



RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Alors que la région regroupe 12,3 % des salariés du champ de l'OMPL, elle est à l'origine de 14,5 % des actions de formation. Globalement, un réel dynamisme est donc observé en termes d'accroissement des compétences. Dans ce cadre, c'est le secteur santé qui génère la plus grande part d'actions (77,4 %) en liaison avec le nombre de salariés qu'il regroupe.



Secteur cadre de vie-technique



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



Secteur juridique



Études d'administrateurs et mandataires judiciaires



Cabinets d'avocats



Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques



Études d'huissiers de justice



Secteur santé



Cabinets dentaires



Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers



Cabinets médicaux



Pharmacie d'officine



















Cliniques vétérinaires

Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir **des données sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians**¹. Il propose une photographie régionale des caractéristiques et des conditions d'accès des salariés à la formation professionnelle continue au niveau de l'OMPL, de chacun des trois secteurs et des branches professionnelles.

Deux changements interviennent à partir de 2016 :

- les données collectées par Actalians ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre ;
- afin de mieux rendre compte des pratiques, les taux de formation sont calculés sur une base annuelle et non-plus trisannuelle. En conséquence, ils sont moins élevés.

Données de cadrage² 2019

Secteurs Branches	Nb. total d'actions de formation	Nb. de salariés formés	Nb. de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	Effectifs salariés totaux ³	Nb. d'entreprises formatrices	Nb. total d'entreprises
	2206	1698	360	8518	552	1493
	1 128	936	160	5 408	371	1 062
	143	128	14	759	42	194
	320	198	79	649	41	57
	615	436	107	1 703	98	180
	1 114	895	164	6 565	322	1 643
	209	149	40	460	21	29
	816	670	115	4 640	275	1 348
	47	35	8	231	11	51
	42	41	1	1 233	15	215
	11 347	7 635	1 992	39 388	2 794	10 147
	1 195	1 072	102	6 303	673	3 036
	351	323	23	5 626	40	49
	1 042	923	104	10 506	267	3 891
	7 796	4 709	1 589	13 793	1 530	2 537
	963	608	174	3 160	284	634
Auvergne Rhône-Alpes	14 667	10 228	2 516	54 471	3 668	13 283
Ompl	101 366	75 785	16 789	442 145	28 734	105 502

1 : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.

2 : hors DOM.

3 : données estimées.



FORTE DISPARITÉ DES TAUX D'ACCÈS

Globalement, le plan de formation est le dispositif le plus utilisé par les entreprises.

Mais, les taux d'accès varient fortement d'une branche à l'autre.

La pharmacie d'officine, les entreprises d'experts en automobile et les études d'administrateurs et mandataires judiciaires ont le plus fort taux d'accès à la formation.

La situation est inverse pour les études d'huissiers de justice, les laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers et les cabinets médicaux.

Taux d'accès à la formation¹ par secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs Branches	Taux d'accès des salariés à la formation ²				Taux d'entreprises formatrices ³			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,4	0,6	24,1	0,1	2,2	0,6	33,6	0,4
	0,3	0,7	19,0	0,1	1,7	3,1	31,7	0,3
	1,4	0,4	16,6	0,3	4,6	1,5	16,0	1,0
	0,0	0,5	48,2	0,0	0,0	5,3	70,2	0,0
	0,4	0,6	35,2	0,1	3,3	4,4	51,7	0,6
	0,7	1,1	15,6	0,0	2,2	2,4	16,8	0,1
	1,3	0,9	43,8	0,0	10,3	10,3	72,4	0,0
	0,9	1,4	15,8	0,0	2,4	2,6	17,1	0,1
	0,0	0,9	19,4	0,0	0,0	3,9	19,6	0,0
	0,0	0,0	3,5	0,0	0,0	0,0	7,0	0,0
	1,4	1,1	26,6	0,1	4,7	0,9	20,8	1,6
	6,3	0,9	12,2	0,1	10,7	1,6	11,8	0,1
	0,2	2,7	3,5	0,0	12,2	63,3	34,7	0,0
	0,4	1,0	8,7	0,0	0,7	1,8	5,0	0,1
	0,6	0,4	55,5	0,0	2,8	1,9	58,8	0,2
	1,5	2,3	27,7	0,6	6,8	8,7	36,3	2,7
Auvergne Rhône-Alpes	1,2	1,0	24,9	0,1	4,1	1,3	21,8	1,3
Ompl	1,3	0,8	20,9	0,1	3,4	1,4	19,7	1,2

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

1 : hors DOM.

2 : ensemble des actions de formation.

3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Dans les entreprises du champ de l'OMPL régional, le renforcement des compétences des salariés s'effectue principalement par des formations débouchant sur une attestation de présence (stages et assimilés).

Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales.

Répartition des formations par sanction, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs Branches	Attestation de présence	Certificat de compétences	Certificat de qualification professionnelle	Diplôme	Titre ou diplôme homologué	UC VAE
	93,4	2,7	0,0	3,3	0,5	0,0
	90,2	5,3	0,0	4,3	0,2	0,0
	90,2	0,0	0,0	8,4	0,7	0,7
	96,3	0,0	0,0	2,2	1,6	0,0
	98,5	0,0	0,0	1,0	0,5	0,0
	84,1	8,1	1,4	3,5	2,8	0,1
	53,6	41,1	1,4	3,8	0,0	0,0
	90,7	0,0	1,6	3,8	3,8	0,1
	91,5	8,5	0,0	0,0	0,0	0,0
	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	92,0	0,2	0,4	2,7	4,5	0,1
	58,4	1,9	0,0	6,0	33,5	0,2
	95,7	0,0	0,0	2,6	0,6	1,1
	92,6	0,0	0,0	4,7	2,3	0,4
	97,1	0,0	0,6	2,1	0,3	0,0
	90,4	0,1	0,0	2,0	7,1	0,4
Auvergne Rhône-Alpes	91,6	1,2	0,4	2,9	3,8	0,1
Ompl	89,6	1,3	0,8	3,7	4,5	0,1

1 : hors DOM.



DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

Les besoins en acquisition de compétences des salariés et des entreprises de la région se concentrent dans le domaine de l'activité première de l'entreprise. En retour, les autres thèmes de formation sont peu exploités.

Répartition des formations¹ par domaine de compétences, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs Branches	Activité de l'entreprise	Gestion d'entreprise	Informatique numérique	Développement professionnel personnel	Langues	Autres
	46,6	4,9	39,6	2,7	1,1	5,1
	28,8	8,2	53,1	3,4	1,4	5,1
	60,8	1,4	11,9	0,0	0,7	25,2
	78,1	0,0	14,7	6,3	0,3	0,6
	59,5	2,3	34,3	0,3	1,0	2,6
	64,2	6,6	14,7	3,1	7,1	4,2
	76,1	4,8	16,3	1,0	1,4	0,5
	65,1	7,8	9,4	4,0	9,3	4,3
	51,1	0,0	25,5	0,0	0,0	23,4
	2,4	0,0	97,6	0,0	0,0	0,0
	77,7	3,2	3,7	7,9	2,6	4,9
	60,8	4,0	14,6	0,0	3,1	12,4
	8,8	7,4	10,8	0,0	27,6	25,9
	38,7	7,8	11,3	6,0	5,6	20,8
	90,3	1,5	0,3	0,9	0,8	1,2
	63,8	9,3	7,5	17,1	3,7	0,9
Auvergne Rhône-Alpes	72,0	3,7	10,0	6,8	2,7	4,9
Ompl	72,2	4,3	10,2	5,3	2,4	5,6

¹ : hors DOM.



PLUS DE FEMMES FORMÉES

C'est avant tout une population féminine qui accède à la formation. Seul le secteur cadre de vie-technique se distingue par une sous représentation marquée des femmes.

Ces répartitions sont en prise directe avec la composition par genre du salariat dans les entreprises du champ de l'OMPL.

Répartition des stagiaires¹ par genre, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs/Branches	Femmes	Hommes
	43,2	56,8
	59,0	41,0
	36,7	63,3
	13,1	86,9
	25,0	75,0
	80,6	19,4
	72,5	27,5
	84,5	15,5
	42,9	57,1
	78,0	22,0
	92,1	7,9
	96,7	3,3
	94,1	5,9
	88,9	11,1
	91,4	8,6
	92,6	7,4
Auvergne-Rhône-Alpes	82,9	17,1
Ompl	82,3	17,7

¹ : hors DOM.



SURREPRÉSENTATION DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

Dans tous les secteurs, les professions intermédiaires sont les salariés qui accèdent le plus souvent à la formation.

Certaines spécificités de branches peuvent néanmoins être notées.

Ainsi, ils sont très sous représentés dans les cliniques vétérinaires.

En revanche, les cadres sont sous représentés dans les entreprises d'experts en automobile.

Répartition des stagiaires¹ par catégorie sociale, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs/Branches	Ingénieurs et cadres	Professions intermédiaires	Employés	CSP non déterminée
	34,4	49,9	15,4	0,3
	46,4	37,2	16,2	0,2
	32,0	46,9	19,5	1,6
	3,5	82,3	14,1	0,0
	23,4	63,3	13,1	0,2
	33,0	35,8	31,2	0,1
	25,5	33,6	40,9	0,0
	37,8	37,2	24,9	0,1
	5,7	22,9	71,4	0,0
	4,9	31,7	63,4	0,0
	27,2	44,3	28,4	0,1
	3,5	2,4	94,0	0,0
	5,9	50,8	43,3	0,0
	5,2	43,7	50,9	0,2
	38,3	59,0	2,6	0,1
	27,8	1,3	70,9	0,0
Auvergne Rhône-Alpes	28,9	44,5	26,5	0,1
Ompl	31,9	41,0	27,0	0,1

¹ : hors DOM.

**MOINS DE 50 ANS
MAJORITAIRES**

Les salariés accédant à la formation se répartissent majoritairement entre deux classes d'âge : les moins de 35 ans et les 35-49 ans.

Par rapport à l'ensemble national, les seniors détiennent une part similaire parmi les stagiaires de la région.

Répartition des stagiaires¹ par tranche d'âge, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs/Branches	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	42,8	41,2	16,0
	42,2	42,0	15,8
	44,5	38,3	17,2
	42,9	40,4	16,7
	43,6	40,6	15,8
	34,1	41,5	24,5
	42,3	34,9	22,8
	31,8	44,2	24,0
	51,4	31,4	17,1
	26,8	29,3	43,9
	39,8	40,0	20,2
	46,2	37,3	16,5
	23,5	40,2	36,2
	33,7	40,6	25,7
	38,0	42,0	19,9
	59,9	28,1	12,0
Auvergne-Rhône-Alpes	39,8	40,3	19,9
Ompl	41,1	37,7	21,1

¹ : hors DOM.



PRÉDOMINANCE DES SALARIÉS DE TRÈS PETITES ENTREPRISES

Les stagiaires accédant à la formation professionnelle travaillent en majorité dans une entreprise générant moins de dix emplois ETP.

Ce constat est directement lié à la structure entrepreneuriale des branches qui sont avant tout composées de très petites structures.

Les laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, regroupant des grandes entreprises, se démarquent fortement de l'ensemble.

Répartition des stagiaires¹ par taille d'entreprise en ETP, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs/Branches	< 5 ETP	5-9 ETP	10-49 ETP	50 ETP et +
	21,2	29,4	46,1	3,3
	29,8	32,3	36,3	1,6
	20,3	20,3	57,0	2,3
	5,1	36,9	55,6	2,5
	10,3	22,5	59,6	7,6
	27,5	18,7	42,1	11,7
	2,0	8,1	73,2	16,8
	31,0	19,6	37,5	11,9
	14,3	37,1	48,6	0,0
	73,2	26,8	0,0	0,0
	34,8	34,4	24,1	6,7
	64,6	19,9	9,2	6,3
	0,9	3,1	28,8	67,2
	17,6	12,6	52,2	17,7
	33,7	44,1	21,1	1,0
	34,2	34,7	28,0	3,1
Auvergne-Rhône-Alpes	31,9	32,2	29,3	6,6
Ompl	31,3	33,5	27,6	7,6

1 : hors DOM.



ACCÈS ÉQUITABLE À LA FORMATION

La répartition des stagiaires en fonction du temps de travail est assez similaire à celle observée pour l'ensemble de l'effectif salarié. Les quelques branches qui se démarquent par une sous représentation des stagiaires travaillant à temps partiel comptent parmi celles qui recourent le plus au temps complet.

Répartition des stagiaires¹ par durée du temps de travail, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs/Branches	Temps complet	Temps partiel
	83,6	16,4
	80,4	19,6
	87,5	12,5
	88,4	11,6
	86,9	13,1
	81,9	18,1
	90,6	9,4
	80,7	19,3
	77,1	22,9
	73,2	26,8
	73,1	26,9
	69,0	31,0
	85,8	14,2
	71,0	29,0
	74,4	25,6
	66,4	33,6
Auvergne-Rhône-Alpes	75,6	24,4
Ompl	76,4	23,6

1 : hors DOM.