

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 2022 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 2022

	Nombre total d'actions de formation	Effectifs salariés totaux	Nombre d'entreprises formatrices	Nombre total d'entreprises
	379	1 009	114	255
	280	793	102	235
	99	216	12	20
	271	1 790	93	389
	34	114	11	21
	144	1 035	54	275
	8	221	7	18
	85	420	21	75
	3 866	14 811	1 161	3 316
	498	1 992	240	818
	78	2 235	14	18
	416	3 703	120	1 259
	2 556	5 489	689	972
	318	1 392	98	249
Bourgogne-Franche-Comté	4 516	17 610	1 368	3 960
Ompl	132 189	496 473	34 746	102 459

Sources : OPCO-EP, bases adhérents et formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.



RECOURS PROPORTIONNÉ À LA FORMATION

- La région est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 3,5 % des effectifs salariés nationaux du champ de l'OMPL et est à l'origine de 3,4 % des actions de formation. 34,5 % des entreprises libérales régionales se sont investies dans ces actions.
- Par rapport à la moyenne régionale, le secteur cadre de vie-technique se distingue par un accès des salariés à la formation professionnelle plus fréquent (37,6 %). En revanche, le secteur juridique est caractérisé par une proportion significativement plus faible de salariés formés (15,1 %).



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



MAJORITAIREMENT DES PDC

- Au niveau de la région, les salariés du champ de l'OMPL enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (21,6 %) avec un taux d'accès proche du niveau national (+0,6 point).

En fonction de la branche, le taux d'accès à ce dispositif varie fortement. Il est nettement plus marqué pour les salariés des entreprises d'expertises en automobile (45,4 %), des pharmacies d'officine (41,3 %) et des entreprises d'architecture (29,6 %).

En retour, il est plutôt faible pour ceux des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (1,8 %) et des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (2,1 %).

- Les entreprises régionales ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent plus souvent au PDC (26,8 %) que l'ensemble des entreprises au niveau national (23,5 %).

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
	0,4	4,2	33,0	1,6	13,7	35,7
	0,5	5,2	29,6	1,7	14,5	34,0
	0,0	0,5	45,4	0,0	5,0	55,0
	0,2	2,8	12,1	1,0	8,2	17,5
	0,9	2,6	26,3	4,8	14,3	38,1
	0,2	2,2	11,5	0,7	6,9	14,2
	0,5	1,4	1,8	5,6	11,1	22,2
	0,0	5,0	15,2	0,0	10,7	22,7
	1,3	2,8	22,0	4,9	9,6	27,3
	8,2	0,9	16,0	16,1	2,1	14,5
	0,1	1,3	2,1	11,1	61,1	11,1
	0,0	1,2	10,0	0,0	2,5	7,4
	0,6	4,7	41,3	3,0	21,5	63,7
	0,0	4,2	18,6	0,0	19,7	28,5
Bourgogne-Franche-Comté	1,2	2,9	21,6	4,3	9,7	26,8
Ompl	1,4	4,3	21,0	5,1	13,8	23,5

Sources : OPCO-EP, bases adhérents et formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.

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.



DEUX TYPES DE SANCTION

- Pour les salariés du champ de l'OMPL de la région, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (49,4 %).

Ce type de sanction est sous représenté par rapport à l'ensemble national (51,1 %).

- À l'exception des attestations de présence (47,3 % contre 46,7 % au niveau national), les autres sanctions sont très marginales (3,3 %).

Répartition des formations par sanction (%)

	Attestation de présence	Certificat de qualification professionnelle	Titre et diplôme
	64,9	0,0	35,1
	82,9	0,0	17,1
	14,1	0,0	85,9
	19,9	0,4	79,7
	0,0	0,0	100,0
	11,8	0,7	87,5
	0,0	0,0	100,0
	43,5	0,0	56,5
	47,5	3,8	48,7
	48,0	0,4	51,6
	19,2	0,0	80,8
	43,3	8,7	48,1
	50,0	0,7	49,3
	39,0	28,6	32,4
Bourgogne-Franche-Comté	47,3	3,3	49,4
Ompl	46,7	2,2	51,1

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

Au niveau de la région, les besoins des entreprises du champ de l'OMPL en acquisition de compétences concernent essentiellement deux domaines :

- l'activité de l'entreprise, dont la fréquence (63,7 %) est proche de l'ensemble national (64,3 %) ;
- le développement professionnel/personnel dans 26,6 % des cas, soit + 3,4 points par rapport au champ national.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)

	Activité de l'entreprise	Gestion d'entreprise	Informatique numérique	Développement professionnel/personnel	Langues	Autres
	85,2	5,0	5,5	2,9	1,1	0,3
	85,7	6,1	3,6	2,9	1,4	0,4
	83,8	2,0	11,1	3,0	0,0	0,0
	62,4	19,6	12,9	5,2	0,0	0,0
	70,6	5,9	20,6	2,9	0,0	0,0
	72,9	16,0	10,4	0,7	0,0	0,0
	62,5	37,5	0,0	0,0	0,0	0,0
	41,2	29,4	15,3	14,1	0,0	0,0
	61,6	5,5	2,3	30,4	0,0	0,1
	67,1	10,2	9,0	13,7	0,0	0,0
	21,8	19,2	0,0	59,0	0,0	0,0
	14,9	27,6	5,8	50,5	0,0	1,2
	66,4	0,9	0,0	32,7	0,0	0,0
	85,8	2,8	6,3	5,0	0,0	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	63,7	6,3	3,2	26,6	0,1	0,1
Ompl	64,3	8,7	3,3	23,2	0,3	0,1

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans le champ régional de l'OMPL, 87,4 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL régional (86,3 %).
- La configuration nationale est proche de celle de la région. 84,8 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 83,1 % des salariés.

Répartition des stagiaires par genre (%)

	Femmes	Hommes
	55,7	44,3
	69,0	31,0
	17,9	82,1
	78,7	21,3
	75,0	25,0
	82,4	17,6
	87,5	12,5
	74,0	26,0
	91,2	8,8
	97,1	2,9
	86,4	13,6
	95,2	4,8
	89,2	10,8
	93,3	6,7
Bourgogne-Franche-Comté	87,4	12,6
Ompl	84,8	15,2

Sources: OPCO-EP, base formation, 2022.



DISPOSITIFS PLUTÔT GENÉRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés dans le champ de l'OMPL régional sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres.

17,2 % des hommes accroissent leurs compétences par le biais du contrat d'apprentissage, soit un différentiel de 4,7 points en défaveur des femmes.

En revanche, 5,8 % des femmes sont en contrat de professionnalisation contre 2,7 % des hommes.

- Les répartitions au niveau national présentent quelques différences avec celles de la région. Le PDC est mobilisé pour 78,4 % des hommes stagiaires contre 73,4 % des femmes. Les contrats de professionnalisation bénéficient à 7 % des femmes contre 3 % des hommes.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

	Cpro Femmes	Cpro Hommes	Capp Femmes	Capp Hommes	PDC Femmes	PDC Hommes
	1,1	1,4	13,3	12,6	85,6	86,0
	1,2	2,7	13,9	24,3	84,8	73,0
	0,0	0,0	6,7	0,0	93,3	100,0
	1,7	2,1	19,5	31,9	78,7	66,0
	4,8	0,0	14,3	0,0	81,0	100,0
	1,1	5,3	20,2	21,1	78,7	73,7
	14,3	0,0	28,6	100,0	57,1	0,0
	0,0	0,0	19,3	50,0	80,7	50,0
	6,3	3,5	12,0	17,1	81,7	79,4
	39,6	25,0	4,2	0,0	56,2	75,0
	3,5	0,0	38,6	88,9	57,9	11,1
	0,0	0,0	12,1	11,1	87,9	88,9
	1,3	3,1	11,7	14,4	87,0	82,5
	0,0	0,0	20,4	33,3	79,6	66,7
Bourgogne-Franche-Comté	5,8	2,7	12,5	17,2	81,8	80,0
Ompl	7,0	3,0	19,6	18,6	73,4	78,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Dans le champ de l'OMPL régional, les salariés de 50 ans et plus sont proportionnellement moins nombreux chez les stagiaires : 16,8 % des formés contre 30,3 % des salariés.

À l'exception des salariés de 35 à 49 ans (34,4 des stagiaires pour 33,5 des effectifs), les autres salariés sont dans une situation plus favorable.

- Par rapport à la région, l'accès à la formation par tranche d'âge au niveau national est assez similaire. Les jeunes sont plus souvent formés. Ils représentent 54,9 % des stagiaires pour 40,9 % de l'ensemble des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)

	< 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et +
	47,7	40,2	12,1
	54,4	34,3	11,3
	28,6	57,1	14,3
	52,9	30,8	16,3
	21,4	42,9	35,7
	48,1	35,2	16,7
	87,5	12,5	0,0
	67,5	22,1	10,4
	48,6	34,1	17,3
	52,4	35,0	12,6
	59,1	12,1	28,8
	45,2	40,1	14,8
	45,6	34,8	19,6
	68,7	24,3	7,1
Bourgogne-Franche-Comté	48,8	34,4	16,8
Ompl	54,9	30,8	14,3

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



DISPOSITIFS ADAPTÉS SELON L'ÂGE

- Au niveau de la région, les formations des salariés sont essentiellement financées par le PDC. Il est mobilisé dans plus de 60 % des cas, quelle que soit la classe d'âge. Néanmoins, il est nettement plus fréquent chez les stagiaires de 35 à 49 ans (96,3 %) et de 50 ans et plus (99,1 %). Pour les moins de 35 ans, les contrats d'apprentissage (26,6 %) sont fortement utilisés.

- Par rapport aux moyennes observées au niveau national, la répartition des dispositifs en fonction de l'âge des stagiaires de la région présente quelques différences:

- les contrats d'apprentissage sont moins souvent utilisés pour les jeunes (- 8,5 points) ;
- le recours au PDC est plus fréquent pour la formation des moins de 35 ans (+ 8,2 points).

Répartition des stagiaires par tranche d'âge et dispositif (%)

	Cpro < 35 ans	Capp < 35 ans	PDC < 35 ans	Cpro 35-49 ans	Capp 35-49 ans	PDC 35-49 ans	Cpro 50 ans et +	Capp 50 ans et +	PDC 50 ans et +
	2,6	27,3	70,1	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	3,1	31,5	65,4	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	0,0	4,2	95,8	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	2,6	41,9	55,6	1,5	0,0	98,5	0,0	0,0	100,0
	16,7	50,0	33,3	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	1,9	42,3	55,8	2,6	0,0	97,4	0,0	0,0	100,0
	14,3	42,9	42,9	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	40,4	59,6	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	9,2	25,4	65,4	4,2	0,1	95,7	0,7	0,4	98,9
	57,6	7,8	34,6	23,4	0,0	76,6	5,8	0,0	94,2
	5,1	74,4	20,5	0,0	0,0	100,0	0,0	5,3	94,7
	0,0	26,8	73,2	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	1,9	26,1	72,0	1,6	0,1	98,2	0,2	0,2	99,5
	0,0	31,0	69,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Bourgogne-Franche-Comté	8,2	26,6	65,1	3,6	0,1	96,3	0,6	0,3	99,1
Ompl	8,0	35,1	56,9	5,9	0,4	93,7	1,5	0,1	98,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Dans le champ de l'OMPL régional, les salariés de TPE (moins de neuf salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 74,5 % des formés alors que ces entreprises emploient 61,5 % des salariés. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 25,5 % des stagiaires contre 38,5 % des salariés.
- Par rapport à la moyenne régionale, la configuration du champ de l'OMPL national est analogue. En termes relatifs, les salariés de TPE accèdent plus souvent à la formation (68,9 % des formés et 55,2 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus grande (31,1 % des formés et 44,8 % des salariés).

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

	1 à 9	10 à 19	20 et +
	64,6	33,5	1,9
	77,3	20,2	2,5
	28,6	71,4	0,0
	84,2	9,0	6,8
	100,0	0,0	0,0
	81,5	18,5	0,0
	100,0	0,0	0,0
	80,5	0,0	19,5
	74,8	14,8	10,5
	83,6	15,4	1,0
	0,0	3,0	97,0
	36,8	9,4	53,8
	83,4	13,5	3,2
	64,8	34,5	0,7
Bourgogne-Franche-Comté	74,5	16,0	9,5
Ompl	68,9	15,7	15,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.