

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 <sup>1</sup>	Nombre d'entreprises formatrices	Nombre total d'entreprises
	492	1 473	105	255
	299	1 133	88	240
	193	340	17	15
	295	2 444	78	499
	15	131	4	20
	210	1 605	50	381
	32	172	8	31
	38	536	16	67
	3 068	16 347	834	3 496
	427	2 041	162	884
	100	2 121	20	28
	341	3 957	64	1 334
	1 867	6 538	487	986
	333	1 690	101	264
<b>Normandie</b>	<b>3 855</b>	<b>20 264</b>	<b>1 017</b>	<b>4 250</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.



### RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION

Alors que la région regroupe 4,4 % des salariés du champ de l'OMPL, elle est à l'origine de 4,2 % 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 (79,6 %), 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 (15,9 %).

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

Les salariés des entreprises d'expertises en automobile (54,7 %), des entreprises d'architecture (24,2 %) et de la pharmacie d'officine (23,7 %) 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
	1,2	1,0	31,2	5,5	5,1	34,1
	1,1	1,1	24,2	4,2	4,6	30,8
	1,2	0,9	54,7	26,7	13,3	86,7
	0,2	1,1	10,8	0,8	4,8	10,2
	0,8	0,8	9,9	5,0	5,0	10,0
	0,1	1,0	12,0	0,5	4,2	8,7
	0,0	3,5	15,1	0,0	12,9	12,9
	0,2	0,6	6,3	1,5	4,5	17,9
	1,1	2,4	15,3	3,3	9,4	15,4
	6,6	0,2	14,1	9,2	0,6	10,4
	0,3	0,7	3,7	14,3	35,7	32,1
	0,2	0,5	8,0	0,4	1,0	3,7
	0,4	4,5	23,7	2,3	25,7	31,8
	0,4	3,3	16,0	1,1	18,2	27,3
<b>Normandie</b>	<b>1,0</b>	<b>2,1</b>	<b>15,9</b>	<b>3,2</b>	<b>8,6</b>	<b>15,9</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.



## 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 (81,1 %) ;
- à l'exception des titres et diplômes (18,7 %), les autres sanctions sont très marginales (0,2 %).

## Répartition des formations par sanction (%)

	Attestation de présence	Certificat de qualification professionnelle	Titre et diplôme
	91,9	0,0	8,1
	90,7	0,0	9,3
	93,8	0,0	6,2
	85,9	0,7	13,4
	85,0	5,0	10,0
	88,5	0,0	11,5
	52,9	0,0	47,1
	86,5	2,7	10,8
	78,9	0,2	20,9
	61,3	0,0	38,7
	79,0	0,0	21,0
	91,2	0,0	8,8
	82,0	0,3	17,8
	74,5	0,0	25,5
<b>Normandie</b>	<b>81,1</b>	<b>0,2</b>	<b>18,7</b>
<b>Ompl</b>	<b>79,7</b>	<b>0,2</b>	<b>20,1</b>

Sources: OPCA-EP, bases formation 2020.



## 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 (81,5 %).
- 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
	66,5	6,7	23,0	3,7	0,0	0,2
	52,5	9,7	34,4	3,0	0,0	0,3
	88,1	2,1	5,2	4,7	0,0	0,0
	67,1	9,2	20,3	3,1	0,0	0,3
	93,3	0,0	0,0	0,0	0,0	6,7
	72,4	8,1	15,7	3,8	0,0	0,0
	56,3	31,3	9,4	3,1	0,0	0,0
	36,8	0,0	63,2	0,0	0,0	0,0
	85,3	6,6	5,1	2,7	0,1	0,2
	86,7	5,9	6,1	0,9	0,5	0,0
	44,0	16,0	36,0	4,0	0,0	0,0
	40,5	30,2	14,7	14,4	0,3	0,0
	95,0	2,0	2,4	0,5	0,0	0,2
	87,4	6,9	0,0	4,8	0,0	0,9
<b>Normandie</b>	<b>81,5</b>	<b>6,8</b>	<b>8,6</b>	<b>2,8</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>
<b>Ompl</b>	<b>75,8</b>	<b>8,7</b>	<b>10,4</b>	<b>3,9</b>	<b>0,8</b>	<b>0,4</b>

Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



## ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Au niveau de la région, 82,8 % des salariés formés sont des femmes.

Cette proportion est similaire 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
	34,8	65,2
	50,8	49,2
	9,8	90,2
	83,4	16,6
	80,0	20,0
	89,0	11,0
	53,1	46,9
	78,9	21,1
	90,4	9,6
	93,0	7,0
	93,0	7,0
	83,0	17,0
	90,6	9,4
	93,4	6,6
<b>Normandie</b>	<b>82,8</b>	<b>17,2</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 : 52,8 % 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 +
	42,3	39,0	18,7
	43,5	38,1	18,4
	40,4	40,4	19,2
	39,7	33,2	27,1
	60,0	26,7	13,3
	29,5	37,1	33,3
	81,3	9,4	9,4
	52,6	34,2	13,2
	55,7	29,4	14,9
	49,4	35,8	14,8
	53,0	30,0	17,0
	44,6	36,4	19,1
	55,8	28,2	16,0
	75,7	20,4	3,9
<b>Normandie</b>	<b>52,8</b>	<b>30,9</b>	<b>16,3</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 (39,1 %).

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 +
	20,9	23,4	27,4	28,3
	32,4	30,8	35,1	1,7
	3,1	11,9	15,5	69,4
	68,5	7,5	23,4	0,7
	13,3	6,7	80,0	0,0
	77,1	1,9	20,0	1,0
	84,4	6,3	9,4	0,0
	28,9	39,5	31,6	0,0
	39,2	34,3	25,6	0,8
	65,6	14,3	20,1	0,0
	9,0	4,0	77,0	10,0
	25,5	3,2	70,7	0,6
	37,8	49,0	12,5	0,7
	36,9	18,6	44,4	0,0
<b>Normandie</b>	<b>39,1</b>	<b>30,9</b>	<b>25,7</b>	<b>4,3</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.