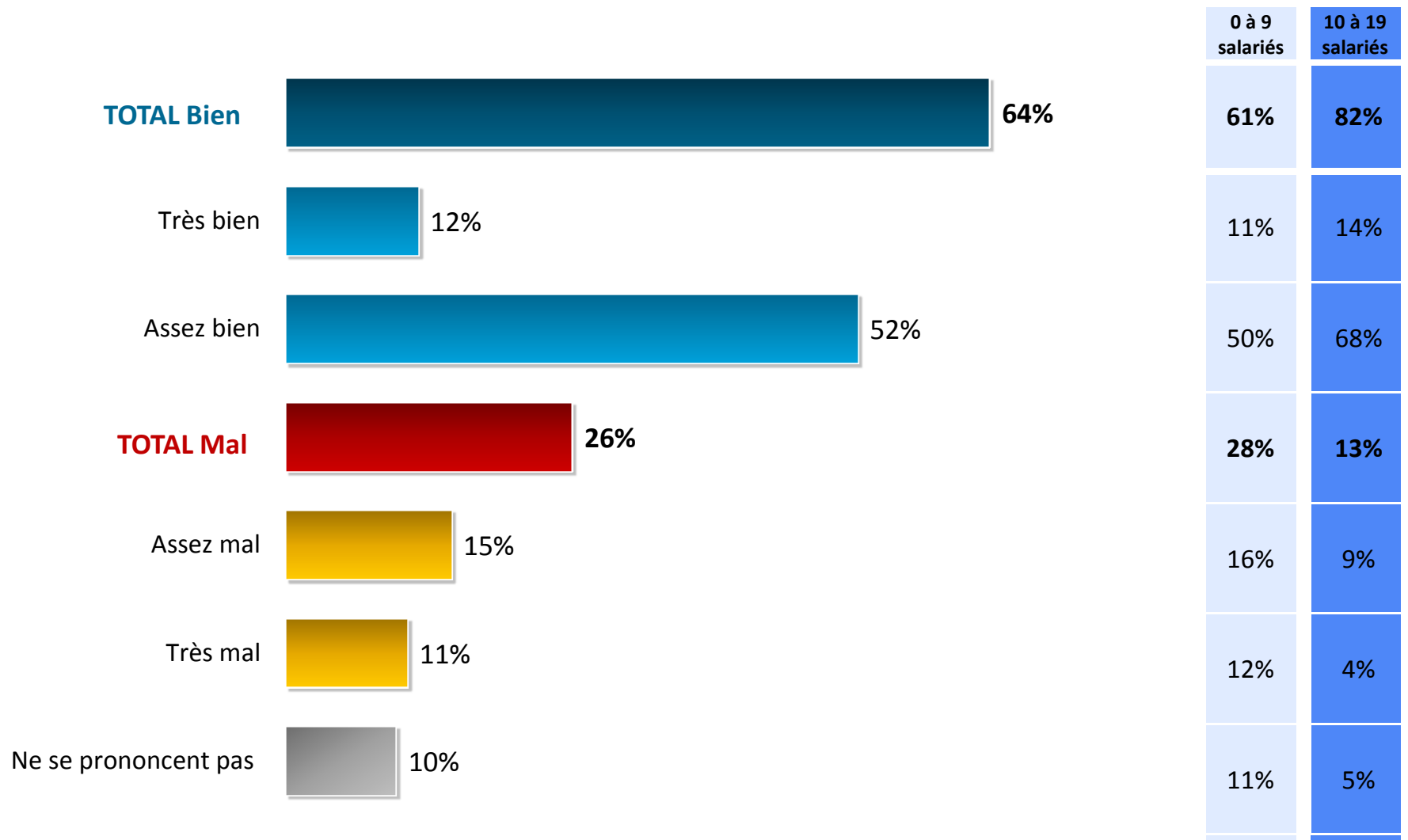
Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié, soit **588** entreprises.

Question : Quels sont les principaux freins la mise en place d'actions de formation au sein de votre établissement ?



Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié et dont au moins un a suivi une formation, soit **342** entreprises.

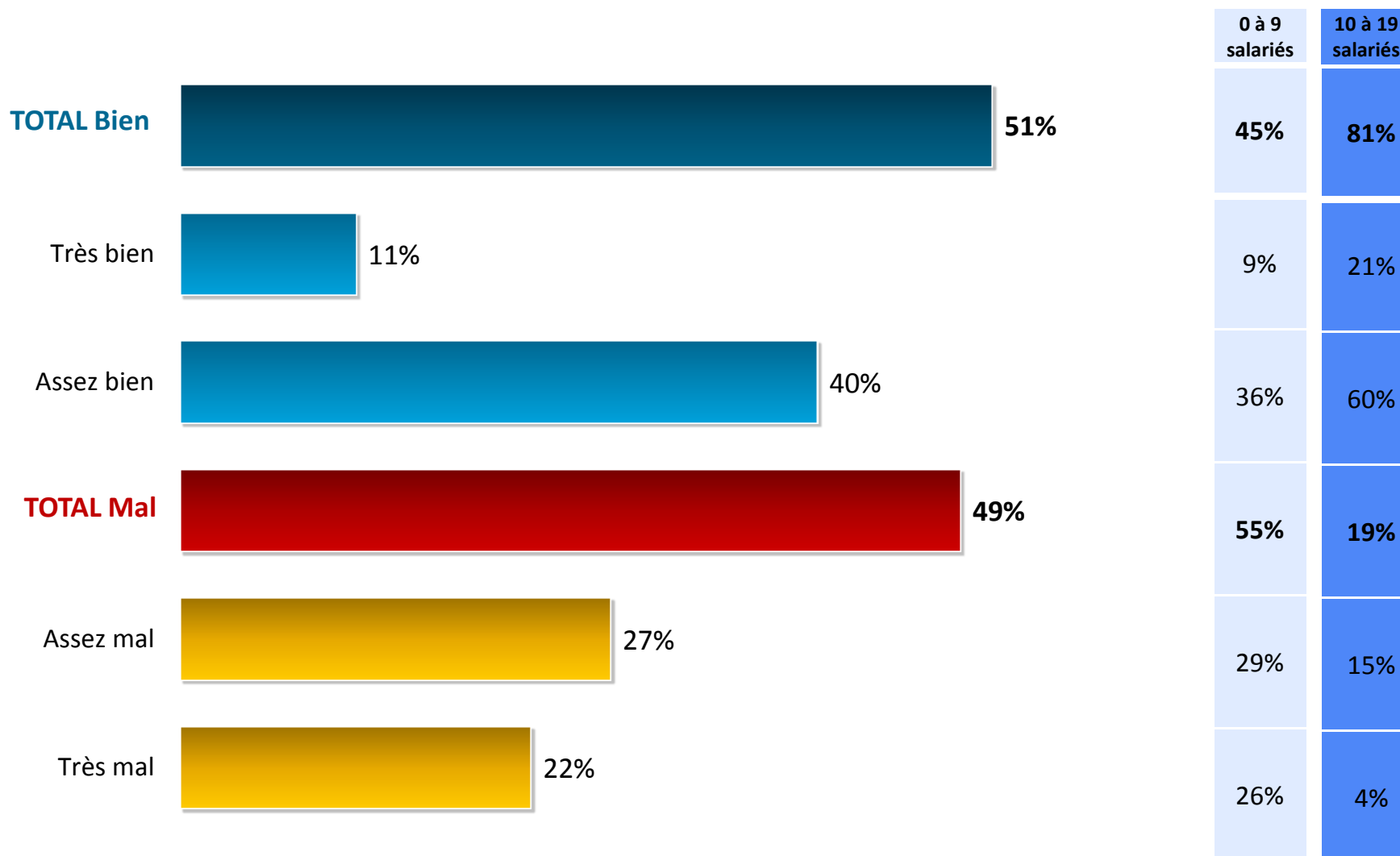
Question : D'une manière générale, diriez-vous que l'offre de formation de la grande région havraise répond bien ou mal aux besoins rencontrés par votre entreprise ?



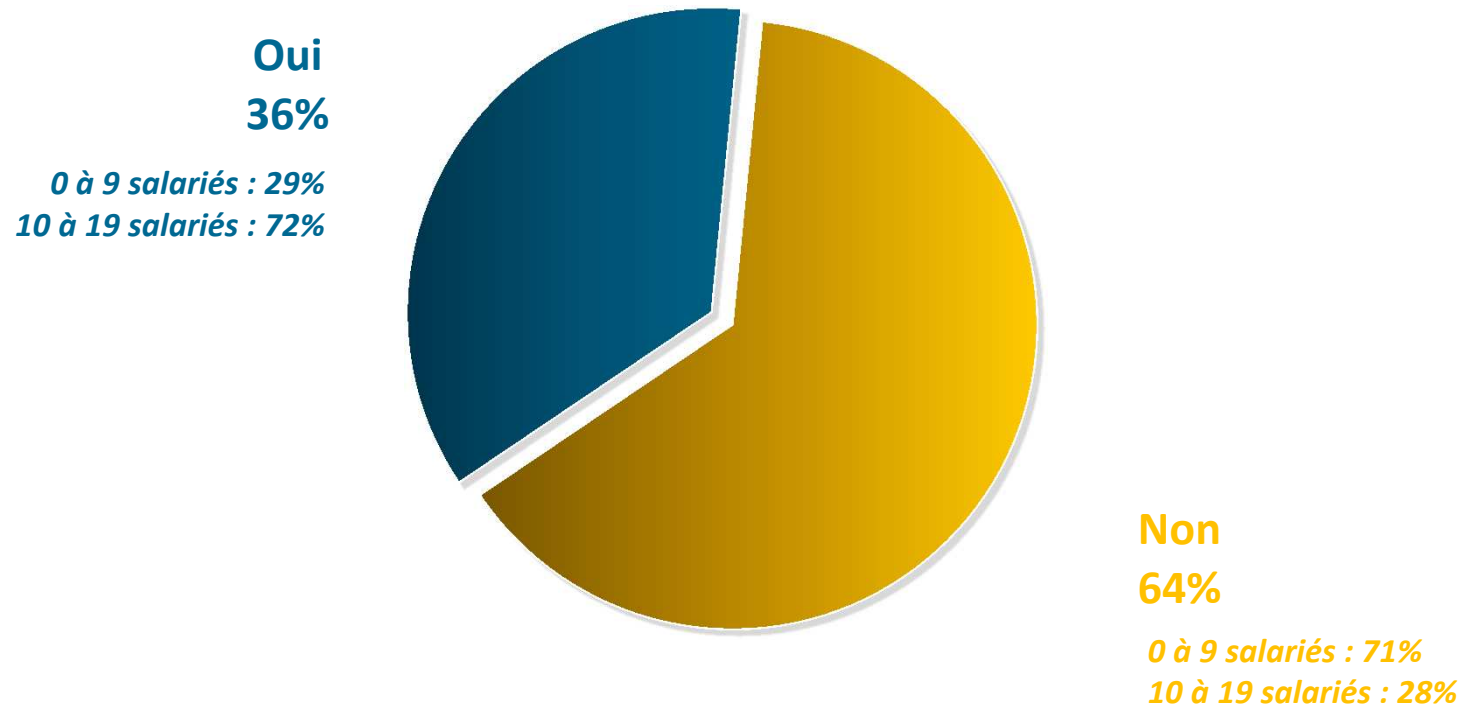


D | **Le niveau de connaissance de la réglementation et des dispositifs en matière de formation**

Question : Connaissez-vous bien ou mal le mode de financement de la formation professionnelle ?

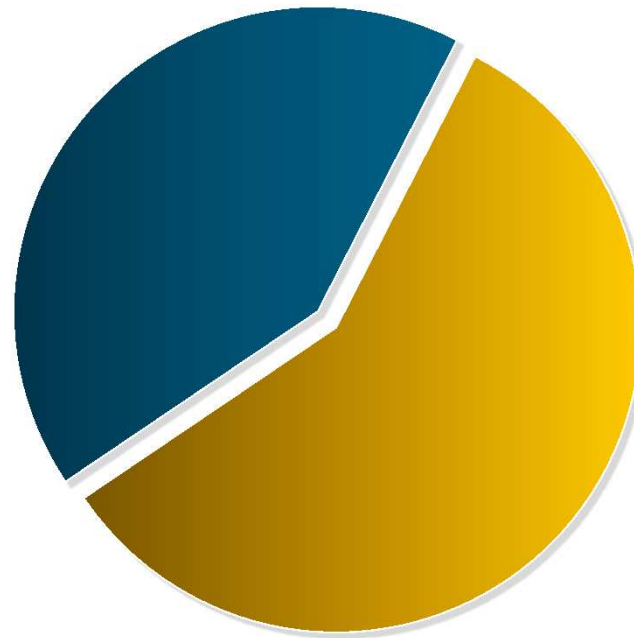


Question : Connaissez-vous le nom de votre OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) ?



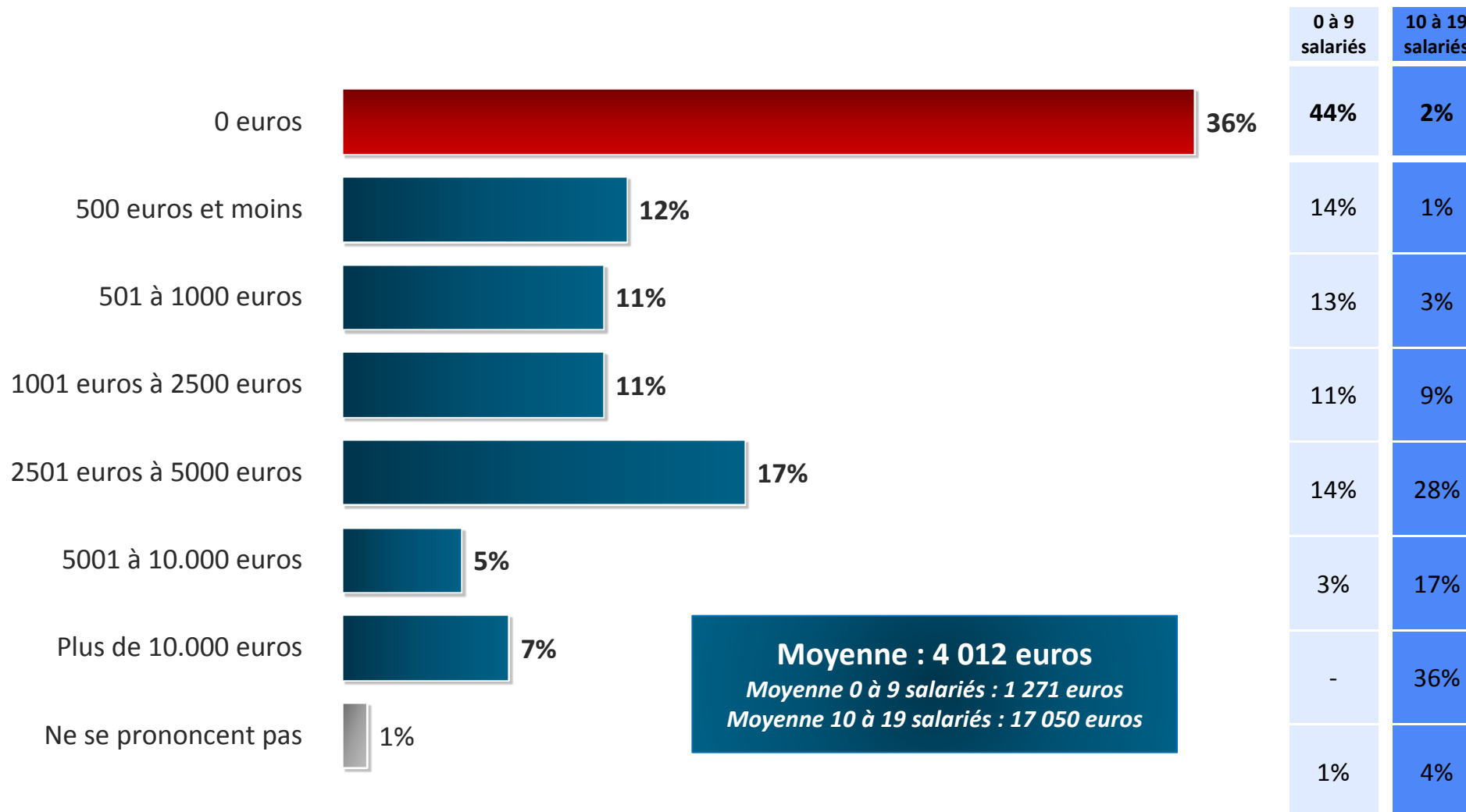
Question : Avez une idée du montant annuel que votre entreprise dépense en budget formation ?

Oui
42%



Non
58%

Question : Quel est environ le budget formation annuel de votre entreprise en euros ?

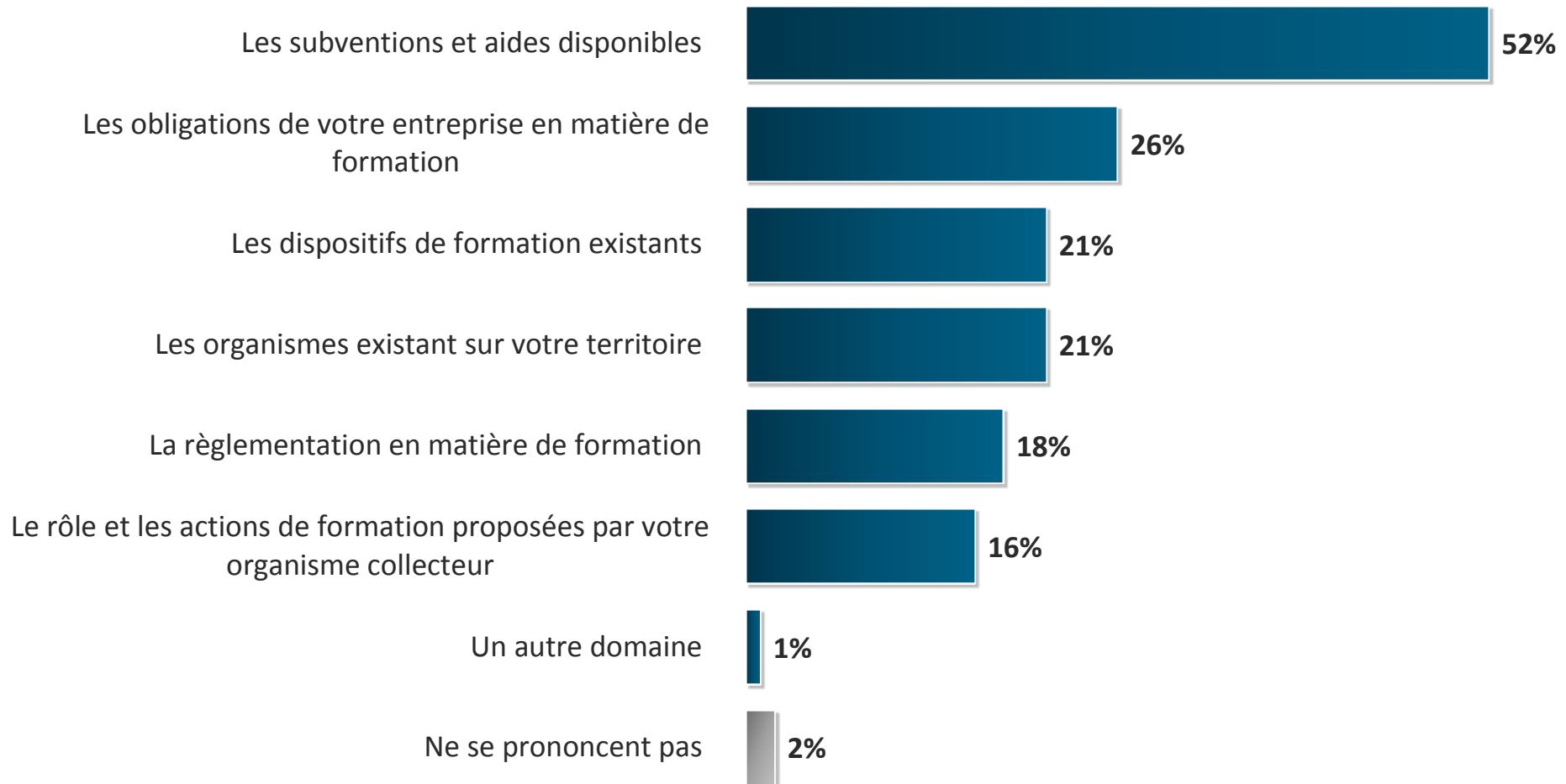


Base : question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises déclarant connaître le budget formation de leur entreprise, soit **302** entreprises.

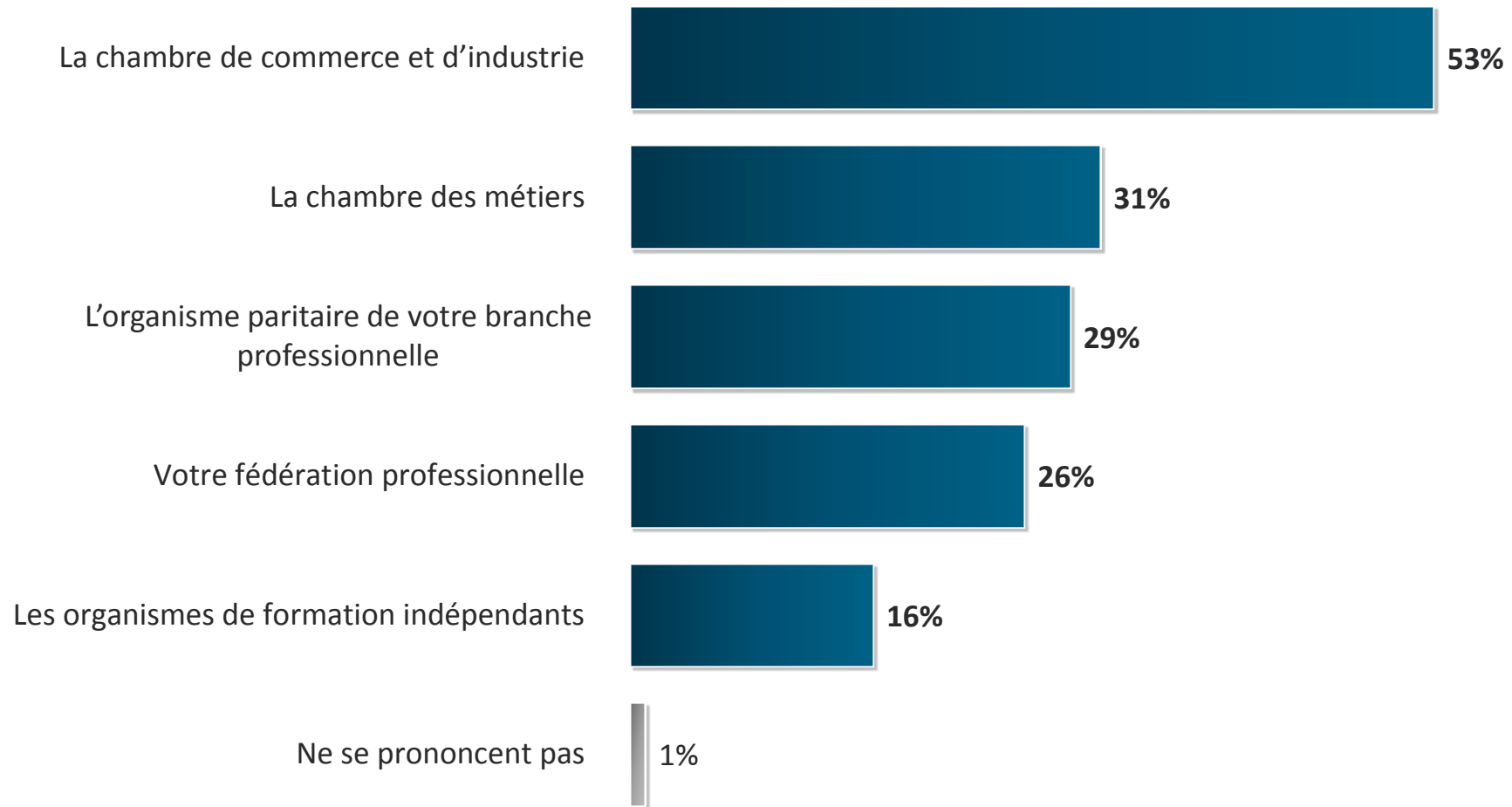


E | Les attentes en matière de formation

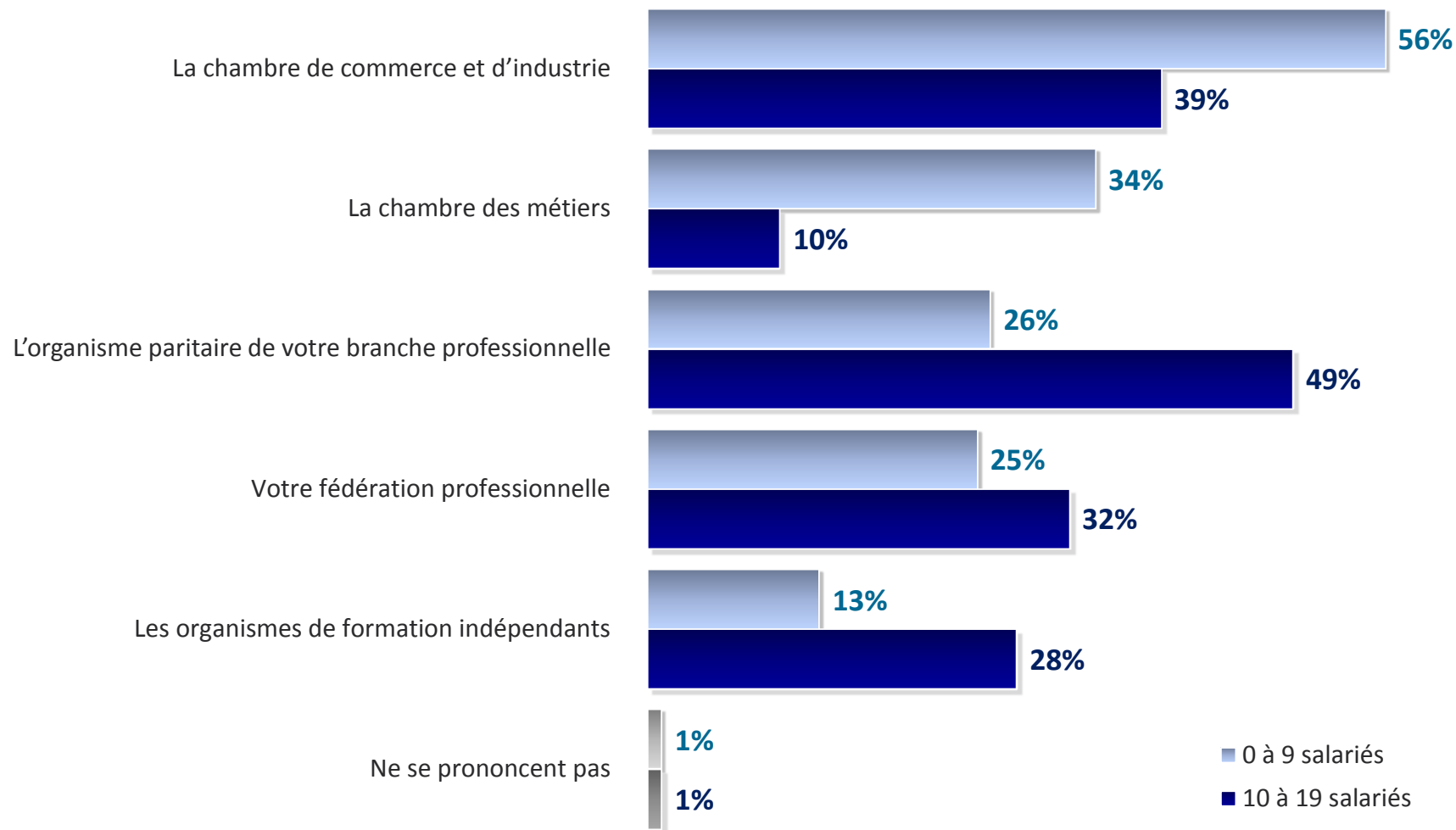
Question : Dans quel(s) domaine(s) lié(s) à la formation souhaiteriez-vous en priorité être informé ?



Question : Qui, selon vous, doit vous informer en priorité sur l'offre de formation ?

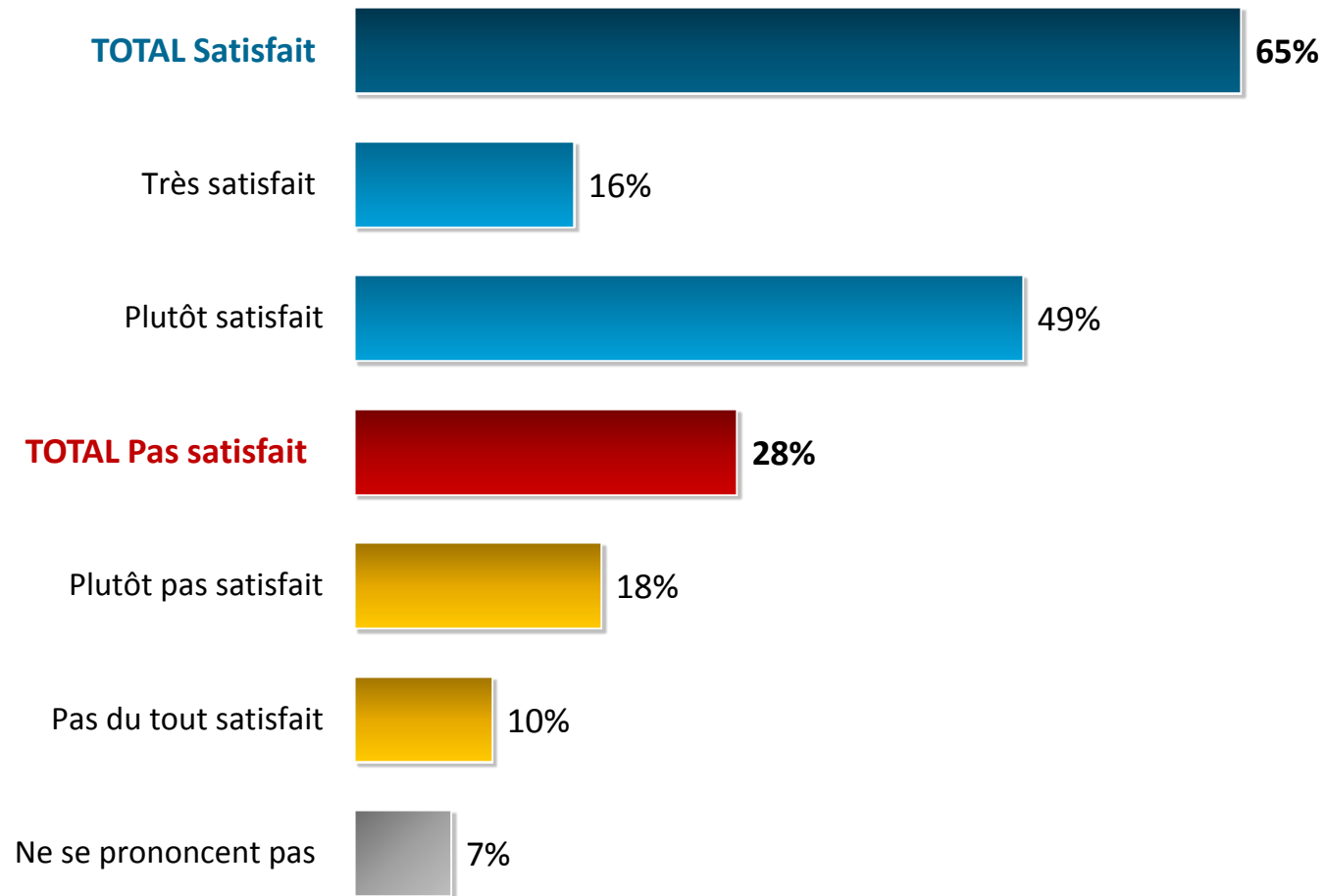


Question : Qui, selon vous, doit vous informer en priorité sur l'offre de formation ?

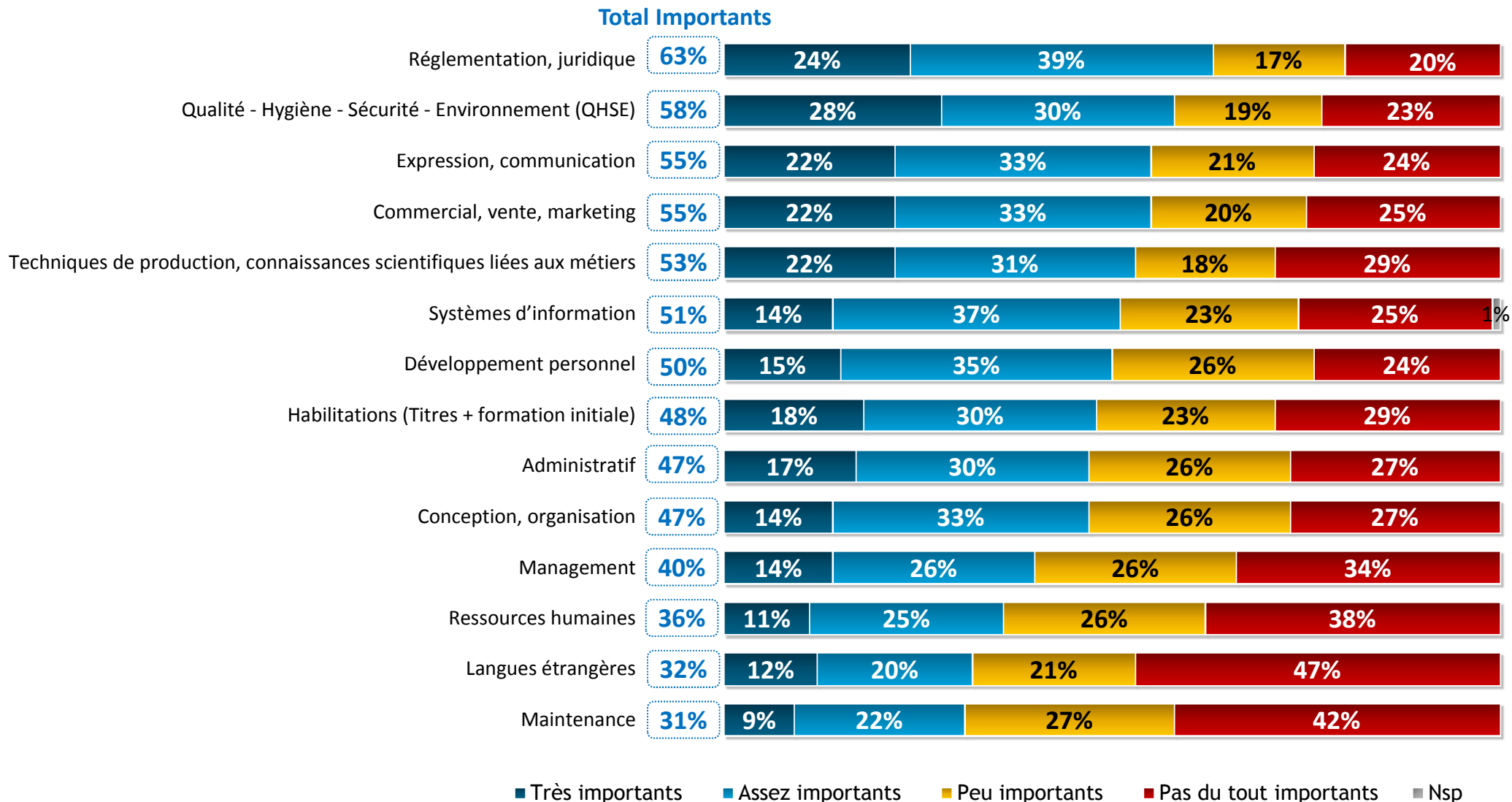


Base : question posée uniquement aux entrepreneurs individuels ayant suivi au moins une formation et aux dirigeants d'entreprises employant au moins un salarié et dont au moins un a suivi une formation, soit **376** entreprises.

Question : Etes-vous satisfait des réponses apportées par votre Chambre de Commerce et d'Industrie à vos interrogations en matière de formation ?



Question : Diriez-vous qu'au sein de votre établissement, les besoins de formation sont importants ou pas importants dans chacun des domaines suivants ?





PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Parmi les entreprises interrogées implantées sur les circonscriptions des CCI du Havre et de Fécamp-Bolbec, **12% seulement déclarent compter plusieurs filiales ou sites**, cette proportion augmentant logiquement selon la taille de l'établissement : elle n'est que de 6% au sein des établissements de 1 à 2 salariés, tandis qu'elle atteint 29% dans ceux qui emploient entre 10 et 29 personnes et 61% sans ceux qui comptent plus de 30 collaborateurs. Corollaire de ce constat, **57% des entreprises ayant plusieurs implantations ont un effectif total de plus de 30 personnes**, dont 37% qui emploient plus de 100 salariés, pour une moyenne de 239 salariés. 7% comptent moins de 2 salariés, 21% entre 3 et 9 et 15% entre 10 et 29 personnes.

S'agissant de l'établissement lui-même, que l'entreprise compte un seul ou plusieurs sites, 39% n'emploient aucun salarié (selon les statistiques fournies par la CCI du Havre, ayant servi au redressement des données). Près de la moitié (47%) emploient entre 1 et 9 collaborateurs (dont 24% entre 1 et 2 et 23% entre 3 et 9). 9% des dirigeants déclarent que leur site compte entre 10 et 29 salariés et 5% plus de 30 personnes. **La moyenne sur les deux circonscriptions s'établit à 10,1 salariés par établissement**, avec des variations importantes par secteur : elle est de 5 collaborateurs dans le commerce, 9,8 dans les services et 24 dans l'industrie. Elle est également plus élevée au sein de la CCI du Havre (11,5) qu'au sein de celle de Fécamp-Bolbec (6,7).

Parmi les entrepreneurs individuels, seuls **29% ont suivi une formation au cours des deux dernières années**, dont 15% plus de deux (9% entre deux et trois et 6% quatre formations ou plus). **En regard, 54% des employeurs disent avoir dispensé des formations à au moins une partie de leurs salariés** contre quand même 45% qui n'ont fait bénéficier aucun de leurs employés de la formation professionnelle (65% dans le commerce et 74% dans les structures employant une à deux personnes). Cette proportion est plus élevée dans les secteurs des services (64%) et de l'industrie (76%) et croît avec l'effectif de l'établissement pour atteindre 97% dans les structures comptant plus de 10 salariés. La mise en place de formations est également plus fréquente dans les établissements ayant le plus d'ancienneté (67% de ceux créés depuis plus de 10 ans ont proposé des actions de formation depuis 2010 contre 49% parmi les établissements créés depuis 6 à 10 ans et 43% parmi ceux créés depuis moins de 5 ans).

Sans surprise, les domaines de formation sont plus étendus parmi les employeurs. On relève toutefois des différences en termes de hiérarchie : les patrons établis individuellement s'orientent notamment plus fréquemment vers les formations en matière règlementaire ou juridique (35% contre 23% parmi les employeurs), en management (30% contre 24%) et en expression, communication (26% contre 19%). **Dans tous les cas, les formations portent le plus fréquemment sur les techniques de production et les techniques scientifiques liées au métier exercé** (43% parmi les entreprises individuelles et 57% parmi celles qui comptent au moins un salarié).

Pour les employeurs, deux autres champs de formation sont fréquemment cités : Qualité – Hygiène-Sécurité-Environnement (48% contre 14% pour les établissements sans salarié) et Habilitations (48% contre 29%). Dans un cas sur trois environ, des formations sont suivies dans les domaines du commercial, de la vente, du commercial et du marketing (35% contre 32%). Viennent ensuite – toujours plus fortement pour les salariés – les formations liées à l'administratif (29% contre 20% pour les entrepreneurs individuels), au développement personnel (28% contre 21%) et aux systèmes d'information (27% dans les deux cas). La fréquence est moindre en ce qui concerne la conception, l'organisation (19% contre 21%), la maintenance (19% contre 6%), les ressources humaines (16% contre 17%) et les langues étrangères (15%, non cité par les dirigeants sans salarié).

Invités à s'exprimer sur la politique de leur établissement en matière de formation, **68% des dirigeants ayant mis en place des actions de formation à destination de leurs salariés au cours des deux dernières années déclarent aller au-delà des obligations réglementaires** contre 32% qui s'y conforment strictement. Ce dépassement de la législation est plus fréquent dans les services (75%), les entreprises de plus de 30 salariés (85%) et parmi les établissements de la circonscription de la CCI du Havre (71% contre 60% pour celles de la CCI de Fécamp-Bolbec).

Malgré cela, les dispositifs de formation existants sont encore peu employés : parmi les dirigeants dont les salariés ont bénéficié de formations, la moitié déclare avoir établi un plan de formation (47%). **Le DIF, malgré son caractère obligatoire, n'a été utilisé que dans 37% des établissements.** L'ensemble des autres dispositifs a été mis en place dans un quart des entreprises ou moins : 26% ont ainsi eu recours au contrat de professionnalisation, 24% au tutorat et 20% à une période de professionnalisation. La Validation des Acquis de l'Expérience a été utilisée dans 17% des établissements concernés, le bilan professionnel dans 14% des cas, au même niveau que le bilan de compétences (13%) et le congé individuel de formation (12%). A l'instar de la propension à former les salariés, le recours à ces dispositifs tend à augmenter avec la taille et l'ancienneté de l'établissement. On relève cependant une fréquence d'utilisation plus élevée dans les structures créées depuis moins de deux ans pour la VAE (21% contre 17% en moyenne) et le bilan professionnel (18% contre 14%). Emergent aussi des différences sectorielles, avec des scores systématiquement en retrait dans l'industrie. Les dirigeants du commerce sont plus nombreux à s'appuyer sur un plan de formation (51% contre 47% en moyenne) et sur la Validation des Acquis de l'Expérience (20% contre 17%) tandis que ceux du secteur des services constituent de plus fréquents utilisateurs du Droit Individuel à la Formation (41% contre 37% en moyenne) et de la période de professionnalisation (23% contre 20%).

Les perspectives en matière de formation s'avèrent limitées pour 2012 : 34% des dirigeants envisagent de mener au moins une action de formation au cours de l'année, ce score étant de 17% seulement parmi les entrepreneurs individuels, 22% dans les établissements de 1 à 2 salariés, 44% dans ceux de 3 à 9 salariés et 82% au-delà de 10 salariés. Là encore, on observe un clivage sectoriel important : 24% des dirigeants du commerce prévoient la mise en place de formations au cours de l'année contre 39% dans les services et 47% dans l'industrie. Dans le détail, on relève que 10% des chefs d'établissement ont planifié une action de formation, 6% deux actions, 9% entre trois et cinq actions et 9% six actions ou plus (essentiellement, de façon logique, dans les structures de plus de dix salariés). En moyenne, 2 actions devraient être réalisées par les entreprises du bassin havrais.

A l'instar des formations suivies lors des deux dernières années, tant par les chefs d'entreprise indépendants que par les salariés, les actions prévues en 2012 porteront principalement sur les techniques de production et les connaissances relatives aux métiers (51%, et même 66% dans les établissements de 1 à 2 salariés). Près de quatre entreprises sur dix prévoient ensuite des formations liées aux habilitations (38%) et aux domaines de la qualité, de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement (37%), avec des scores beaucoup plus élevés dans l'industrie (respectivement 60% et 56%) et dans les établissements secondaires (respectivement 56% et 64%). 28% devraient se former ou former leurs collaborateurs au commercial ou au marketing (38% dans le secteur du commerce) et 24% aux aspects juridiques et réglementaires de leur activité (41% dans les établissements sans salarié). Sont ensuite mentionnés le management (21%, ce score atteignant 57% dans les structures de plus de 30 salariés), le développement personnel (20%), les systèmes d'information (19%), l'administratif (17%) et les langues étrangères (16%). Les autres domaines testés sont cités par 15% des dirigeants ou moins : ainsi, 15% prévoient des formations portant sur la maintenance, 15% sur l'expression ou la communication, 12% sur l'organisation et 12% sur les ressources humaines.

Les organismes de formation indépendants sont sans surprise les acteurs les plus souvent employés pour les actions de formation menées ou envisagées par les entreprises implantées dans les circonscriptions des CCI du Havre et de Fécamp-Bolbec (66%). Ce score s'avère plus important dans les services (70%) et l'industrie (77%), secteurs où sont dispensés plus de formation, de même que dans les établissements de plus de 10 salariés (84%), là aussi plus grands consommateurs de formations. **62% des entreprises y ayant recours font appel à des organismes du Havre ou de ses environs et 35% à des acteurs situés en Normandie hors du Havre et de ses environs.** On relève également que 37% se tournent vers des acteurs établis en région parisienne et 16% dans d'autres régions. Pour les établissements ne faisant appel à aucun organisme local, le principal motif évoqué est l'absence d'identification d'une offre au niveau local pour les formations souhaitées (80%).

Parmi les autres moyens ou organismes utilisés pour les formations, une majorité cite les formations fournisseurs (56%, et même 65% dans le commerce). Un établissement sur deux a recours aux formations internes (46%, un score qui atteint 52% dans l'industrie) et/ou à l'organisme paritaire de sa branche professionnelle (45%). 35% disent s'appuyer sur leur fédération professionnelle et 29% sur leur chambre de commerce et d'industrie (30% pour la CCI du Havre contre 25% pour la CCI de Fécamp-Bolbec), l'emploi des prestations de cette dernière étant plus élevé dans l'industrie (36%). La chambre des métiers est l'acteur le moins fréquemment sollicité, par 17% des établissements (32% dans l'industrie).

Les dirigeants interrogés accordent en majorité une place importante à la formation dans la stratégie de développement de leur activité (57%), une sur cinq (22%) la jugeant même « très importante ». Ce score encourageant reste à optimiser et masque des disparités fortes selon le profil de l'établissement. En premier lieu, on relève que seule une entreprise sur deux estime la formation comme un élément déterminant dans sa stratégie dans le secteur du commerce (49%) contre 56% dans l'industrie et 66% dans les services. En lien logique avec les pratiques observées, cette place tend à croître également avec les effectifs : 53% y accordent de l'importance dans les structures de moins de 10 salariés, 70% dans celles qui en emploient entre 10 et 29 et 92% dans celles qui comptent plus de 30 collaborateurs.

Parmi les employeurs, le souhait de faire progresser les compétences des salariés se distingue comme la première motivation pour la mise en place de formation (43%). Ce critère devance nettement l'adaptation aux évolutions de son activité ou de ses marchés (26% ; 32% dans l'industrie), les évolutions technologiques liées à son activité (26% ; 29% dans l'industrie) et la formation au métier dans un souci de maintien des compétences acquises (25% ; 29% dans l'industrie). Dans près d'un cas sur cinq, les actions mises en place s'expliquent par les changements de logiciels, d'outils informatiques ou de logiciels (17%). Au même niveau, 16% forment leurs salariés lorsqu'ils envisagent de se développer sur de nouveaux marchés (18% dans les établissements de 1 à 9 salariés contre 10% dans ceux de plus de 10 salariés). La réorientation professionnelle n'est mentionnée que par 4% d'entre eux.

A l'inverse, le principal frein est le temps d'absence des salariés engendré par la formation (41%), qui pèse plus fortement dans les établissements de 3 à 29 salariés (49%). Une part non négligeable des dirigeants met ensuite en exergue le coût des formations (32%, un score qui atteint 37% dans les services et 38% dans la circonscription de la CCI de Fécamp-Bolbec) ainsi que la manque de temps pour trouver les formations adaptées à leurs 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), devant l'absence de besoin au sein de leur entreprise (12%) et l'absence de formations adaptées aux besoins de l'établissement (10%). Plus marginalement, 6% estiment la méconnaissance du fonctionnement de la formation continue comme l'un des principaux obstacles rencontrés, 5% mettant en exergue le manque de connaissance des acteurs présents sur le territoire et 1% la gestion de l'évolution des salariés suite à la formation.

En dépit de ces difficultés, **près des deux tiers des chefs d'entreprise du territoire (64%) déclarent que l'offre de formation de la grande région havraise répond bien aux besoins qu'ils rencontrent** contre 26% qui expriment un avis contraire, 10% ne se prononçant pas, vraisemblablement par méconnaissance de l'offre. Cette adéquation aux attentes exprimées se révèle plus forte dans les structures de plus de 10 salariés (82%) et parmi celles jugeant la formation comme un élément important dans la stratégie de développement de leur entreprise (69% contre 56% considérant cet élément comme peu ou pas du tout important).

La communication en matière de formation professionnelle peut faire l'objet d'un renforcement, la moitié seulement des dirigeants interrogés (51%) jugeant qu'ils en connaissent bien le mode de financement (dont 11% uniquement « très bien), tandis que 27% disent être « assez mal » et 22% « très mal » informés sur ce sujet. Le degré de connaissance s'accroît selon la taille de l'entreprise, passant de 40% pour les structures individuelles à 58% pour celles employant de 3 à 9 salariés, 75% entre 10 et 29 salariés et 91% pour celles qui emploient plus de 30 collaborateurs. Le secteur est également un facteur clivant : 43% déclarent bien savoir comment la formation est financée dans le commerce contre 54% dans l'industrie et 57% dans les services. On relève que **36% disent pouvoir citer le nom de leur OPCA**, avec les mêmes disparités en termes d'information que sur la question du financement.

S'agissant du budget consacré à la formation, une minorité des chefs d'entreprise est en mesure de le chiffrer (42%), cette propension augmentant avec la taille de l'établissement et se révélant plus forte dans les services (49%). En moyenne, lorsqu'il est connu, celui-ci est estimé à 4 012 euros par an, 36% n'effectuant aucune dépense, 12% y consacrant entre 1 et 500 euros, 11% entre 501 et 1 000 euros, 11% entre 1 001 et 2 500 euros, 17% entre 2 501 et 5 000 euros et 12% plus de 5 000 euros. Ce montant est logiquement corrélé au nombre de salariés et atteint en moyenne 17 050 euros dans les structures de plus de 30 salariés. Il est également plus élevé dans l'industrie, où les établissements sont globalement d'une taille supérieure à la moyenne (8 028 euros contre 3 951 dans les services et 2 069 euros dans le commerce), de même que pour les entreprises de la CCI du Havre (4 425 euros contre 2 805 euros pour celles de la CCI de Fécamp-Bolbec).

Dans ce cadre, marqué par un manque de communication et des freins liés pour une part non négligeable des entreprises à la question financière, **les souhaits d'information concernent prioritairement les subventions et aides disponibles (52%)**, plus spécifiquement dans l'industrie (57%) et les établissements de plus de 30 salariés (59%). Un quart des dirigeants (26%) aimerait en savoir plus sur ses obligations légales en termes de formation (35% dans l'industrie, 35% dans les entreprises de 3 à 9 salariés et 39% dans celles de 10 à 29 salariés). 21% expriment ensuite des attentes sur les dispositifs de formation existants (28% dans les structures employant 1 à 2 personnes) et 21% également sur les organismes existants sur le territoire (24% dans les services et 26% dans les établissements comptant plus de 30 collaborateurs). Enfin, les demandes portent pour 18% des dirigeants sur la réglementation en matière de formation et pour 16% sur le rôle et les actions de formation proposés par leur organisme collecteur.

La chambre de commerce et d'industrie est considérée de loin par les chefs d'entreprise de la grande région havraise comme l'acteur le plus légitime pour les informer sur l'offre de formation (53%), plus particulièrement dans le secteur du commerce (60%) et parmi les entrepreneurs individuels (63%), soit les catégories qui ont actuellement le moins fréquemment recours à la formation. Notons à ce titre que 65% se disent satisfaits des réponses apportées par leur CCI à leurs interrogations en matière de formation (dont 16% de « très satisfaits), cette proportion atteignant 73% dans le commerce et étant plus élevée pour la chambre de commerce et d'industrie du Havre (68%) que pour celle de Fécamp-Bolbec (58%).

Trois dirigeants sur dix estiment que la communication dans ce domaine doit venir en priorité de la chambre des métiers (31%, un score qui s'élève à 41% dans l'industrie et 42% dans les structures sans salarié) ou de l'organisme paritaire de leur branche professionnelle (29% ; 59% dans les établissements de plus de 30 salariés, sans doute davantage en relation avec leur OPCA). 26% feraient davantage confiance à leur fédération professionnelle pour leur fournir les informations attendues sur le sujet et 16% aux organismes de formation indépendants (21% dans les services et 28% dans les entreprises de plus de 10 salariés).

Enseignement important de l'enquête, l'importance des besoins en matière de formation ne suit pas la même hiérarchie que celle observée s'agissant des actions prévues pour 2012. Ce décalage s'explique au moins pour partie par le fait qu'une minorité des établissements planifie des formations au cours de l'année, mais sans doute aussi par les obstacles identifiés en matière d'information sur l'offre disponible.

Près des deux tiers des entreprises mettent ainsi en avant l'existence de besoins forts dans le domaine réglementaire et juridique (63%, et même 69 % parmi les patrons sans salarié), celui-ci se situant seulement au 5ème rang parmi les actions envisagées en 2012. Une majorité des dirigeants interrogés exprime également des attentes importantes de formation relatives à la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement (58%, un score qui atteint 76 % dans les structures de plus de 10 salariés), à l'expression et à la communication (55%, en 3ème position tandis que cette dimension se situe à la 11ème place pour les actions envisagées), ainsi qu'au commercial, à la vente, et au marketing (55%). Les formations liées aux techniques de production ou aux connaissances scientifiques sont reconnues par 53% d'entre eux comme faisant l'objet de besoins importants, mais ne se situent qu'au 5ème rang, tandis qu'il s'agit du domaine sur lequel les formations dispensées ou prévues sont actuellement les plus nombreuses (elles émergent davantage dans les services, à 57 %, et dans les établissements employant plus de 30 salariés, à 61%).

Plus d'un chef d'entreprise sur deux estime avoir besoin de se former ou de former ses salariés en matière de systèmes d'information (51% ; 57 % dans les entreprises comptant plus de 30 collaborateurs) ou de développement personnel (50% ; 54 % dans les services).

Légèrement en-deçà, 48% jugent que la formation devrait être renforcée sur les habilitations (alors que cette dimension arrive en deuxième position parmi les formations devant être dispensées au cours de l'année ; elle s'établit à 65 % dans l'industrie), 47% sur l'administratif et 47% sur les compétences en termes de conception et d'organisation, les attentes sur ces deux derniers sujets s'avérant supérieures au sein des établissements sans salariés (respectivement 53 % et 52%). Le management constitue un élément à privilégier pour 40 % des chefs d'entreprise (61 % parmi ceux qui emploient plus de 30 personnes). Les dirigeants accordent une importance moindre aux ressources humaines (36%), aux langues étrangères (32%) et à la maintenance (31%).

1

Une politique de formation qui reste encore peu répandue dans les plus petites structures (21% ont mis en place au moins une formation au cours des 2 dernières années dans les établissements individuels et 25% dans ceux de 1 à 2 salariés), avec, pour l'ensemble des entreprises, une sous-utilisation des dispositifs existants et notamment du DIF, malgré son caractère obligatoire.

2

Avec une conjoncture qui reste difficile, les actions prévues pour 2012 sont limitées (34%) et vont porter en premier lieu sur l'expertise métier, en lien logique avec une politique en matière de formation prioritairement motivée par le fait de faire progresser les salariés en compétences au sein de leur poste.

3

Des besoins importants identifiés par une nette majorité des entreprises de se former ou de former leurs collaborateurs aux dimensions réglementaires et juridiques et aux problématiques qui se font jour dans les domaines qualité – hygiène – environnement – sécurité.

4

Une information sur les modes de financement et le fonctionnement de la formation – en particulier sur les aides et subventions disponibles – qui reste à diffuser, la chambre de commerce et d'industrie émergeant comme l'acteur le plus légitime pour communiquer sur ce sujet.