















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 2021 de l'OPCO-EP**. 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.

Données de cadrage (2020)

	Nombre total d'actions de formation	Effectifs salariés totaux ¹	Nombre d'entreprises formatrices	Nombre total d'entreprises
	691	2 674	158	452
	614	2 113	141	419
	77	561	17	33
	433	4 507	106	830
	24	241	6	30
	258	2 781	70	647
	11	223	3	32
	140	1 262	27	121
	4 289	28 305	1 330	6 563
	737	3 578	267	1 597
	40	4 036	16	34
	291	7 361	77	2 514
	2 920	11 410	848	2 026
	301	1 920	122	392
Hauts-de-France	5 413	35 486	1 594	7 845
Ompl	90 864	459 600	23 916	99 626

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

1 : données estimées.



SOUS UTILISATION DE LA FORMATION

Alors que la région regroupe 7,7 % des salariés du champ de l'OMPL, elle est à l'origine de 6,0 % des actions de formation. Globalement, une faiblesse relative est observée en termes d'accroissement des compétences. Dans ce cadre, le secteur santé génère la plus grande part d'actions (79,2 %), en liaison avec le nombre de salariés qu'il regroupe.



Secteur cadre de vie-technique



Entreprises d'architecture



Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile



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 libéraux



Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers



Cabinets médicaux



Pharmacie d'officine



Cabinets et cliniques vétérinaires



FORTE DISPARITÉ DES TAUX D'ACCÈS

Globalement, le plan de développement des compétences est le dispositif le plus utilisé par les entreprises de la région (13,4 %).

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

Les salariés des entreprises d'architecture (26,7 %), de la pharmacie d'officine (21,0 %) et des cabinets dentaires (15,3 %) ont le plus fort taux d'accès à ce type de formation.

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ¹			Taux d'entreprises formatrices ²		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,7	1,2	23,9	3,3	6,2	28,5
	0,8	1,6	26,7	3,1	6,7	27,0
	0,4	0,0	13,4	6,1	0,0	48,5
	0,3	0,8	8,5	1,6	3,9	8,4
	0,0	0,4	9,5	0,0	3,3	20,0
	0,3	1,0	8,0	1,2	3,9	6,5
	0,0	0,9	4,0	0,0	3,1	6,3
	0,5	0,6	10,0	4,1	4,1	16,5
	0,8	2,2	12,2	2,5	7,8	13,0
	4,6	0,7	15,3	7,2	1,4	9,5
	0,2	0,2	0,6	20,6	11,8	17,6
	0,1	0,2	3,7	0,2	0,4	2,7
	0,3	4,3	21,0	1,7	20,7	27,0
	0,1	3,8	11,8	0,5	14,5	20,4
Hauts-de-France	0,7	1,9	12,6	2,4	7,3	13,4
Ompl	1,3	2,2	16,1	4,0	8,1	15,6

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : ensemble des actions de formation.

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



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 des attestations de présence décernées à l'issue de stages ou d'actions assimilées (80,5 %).

À l'exception des titres et diplômes (19,3 %), les autres sanctions sont très marginales (0,3 %).

Répartition des formations par sanction (%)

	Attestation de présence	Certificat de qualification professionnelle	Titre et diplôme
	90,7	0,0	9,3
	90,1	0,0	9,9
	96,1	0,0	3,9
	85,7	0,4	13,9
	95,2	2,4	2,4
	83,6	0,4	16,0
	60,0	0,0	40,0
	89,3	0,0	10,7
	78,3	0,3	21,4
	68,4	0,0	31,6
	60,0	0,0	40,0
	91,8	0,0	8,2
	80,7	0,4	18,9
	68,9	0,0	31,1
Hauts-de-France	80,5	0,3	19,3
Ompl	79,7	0,2	20,1

Sources: OPCA-EP, bases formation 2020.



DEMANDE DE COMPÉTENCES CIBLÉES

Les besoins en acquisition de compétences des salariés et des entreprises de la région se concentrent principalement dans le domaine de l'activité de l'entreprise (77,7 %).

En retour, les autres thèmes de formation sont peu exploités.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)

	Activité de l'entreprise	Gestion d'entreprise	Informatique numérique	Développement professionnel personnel	Langues	Autres
	45,2	11,4	38,8	3,0	0,4	1,2
	38,6	12,7	43,6	3,3	0,5	1,3
	97,4	1,3	0,0	1,3	0,0	0,0
	51,3	10,6	32,8	2,8	2,3	0,2
	12,5	0,0	87,5	0,0	0,0	0,0
	73,6	8,9	11,6	4,3	1,2	0,4
	18,2	18,2	0,0	0,0	63,6	0,0
	19,3	15,0	65,0	0,7	0,0	0,0
	85,7	4,7	5,1	3,5	0,0	1,0
	82,5	4,7	8,7	3,7	0,1	0,3
	20,0	32,5	37,5	7,5	0,0	2,5
	48,5	16,8	18,6	15,1	0,0	1,0
	92,6	2,4	2,9	2,1	0,0	0,0
	71,1	11,3	0,3	5,6	0,0	11,6
Hauts-de-France	77,7	6,0	11,6	3,4	0,3	0,9
Ompl	75,8	8,7	10,4	3,9	0,8	0,4

Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Au niveau de la région, 81,6 % des salariés formés sont des femmes.

Cette proportion est légèrement inférieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL, estimée à 83,8 % en 2020.

Répartition des formations par genre (%)

	Femmes	Hommes
	46,9	53,1
	52,3	47,7
	3,9	96,1
	85,0	15,0
	95,8	4,2
	93,0	7,0
	81,8	18,2
	68,6	31,4
	86,8	13,2
	85,9	14,1
	82,5	17,5
	83,2	16,8
	86,8	13,2
	93,4	6,6
Hauts-de-France	81,6	18,4
Ompl¹	83,2	16,8

Sources: OPCO-EP, bases formation 2020; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

1: hors DOM.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

Au niveau régional, les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 53,1 % des formés contre 37,8 % des salariés (part estimée pour 2020).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)

	< 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et +
	41,2	39,2	19,5
	40,9	38,6	20,5
	44,2	44,2	11,7
	43,2	33,5	23,3
	20,8	25,0	54,2
	39,9	36,8	23,3
	63,6	18,2	18,2
	51,4	30,0	18,6
	56,0	29,5	14,5
	54,8	29,7	15,5
	60,0	32,5	7,5
	40,9	41,9	17,2
	55,2	29,6	15,2
	80,4	16,6	3,0
Hauts-de-France	53,1	31,1	15,8
Ompl¹	51,5	30,6	17,9

Sources: OPCO-EP, bases formation 2020; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

1: hors DOM.



SALARIÉS DE TRÈS PETITES ENTREPRISES

Les stagiaires accédant à la formation professionnelle travaillent en majorité dans une entreprise employant moins de dix salariés en moyenne (42,6 %).

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 stagiaires par tranche d'effectifs (effectifs moyens sur l'année, %)

	< 5 salariés	5-9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et +
	34,3	12,3	39,5	13,9
	37,5	11,2	38,1	13,2
	9,1	20,8	50,6	19,5
	50,8	23,8	24,5	0,9
	33,3	33,3	33,3	0,0
	79,1	17,1	3,9	0,0
	18,2	0,0	81,8	0,0
	4,3	36,4	56,4	2,9
	43,1	29,6	25,8	1,5
	53,5	12,3	34,2	0,0
	30,0	0,0	5,0	65,0
	10,0	21,6	55,0	13,4
	43,4	35,6	21,0	0,0
	47,8	25,2	26,9	0,0
Hauts-de-France	42,6	26,9	27,5	3,0
Ompl	40,0	27,5	28,1	4,4

Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.