



RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Alors que la région regroupe 9,1 % des salariés du champ de l'OMPL, elle est à l'origine de 9,0 % des actions de formation.

Globalement, un certain équilibre 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 (79,1 %) 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 l'OPCO 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
Secteur cadre de vie-technique	1386	1000	245	5101	343	1017
Entreprises d'architecture	573	493	62	2884	224	717
Entreprises d'économistes de la construction	44	39	3	293	18	88
Entreprises d'experts en automobile	322	173	86	554	31	54
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers	447	295	94	1369	70	158
Secteur juridique	513	408	71	4090	196	1106
Études d'administrateurs et mandataires judiciaires	94	79	13	305	18	30
Cabinets d'avocats	343	255	56	2521	158	870
Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques	14	12	2	132	4	33
Études d'huissiers de justice	62	62	0	1133	16	173
Secteur santé	7206	5411	1197	31114	2155	8221
Cabinets dentaires	826	689	103	3711	487	2193
Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers	241	216	17	4245	31	39
Cabinets médicaux	851	733	109	8706	190	3294
Pharmacie d'officine	4658	3331	859	11610	1234	2155
Cliniques vétérinaires	630	442	109	2842	213	540
Nouvelle-Aquitaine	9105	6819	1513	40306	2694	10344
Ompl	101366	75785	16789	442145	28734	105502

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.

Les entreprises d'experts en automobile, la pharmacie d'officine et les cabinets de géomètres ont le plus fort taux d'accès à la formation.

La situation est inverse pour les laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, les études d'huissiers de justice 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	25,5	0,0	1,8	0,6	31,4	0,1
	0,3	0,6	18,1	0,0	1,3	2,1	29,8	0,1
	1,7	0,3	12,8	0,0	4,5	1,1	15,9	0,0
	0,0	0,2	57,2	0,0	0,0	1,9	55,6	0,0
	0,5	0,7	31,5	0,0	3,2	6,3	38,6	0,0
	0,2	0,6	12,0	0,0	0,7	2,1	15,9	0,0
	0,0	1,3	29,9	0,0	0,0	13,3	53,3	0,0
	0,3	0,9	12,7	0,0	0,9	2,2	16,1	0,0
	0,0	0,0	10,6	0,0	0,0	0,0	12,1	0,0
	0,0	0,0	5,5	0,0	0,0	0,0	9,2	0,0
	0,8	0,9	21,7	0,1	2,6	0,9	21,3	1,5
	5,0	1,0	16,7	0,1	7,3	1,6	15,2	0,1
	0,1	1,1	4,5	0,0	5,1	56,4	48,7	0,0
	0,2	0,8	9,0	0,0	0,5	1,5	4,3	0,0
	0,2	0,6	39,2	0,0	1,3	2,9	56,0	0,1
	0,3	2,0	20,5	0,5	1,7	8,5	33,3	2,4
Nouvelle-Aquitaine	0,7	0,8	21,3	0,1	2,3	1,2	21,7	1,2
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
	87,4	6,3	0,0	5,1	1,1	0,1
	73,5	14,8	0,0	10,1	1,6	0,0
	84,1	4,5	0,0	11,4	0,0	0,0
	98,4	0,0	0,0	0,3	1,2	0,0
	97,5	0,2	0,0	1,6	0,4	0,2
	82,5	9,7	0,4	1,8	5,7	0,0
	42,6	53,2	2,1	0,0	2,1	0,0
	89,5	0,0	0,0	2,6	7,9	0,0
	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	93,3	0,1	0,4	1,8	4,3	0,1
	69,2	0,5	0,0	3,6	26,6	0,0
	96,3	0,0	0,0	1,7	2,1	0,0
	92,4	0,0	0,0	2,4	5,2	0,1
	97,5	0,0	0,7	1,4	0,3	0,0
	93,5	0,0	0,0	2,1	3,7	0,8
Nouvelle-Aquitaine	91,8	1,6	0,4	2,3	3,9	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
	61,3	4,1	25,5	4,7	0,5	3,8
	39,6	8,2	43,3	3,0	1,0	4,9
	68,2	11,4	15,9	2,3	0,0	2,3
	79,8	0,0	0,3	14,6	0,0	5,3
	75,2	1,1	21,9	0,0	0,2	1,6
	58,7	4,1	25,9	5,1	1,6	4,7
	85,1	1,1	10,6	1,1	1,1	1,1
	63,0	5,8	15,2	7,3	2,0	6,7
	35,7	0,0	64,3	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
	72,2	3,7	4,4	9,9	2,8	7,0
	62,5	1,9	12,5	0,0	1,8	19,7
	28,2	14,1	15,4	0,0	7,9	24,9
	31,7	10,2	16,6	1,5	2,8	18,4
	83,4	2,6	0,3	0,5	1,9	2,4
	73,3	1,4	3,5	27,3	9,0	2,4
Nouvelle-Aquitaine	69,8	3,8	8,8	8,8	2,4	6,4
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
	41,3	58,7
	62,7	37,3
	48,7	51,3
	9,8	90,2
	23,1	76,9
	87,7	12,3
	74,7	25,3
	93,3	6,7
	58,3	41,7
	87,1	12,9
	90,9	9,1
	98,3	1,7
	92,6	7,4
	89,9	10,1
	89,4	10,6
	91,9	8,1
Nouvelle-Aquitaine	83,4	16,6
Ompl	82,3	17,7

¹ : hors DOM.



SURREPRÉSENTATION DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

À l'exception du secteur juridique, 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 cabinets dentaires et les cliniques vétérinaires.

En revanche, les employés sont sous représentés dans la pharmacie d'officine.

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

Secteurs/Branches	Ingénieurs et cadres	Professions intermédiaires	Employés	CSP non déterminée
	23,3	57,3	19,3	0,1
	35,1	41,4	23,3	0,2
	30,8	48,7	20,5	0,0
	2,9	88,4	8,7	0,0
	14,6	66,8	18,6	0,0
	20,1	35,8	44,1	0,0
	22,8	27,8	49,4	0,0
	23,1	34,9	42,0	0,0
	8,3	58,3	33,3	0,0
	6,5	45,2	48,4	0,0
	24,7	46,0	29,2	0,0
	0,7	0,3	99,0	0,0
	4,6	61,1	34,3	0,0
	6,1	38,7	55,1	0,0
	33,9	62,0	4,1	0,0
	34,2	1,6	64,3	0,0
Nouvelle-Aquitaine	24,3	47,1	28,7	0,0
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 +
	42,7	43,0	14,3
	43,4	41,0	15,6
	59,0	23,1	17,9
	36,4	52,6	11,0
	43,1	43,4	13,6
	26,7	43,9	29,4
	17,7	48,1	34,2
	27,8	44,3	27,8
	41,7	50,0	8,3
	30,6	35,5	33,9
	38,9	39,7	21,4
	36,7	43,1	20,2
	30,6	38,0	31,5
	32,3	42,7	25,0
	38,8	39,4	21,7
	58,4	32,1	9,5
Nouvelle-Aquitaine	38,8	40,4	20,8
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 +
	24,3	26,4	46,9	2,4
	36,7	30,2	31,2	1,8
	46,2	28,2	23,1	2,6
	9,8	28,9	61,3	0,0
	9,2	18,3	67,8	4,7
	39,7	26,0	30,9	3,4
	2,5	32,9	63,3	1,3
	52,5	15,3	27,1	5,1
	8,3	75,0	16,7	0,0
	40,3	51,6	8,1	0,0
	34,1	35,7	22,9	7,2
	77,4	13,9	2,3	6,4
	0,0	0,9	32,4	66,7
	10,9	11,2	58,1	19,8
	33,1	47,4	18,1	1,4
	30,1	39,4	28,5	2,0
Nouvelle-Aquitaine	33,0	33,8	26,9	6,3
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
	83,7	16,3
	75,1	24,9
	84,6	15,4
	94,8	5,2
	91,5	8,5
	81,9	18,1
	93,7	6,3
	81,2	18,8
	75,0	25,0
	71,0	29,0
	76,1	23,9
	66,2	33,8
	92,6	7,4
	80,1	19,9
	77,8	22,2
	63,6	36,4
Nouvelle-Aquitaine	77,5	22,5
Ompl	76,4	23,6

1 : hors DOM.