



### RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Alors que la région regroupe 0,5 % des salariés du champ de l'OMPL, elle est à l'origine de 0,5 % 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 (86,6 %) 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**<sup>1</sup>. 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 cadrage<sup>2</sup> 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 <sup>3</sup>	Nb. d'entreprises formatrices	Nb. total d'entreprises
	<b>52</b>	<b>37</b>	<b>9</b>	<b>300</b>	<b>23</b>	<b>80</b>
	20	18	2	180	14	57
	2	2	0	16	2	10
	19	11	4	31	2	2
	11	6	3	73	5	11
	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>241</b>	<b>14</b>	<b>76</b>
	0	0	0	20	0	1
	19	18	1	121	14	62
	0	0	0	99	0	13
	<b>458</b>	<b>308</b>	<b>102</b>	<b>1703</b>	<b>122</b>	<b>421</b>
	23	20	3	195	19	116
	1	1	0	226	1	4
	74	56	12	417	15	143
	327	209	79	733	78	128
	33	22	8	132	9	30
<b>Corse</b>	<b>529</b>	<b>363</b>	<b>112</b>	<b>2243</b>	<b>159</b>	<b>577</b>
<b>Ompl</b>	<b>101366</b>	<b>75785</b>	<b>16789</b>	<b>442145</b>	<b>28734</b>	<b>105502</b>

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 cliniques vétérinaires ont le plus fort taux d'accès à la formation.

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

## Taux d'accès à la formation<sup>1</sup> par secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs Branches	Taux d'accès des salariés à la formation <sup>2</sup>				Taux d'entreprises formatrices <sup>3</sup>			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	1,0	0,0	15,9	0,0	3,8	0,0	25,0	0,0
	0,5	0,0	10,2	0,0	1,8	0,0	22,8	0,0
	6,2	0,0	6,2	0,0	10,0	0,0	10,0	0,0
	0,0	0,0	60,9	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
	1,4	0,0	13,7	0,0	9,1	0,0	36,4	0,0
	0,0	0,0	8,1	0,0	0,0	0,0	18,4	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	16,1	0,0	0,0	0,0	22,6	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,3	0,4	26,4	0,2	1,2	0,5	17,8	0,2
	1,6	0,5	9,0	1,1	2,6	0,9	12,1	0,9
	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	25,0	0,0	0,0
	0,0	0,2	17,8	0,0	0,0	0,7	9,8	0,0
	0,3	0,3	43,9	0,1	1,6	1,6	60,2	0,8
	0,0	0,8	25,6	0,0	0,0	3,3	30,0	0,0
<b>Corse</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>	<b>23,0</b>	<b>0,1</b>	<b>1,4</b>	<b>0,3</b>	<b>18,9</b>	<b>0,2</b>
<b>Ompl</b>	<b>1,3</b>	<b>0,8</b>	<b>20,9</b>	<b>0,1</b>	<b>3,4</b>	<b>1,4</b>	<b>19,7</b>	<b>1,2</b>

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
	<b>88,5</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>11,5</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
	85,0	0,0	0,0	15,0	0,0	0,0
	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0
	94,7	0,0	0,0	5,3	0,0	0,0
	90,9	0,0	0,0	9,1	0,0	0,0
	<b>84,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>15,8</b>	<b>0,0</b>
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	84,2	0,0	0,0	0,0	15,8	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	<b>90,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>	<b>4,4</b>	<b>4,8</b>	<b>0,4</b>
	26,1	0,0	0,0	8,7	60,9	4,3
	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
	93,2	0,0	0,0	0,0	6,8	0,0
	93,9	0,0	0,3	5,5	0,0	0,3
	93,9	0,0	0,0	0,0	6,1	0,0
<b>Corse</b>	<b>89,8</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>	<b>4,9</b>	<b>4,7</b>	<b>0,4</b>
<b>Ompl</b>	<b>89,6</b>	<b>1,3</b>	<b>0,8</b>	<b>3,7</b>	<b>4,5</b>	<b>0,1</b>

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 formations<sup>1</sup> par domaine de compétences, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs Branches	Activité de l'entreprise	Gestion d'entreprise	Informatique numérique	Développement professionnel personnel	Langues	Autres
	<b>73,1</b>	<b>3,8</b>	<b>21,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,9</b>
	65,0	0,0	30,0	0,0	0,0	5,0
	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	68,4	5,3	26,3	0,0	0,0	0,0
	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	<b>77,1</b>	<b>3,7</b>	<b>10,3</b>	<b>5,7</b>	<b>0,4</b>	<b>2,8</b>
	73,9	8,7	0,0	0,0	4,3	8,7
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	17,6	12,2	63,5	1,4	0,0	6,8
	88,7	1,8	0,0	0,0	0,3	1,5
	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Corse</b>	<b>77,5</b>	<b>3,6</b>	<b>11,0</b>	<b>4,9</b>	<b>0,4</b>	<b>2,6</b>
<b>Ompl</b>	<b>72,2</b>	<b>4,3</b>	<b>10,2</b>	<b>5,3</b>	<b>2,4</b>	<b>5,6</b>

<sup>1</sup> : 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 stagiaires<sup>1</sup> par genre, secteur et branche professionnelle (%)**

Secteurs/Branches	Femmes	Hommes
	<b>51,4</b>	<b>48,6</b>
	66,7	33,3
	0,0	100,0
	36,4	63,6
	50,0	50,0
	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
	0,0	0,0
	100,0	0,0
	0,0	0,0
	<b>87,7</b>	<b>12,3</b>
	95,0	5,0
	100,0	0,0
	83,9	16,1
	86,6	13,4
	100,0	0,0
<b>Corse</b>	<b>84,6</b>	<b>15,4</b>
<b>Ompl</b>	<b>82,3</b>	<b>17,7</b>

<sup>1</sup> : 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 les entreprises d'économistes de la construction et les laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers.

## Répartition des stagiaires<sup>1</sup> par catégorie sociale, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs/Branches	Ingénieurs et cadres	Professions intermédiaires	Employés	CSP non déterminée
	40,5	43,2	16,2	0,0
	61,1	27,8	11,1	0,0
	50,0	50,0	0,0	0,0
	9,1	63,6	27,3	0,0
	33,3	50,0	16,7	0,0
	0,0	11,1	88,9	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	11,1	88,9	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0
	34,1	38,3	27,6	0,0
	0,0	0,0	100,0	0,0
	0,0	100,0	0,0	0,0
	5,4	37,5	57,1	0,0
	46,9	45,9	7,2	0,0
	18,2	0,0	81,8	0,0
Corse	33,1	37,5	29,5	0,0
<b>Ompl</b>	<b>31,9</b>	<b>41,0</b>	<b>27,0</b>	<b>0,1</b>

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 sont un peu moins représentés parmi les stagiaires de la région.

**Répartition des stagiaires<sup>1</sup> par tranche d'âge, secteur et branche professionnelle (%)**

Secteurs/Branches	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	<b>54,1</b>	<b>35,1</b>	<b>10,8</b>
	61,1	22,2	16,7
	100,0	0,0	0,0
	36,4	54,5	9,1
	50,0	50,0	0,0
	<b>33,3</b>	<b>50,0</b>	<b>16,7</b>
	0,0	0,0	0,0
	33,3	50,0	16,7
	0,0	0,0	0,0
	<b>39,0</b>	<b>40,6</b>	<b>20,5</b>
	60,0	25,0	15,0
	100,0	0,0	0,0
	12,5	51,8	35,7
	43,1	38,8	18,2
	45,5	45,5	9,1
<b>Corse</b>	<b>40,2</b>	<b>40,5</b>	<b>19,3</b>
<b>Ompl</b>	<b>41,1</b>	<b>37,7</b>	<b>21,1</b>

<sup>1</sup> : 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 stagiaires<sup>1</sup> par taille d'entreprise en ETP, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs/Branches	< 5 ETP	5-9 ETP	10-49 ETP	50 ETP et +
	<b>48,6</b>	<b>45,9</b>	<b>2,7</b>	<b>2,7</b>
	88,9	0,0	5,6	5,6
	50,0	50,0	0,0	0,0
	0,0	100,0	0,0	0,0
	16,7	83,3	0,0	0,0
	<b>77,8</b>	<b>5,6</b>	<b>0,0</b>	<b>16,7</b>
	0,0	0,0	0,0	0,0
	77,8	5,6	0,0	16,7
	0,0	0,0	0,0	0,0
	<b>28,6</b>	<b>32,5</b>	<b>34,1</b>	<b>4,9</b>
	75,0	0,0	0,0	25,0
	0,0	0,0	0,0	100,0
	28,6	21,4	50,0	0,0
	23,4	35,9	36,8	3,8
	36,4	59,1	0,0	4,5
Corse	<b>33,1</b>	<b>32,5</b>	<b>29,2</b>	<b>5,2</b>
<b>Ompl</b>	<b>31,3</b>	<b>33,5</b>	<b>27,6</b>	<b>7,6</b>

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 stagiaires<sup>1</sup> par durée du temps de travail, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs/Branches	Temps complet	Temps partiel
	<b>86,5</b>	<b>13,5</b>
	83,3	16,7
	100,0	0,0
	90,9	9,1
	83,3	16,7
	<b>83,3</b>	<b>16,7</b>
	0,0	0,0
	83,3	16,7
	0,0	0,0
	<b>76,6</b>	<b>23,4</b>
	35,0	65,0
	100,0	0,0
	78,6	21,4
	83,3	16,7
	45,5	54,5
Corse	<b>78,0</b>	<b>22,0</b>
<b>Ompl</b>	<b>76,4</b>	<b>23,6</b>

1 : hors DOM.