



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir **des données de l'OPCO-EP et de la DADS/DSN** fournie par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



RECOURS MODÉRÉ À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un certain déséquilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 88,8 % des salariés du secteur et est à l'origine de 82,1 % des actions de formation. 34,6 % des entreprises d'architecture se sont investies dans ces actions.
 - Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est plus équilibré. 10 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL relèvent du secteur qui regroupe 10 % des salariés.
- En revanche, la part sectorielle d'entreprises formatrices (35,3 %) est proche de celle de la branche (+ 0,7 point).

Données de cadrage 2022

				
Nombre total d'actions de formation	10 905	13 277	132 189	2 372
Effectifs salariés totaux	44 100	49 673	496 473	5 573
Nombre d'entreprises formatrices	3 245	3 456	34 746	211
Nombre total d'entreprises	9 387	9 787	102 459	400

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



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'architecture



PDC PRIVILÉGIÉ POUR LA FORMATION

- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (20,8 %). Le taux d'accès à ce dispositif est proche de celui du secteur (- 2,3 points). Le contrat d'apprentissage (3,7 %) est utilisé avec une fréquence similaire (+ 0,3 point).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont légèrement plus utilisatrices du contrat d'apprentissage (13,7 % contre 13,4 %) et recourent moins souvent au PDC (24,3 %) que l'ensemble du secteur (25,3 %).

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
	0,2	3,7	20,8	1,1	13,7	24,3
	0,3	3,4	23,1	1,2	13,4	25,3
	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.

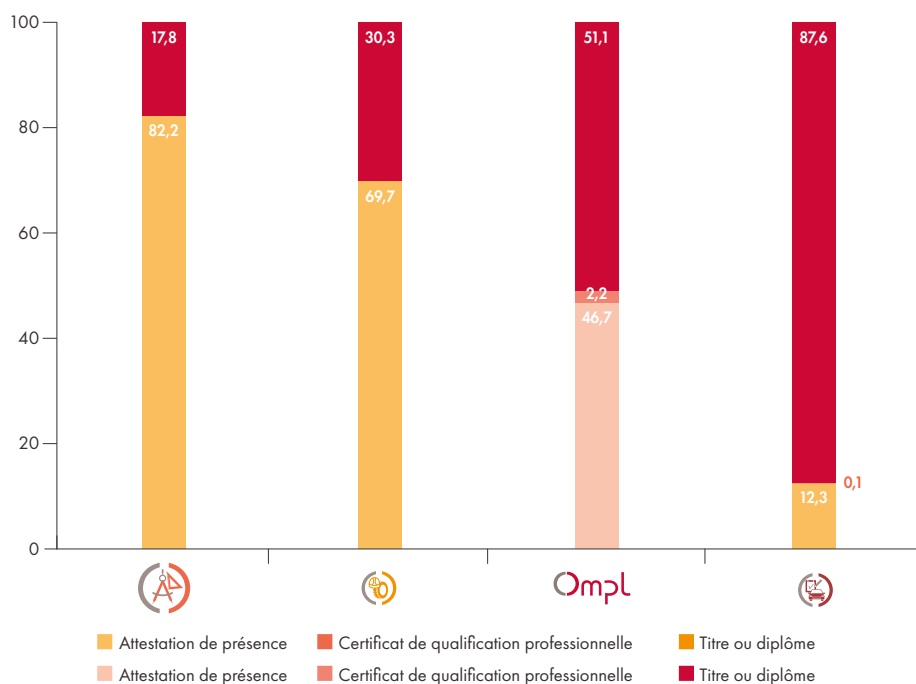
PDC : plan de développement des compétences.



LARGE DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

- Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue essentiellement par des formations débouchant sur une attestation de présence donnée à l'issue de stages ou d'actions assimilées (82,2 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport au secteur (69,7 %).
- À l'exception des titres et diplômes (17,8 % contre 30,3 % pour le secteur), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.

1 : calculé sur l'ensemble des actions de formation.

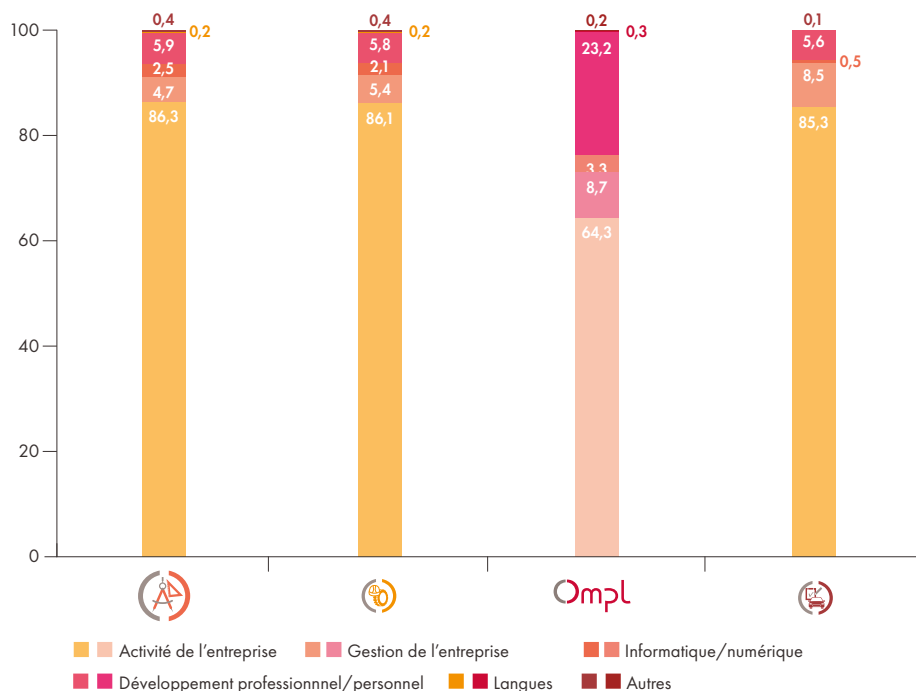
2 : calculé sur l'ensemble des entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



BESOINS DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

- Les besoins des entreprises de la branche en acquisition de compétences se concentrent principalement dans le domaine de l'activité de l'entreprise (BIM, AMO, conduite de chantier, HMNOP, ...). La fréquence de ce domaine (86,3 %) est proche de celle du secteur (86,1 %).
- Les autres thèmes de formations sont moins investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



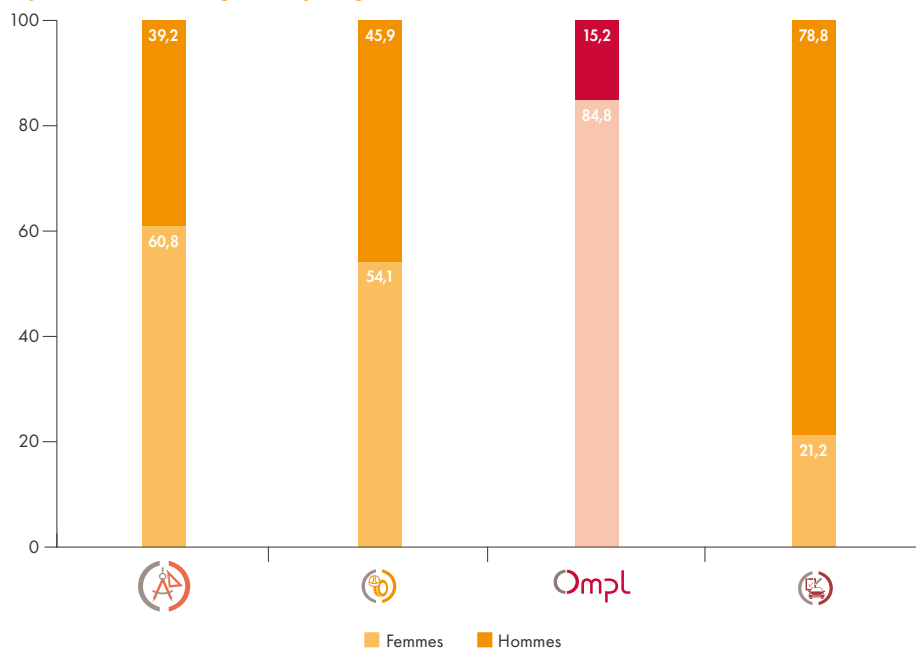
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 60,8 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est nettement supérieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (56,1 %).
- La configuration sectorielle se distingue de celle de la branche. 54,1 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 54,6 % des salariés.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



NEUTRALITÉ DU GENRE

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par une relative égalité entre les genres. 1,3 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais de contrats de professionnalisation, soit un différentiel relativement faible de - 0,2 point par rapport aux stagiaires femmes. En revanche, 82 % des stagiaires féminins bénéficient du PDC contre 81,9 % de leurs homologues masculins.

- Les répartitions au sein du secteur présentent quelques différences avec celles de la branche. Les contrats d'apprentissage sont mobilisés par 16,4 % des femmes stagiaires contre 12,3 % des hommes. Le PDC bénéficie à 86,4 % des stagiaires masculins contre 82,6 % de leurs homologues féminins.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

		Femmes	Hommes
	Cpro	1,1	1,3
	Capp	16,9	16,9
	PDC	82,0	81,9
	Cpro	1,0	1,3
	Capp	16,4	12,3
	PDC	82,6	86,4
	Cpro	7,0	3,0
	Capp	19,6	18,6
	PDC	73,4	78,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



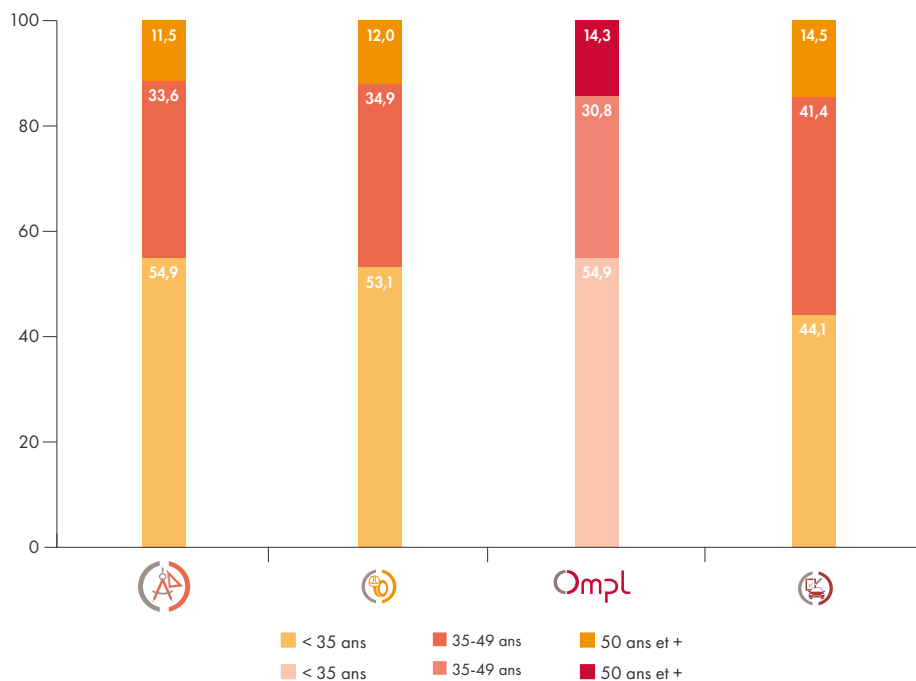
ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de 50 ans et plus sont proportionnellement moins nombreux chez les stagiaires : 11,5 % sont des formés contre 18,7 % des salariés.

À l'exception des salariés de 35 à 49 ans (33,6 des stagiaires pour 33,4 des effectifs), les autres salariés sont dans une situation plus favorable.

- Par rapport à la branche, l'accès à la formation par tranche d'âge au niveau du secteur est assez similaire. Les seniors sont moins souvent formés. Ils représentent 12 % des stagiaires pour 19,3 % de l'ensemble des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022



FAIBLE IMPACT DE L'ÂGE SUR LES DISPOSITIFS

- Quelle que soit la classe d'âge, le PDC est privilégié avec une part s'étendant de 67,9 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 99,4 % pour ceux de 50 ans et plus. Les moins de 35 ans sont également formés grâce aux contrats d'apprentissage (30,5 %).
- La configuration du secteur est la même que celle de la branche. Le PDC est largement mobilisé pour les stagiaires de 35 à 49 ans (99,2 %) et les séniors (99,6 %). Ceux de moins de 35 ans sont formés grâce au PDC (71,1 %) et aux contrats d'apprentissage (27,1 %).

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

		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	Cpro	1,6	0,7	0,3
	Capp	30,5	0,3	0,3
	PDC	67,9	99,1	99,4
	Cpro	1,8	0,6	0,2
	Capp	27,1	0,2	0,2
	PDC	71,1	99,2	99,6
Ompl	Cpro	8,0	5,9	1,5
	Capp	35,1	0,4	0,1
	PDC	56,9	93,7	98,4

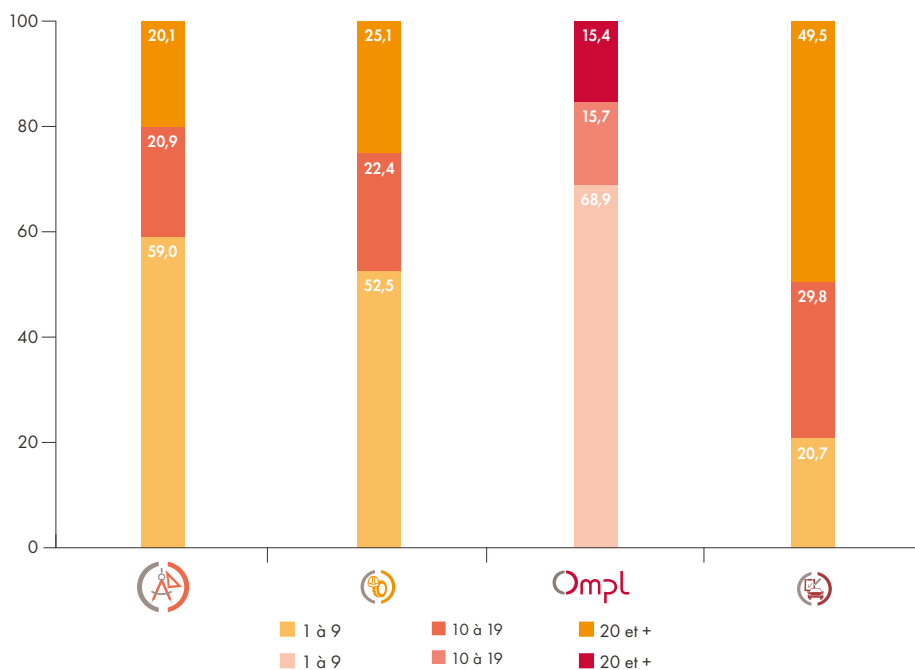
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés de TPE (moins de neuf salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 59 % des formés alors que ces entreprises emploient 57,8 % des salariés de la branche.
- En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 41 % des stagiaires contre 42,2 % des salariés.
- Par rapport à la branche, la configuration du secteur est inversée. En termes relatifs, les salariés d'entreprises de 10 salariés et plus accèdent plus souvent à la formation (47,5 % des formés et 46,3 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus petite (52,5 % des formés et 53,7 % des salariés).

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, le taux d'accès au PDC varie nettement d'une région à l'autre :

- il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (31 %), avec une différence de + 10,2 points par rapport la moyenne nationale de la branche (20,8 %) ;
 - il atteint un minimum pour les DOM regroupés (11,7 %) avec un écart de – 9,1 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.
- La région est aussi caractérisée par un taux d'accès au contrat d'apprentissage (2,2 %) plus faible que le niveau national (– 1,5 point).

Taux d'accès des salariés à la formation par région (%)

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,2	4,2	31,0
Bourgogne-Franche-Comté	0,5	5,2	29,6
Bretagne	0,4	3,0	22,2
Centre-Val de Loire	0,4	4,2	26,0
Corse	0,5	6,7	24,4
DOM regroupés	0,3	2,2	11,7
Grand Est	0,1	3,7	20,5
Hauts-de-France	0,3	3,1	16,9
Île-de-France	0,1	3,1	17,3
Normandie	0,2	2,6	23,7
Nouvelle-Aquitaine	0,3	4,2	20,5
Occitanie	0,5	3,5	17,6
Pays de la Loire	0,5	4,6	27,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,3	5,4	12,4
	0,2	3,7	20,8
	0,3	3,4	23,1
	1,4	4,3	21,0

Sources : OPCA-EP, base formation, 2022.