

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.



### RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION

Alors que la région regroupe 21,4 % des salariés du champ de l'OMPL, elle est à l'origine de 21,6 % des actions de formation. Globalement, un certain équilibre est observé en termes d'accroissement des compétences.

Dans ce cadre, le secteur santé génère la plus grande part d'actions (67,9 %), en liaison avec le nombre de salariés qu'il regroupe.

### Données de cadrage (2020)

	Nombre total d'actions de formation	Effectifs salariés totaux <sup>1</sup>	Nombre d'entreprises formatrices	Nombre total d'entreprises
	<b>3 081</b>	<b>14 143</b>	<b>727</b>	<b>2 495</b>
	2 797	13 298	699	2 425
	284	845	28	70
	<b>3 208</b>	<b>26 638</b>	<b>684</b>	<b>3 590</b>
	235	740	32	92
	2 532	22 140	576	3 138
	262	1 631	32	138
	179	2 127	44	222
	<b>13 301</b>	<b>57 835</b>	<b>3 448</b>	<b>12 434</b>
	4 093	12 514	1 111	4 000
	451	8 654	141	82
	1 114	13 793	396	4 262
	7 188	19 914	1 609	3 509
	455	2 960	191	581
<b>Île-de-France</b>	<b>19 590</b>	<b>98 616</b>	<b>4 859</b>	<b>18 519</b>
<b>Ompl</b>	<b>90 864</b>	<b>459 600</b>	<b>23 916</b>	<b>99 626</b>

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

1 : données estimées.



#### 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 (14,5 %).

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

Les salariés des entreprises d'expertises en automobile (31,4 %), de la pharmacie d'officine (29,6 %) et des études d'administrateurs et mandataires judiciaires (29,6 %) ont le plus fort taux d'accès à ce dispositif.

## Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation <sup>1</sup>			Taux d'entreprises formatrices <sup>2</sup>		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	<b>0,3</b>	<b>1,3</b>	<b>20,3</b>	<b>1,3</b>	<b>5,6</b>	<b>25,0</b>
	0,3	1,2	19,5	1,3	5,6	24,5
	0,5	1,8	31,4	1,4	2,9	40,0
	<b>0,8</b>	<b>1,1</b>	<b>10,2</b>	<b>4,8</b>	<b>6,1</b>	<b>11,4</b>
	0,8	1,4	29,6	5,4	7,6	26,1
	0,8	1,2	9,5	5,0	6,1	10,6
	0,2	1,1	14,7	2,9	10,1	13,0
	0,5	0,5	7,4	3,6	3,6	15,8
	<b>3,7</b>	<b>3,4</b>	<b>15,9</b>	<b>9,8</b>	<b>11,0</b>	<b>13,3</b>
	11,9	2,6	18,2	18,9	6,3	9,7
	1,8	1,7	1,7	114,6	79,3	23,2
	2,0	1,8	4,3	4,1	3,2	3,6
	1,1	5,4	29,6	5,4	22,8	28,6
	0,3	5,2	9,9	0,9	20,3	16,0
<b>Île-de-France</b>	<b>2,4</b>	<b>2,5</b>	<b>15,0</b>	<b>7,7</b>	<b>9,3</b>	<b>14,5</b>
<b>Ompl</b>	<b>1,3</b>	<b>2,2</b>	<b>16,1</b>	<b>4,0</b>	<b>8,1</b>	<b>15,6</b>

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.



## 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 des attestations de présence décernées à l'issue de stages ou d'actions assimilées (73,3 %).

À l'exception des titres et diplômes (26,6 %), les autres sanctions sont très marginales (0,1 %).

## Répartition des formations par sanction (%)

	Attestation de présence	Certificat de qualification professionnelle	Titre et diplôme
	90,7	0,0	9,3
	91,5	0,0	8,5
	83,1	0,0	16,9
	81,0	0,2	18,8
	93,3	0,7	6,0
	79,5	0,2	20,3
	79,3	0,4	20,3
	85,1	0,0	14,9
	67,4	0,1	32,5
	53,5	0,0	46,5
	23,5	0,0	76,5
	52,2	0,0	47,8
	80,8	0,2	19,0
	56,5	0,0	43,5
Île-de-France	73,3	0,1	26,6
	79,7	0,2	20,1

Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



## BESOINS DE COMPÉTENCES TRÈS 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 (65,9 %).

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
	54,6	10,0	29,9	3,6	0,9	1,0
	53,5	9,2	32,9	2,5	1,0	1,0
	65,5	18,0	0,7	14,4	0,0	1,4
	32,7	18,8	28,0	10,4	9,2	0,9
	37,9	8,5	49,4	4,3	0,0	0,0
	33,1	20,1	23,3	11,2	11,2	1,1
	22,9	14,9	41,6	16,0	4,6	0,0
	34,1	19,0	46,9	0,0	0,0	0,0
	76,5	13,9	6,3	2,4	0,6	0,3
	81,0	10,8	5,2	1,6	0,9	0,5
	47,5	46,8	3,5	0,9	0,9	0,4
	33,5	49,9	11,6	4,3	0,2	0,5
	82,1	8,2	6,6	2,5	0,4	0,1
	82,4	11,0	2,4	4,0	0,0	0,2
Île-de-France	65,9	14,1	13,6	3,9	2,0	0,5
	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, 79,3 % des salariés formés sont des femmes.

Cette proportion est 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
	53,8	46,2
	57,3	42,7
	19,0	81,0
	79,4	20,6
	75,7	24,3
	82,1	17,9
	60,3	39,7
	73,2	26,8
	85,1	14,9
	85,6	14,4
	89,4	10,6
	88,1	11,9
	83,7	16,3
	91,6	8,4
<b>Île-de-France</b>	<b>79,3</b>	<b>20,7</b>
<b>Ompl<sup>1</sup></b>	<b>83,2</b>	<b>16,8</b>

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 : 58,7 % 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 +
	55,9	30,2	13,9
	56,4	30,1	13,6
	51,4	31,7	16,9
	45,2	32,0	22,8
	43,4	33,2	23,4
	43,6	32,9	23,5
	54,6	27,9	17,6
	56,4	24,0	19,6
	62,6	25,0	12,4
	71,8	20,6	7,6
	73,8	16,9	9,3
	65,9	23,0	11,1
	54,8	29,0	16,2
	82,0	15,6	2,4
<b>Île-de-France</b>	<b>58,7</b>	<b>27,0</b>	<b>14,3</b>
<b>Ompl<sup>1</sup></b>	<b>51,5</b>	<b>30,6</b>	<b>17,9</b>

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 (38,6 %).

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 +
	28,1	16,3	45,3	10,3
	30,7	17,0	47,0	5,3
	3,2	9,2	28,2	59,5
	26,7	10,9	41,9	20,5
	8,1	14,9	44,3	32,8
	31,4	10,2	37,0	21,5
	4,6	14,9	67,9	12,6
	18,4	10,1	69,8	1,7
	43,8	22,8	30,6	2,8
	46,7	12,0	40,2	1,2
	35,0	1,6	33,3	30,2
	39,6	17,5	39,5	3,4
	43,2	31,0	24,8	1,0
	46,8	25,5	10,3	17,4
<b>Île-de-France</b>	<b>38,6</b>	<b>19,8</b>	<b>34,7</b>	<b>6,9</b>
<b>Ompl</b>	<b>40,0</b>	<b>27,5</b>	<b>28,1</b>	<b>4,4</b>

Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.