



SOUS UTILISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Alors que la région regroupe 8,1 % des salariés du champ de l'OMPL, elle est à l'origine de 5,8 % des actions de formation.

Globalement, une faiblesse relative est donc observée en termes d'accroissement des compétences.

Dans ce cadre, c'est le secteur santé qui génère la plus grande part d'actions (82,6 %) 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**¹. 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 cadrage² 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 ³	Nb. d'entreprises formatrices	Nb. total d'entreprises
	727	548	138	3 611	167	529
	319	285	32	2 088	105	388
	16	14	2	126	10	38
	190	107	53	587	18	38
	202	142	51	809	34	65
	296	239	47	3 827	117	890
	77	50	22	250	14	28
	148	119	24	2 247	84	685
	18	17	1	201	11	33
	53	53	0	1 128	8	144
	4 866	3 721	721	28 451	1 558	7 122
	551	473	54	3 120	279	1 659
	67	59	7	4 002	19	40
	578	498	66	8 811	105	2 988
	3 260	2 466	525	11 210	1 040	2 040
	410	225	69	2 007	115	395
Hauts-de-France	5 889	4 508	906	35 889	1 842	8 541
Ompl	101 366	75 785	16 789	442 145	28 734	105 502

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, les études d'administrateurs et mandataires judiciaires et la pharmacie d'officine ont le plus fort taux d'accès à la formation.

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

Taux d'accès à la formation¹ par secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs Branches	Taux d'accès des salariés à la formation ²				Taux d'entreprises formatrices ³			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,4	0,3	19,0	0,1	2,3	0,3	30,1	0,6
	0,4	0,2	14,1	0,1	1,8	1,0	25,8	0,5
	0,8	0,8	10,2	0,8	2,6	2,6	18,4	2,6
	0,0	0,2	31,8	0,0	0,0	2,6	47,4	0,0
	0,5	0,5	24,0	0,0	6,2	3,1	52,3	0,0
	0,2	0,4	7,3	0,0	0,7	1,2	11,7	0,0
	0,0	1,2	29,9	0,0	0,0	10,7	46,4	0,0
	0,3	0,5	5,9	0,0	0,9	1,2	10,5	0,0
	0,0	0,0	8,9	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0
	0,0	0,0	4,8	0,0	0,0	0,0	5,6	0,0
	0,8	0,4	16,1	0,1	2,7	1,1	19,0	1,2
	4,2	0,4	13,4	0,2	6,5	0,7	11,2	0,1
	0,2	0,5	1,0	0,0	10,0	35,0	12,5	0,0
	0,0	0,4	6,8	0,0	0,1	0,8	2,7	0,1
	0,7	0,2	28,1	0,1	3,5	1,1	49,0	0,5
	0,4	0,9	20,1	0,2	1,8	4,3	25,6	0,8
Hauts-de-France	0,7	0,4	15,5	0,1	2,5	1,1	18,9	1,1
	1,3	0,8	20,9	0,1	3,4	1,4	19,7	1,2

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
	92,3	1,5	0,0	5,5	0,7	0,0
	88,1	2,8	0,0	9,1	0,0	0,0
	75,0	12,5	0,0	12,5	0,0	0,0
	94,7	0,0	0,0	2,6	2,6	0,0
	98,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0
	82,8	8,1	0,0	2,4	6,8	0,0
	71,4	26,0	0,0	1,3	1,3	0,0
	83,1	0,0	0,0	4,1	12,8	0,0
	77,8	22,2	0,0	0,0	0,0	0,0
	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	91,1	0,2	0,9	3,6	4,0	0,2
	63,7	2,0	0,0	5,4	28,5	0,4
	86,6	0,0	0,0	9,0	3,0	1,5
	95,7	0,0	0,2	1,4	1,9	0,9
	94,7	0,0	1,3	3,9	0,2	0,0
	93,9	0,0	0,0	0,7	5,4	0,0
Hauts de-France	90,8	0,8	0,7	3,8	3,8	0,1
Ompl	89,6	1,3	0,8	3,7	4,5	0,1

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 formations¹ par domaine de compétences, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs Branches	Activité de l'entreprise	Gestion d'entreprise	Informatique numérique	Développement professionnel personnel	Langues	Autres
	54,2	2,8	37,1	3,2	0,1	2,6
	29,8	6,0	53,3	6,3	0,0	4,7
	68,8	6,3	18,8	0,0	0,0	6,3
	98,4	0,0	1,1	0,0	0,0	0,5
	50,0	0,0	47,0	1,5	0,5	1,0
	48,0	3,0	41,6	1,7	3,7	2,0
	42,9	3,9	49,4	2,6	0,0	1,3
	68,2	4,1	16,9	2,0	5,4	3,4
	44,4	0,0	38,9	0,0	16,7	0,0
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
	80,8	3,8	5,6	3,5	1,3	5,1
	65,5	2,4	14,2	0,0	1,6	13,4
	28,4	20,9	9,0	0,0	7,5	34,3
	41,7	7,6	30,4	2,8	2,6	16,3
	91,1	3,4	0,2	0,0	0,7	1,7
	82,9	0,7	1,0	2,0	2,2	0,2
Hauts de-France	75,8	3,6	11,3	3,3	1,2	4,7
	72,2	4,3	10,2	5,3	2,4	5,6

1 : 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 stagiaires¹ par genre, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs/Branches	Femmes	Hommes
	33,9	66,1
	50,5	49,5
	35,7	64,3
	3,7	96,3
	23,2	76,8
	84,1	15,9
	80,0	20,0
	93,3	6,7
	58,8	41,2
	75,5	24,5
	87,3	12,7
	94,5	5,5
	89,8	10,2
	80,3	19,7
	87,1	12,9
	89,8	10,2
Hauts-de-France	80,7	19,3
	82,3	17,7

¹ : 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 cliniques vétérinaires.

En revanche, les employés sont sous représentés dans les entreprises d'experts en automobile.

Répartition des stagiaires¹ par catégorie sociale, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs/Branches	Ingénieurs et cadres	Professions intermédiaires	Employés	CSP non déterminée
	31,6	54,9	13,1	0,4
	48,4	34,4	16,8	0,4
	28,6	50,0	14,3	7,1
	3,7	93,5	2,8	0,0
	19,0	67,6	13,4	0,0
	19,2	39,7	41,0	0,0
	32,0	20,0	48,0	0,0
	23,5	40,3	36,1	0,0
	11,8	41,2	47,1	0,0
	0,0	56,6	43,4	0,0
	30,9	45,4	23,4	0,2
	5,1	2,5	91,8	0,6
	3,4	61,0	35,6	0,0
	3,6	54,6	41,6	0,2
	41,3	55,5	3,0	0,2
	39,6	0,4	60,0	0,0
Hauts-de-France	30,4	46,3	23,1	0,2
Ompl	31,9	41,0	27,0	0,1

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 stagiaires¹ par tranche d'âge, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs/Branches	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	43,8	38,7	17,5
	46,7	35,8	17,5
	50,0	42,9	7,1
	37,4	46,7	15,9
	42,3	38,0	19,7
	41,4	33,9	24,7
	34,0	40,0	26,0
	42,9	38,7	18,5
	58,8	11,8	29,4
	39,6	24,5	35,8
	44,4	37,1	18,5
	48,2	38,7	13,1
	37,3	33,9	28,8
	37,1	41,4	21,5
	42,8	37,3	19,9
	71,6	22,7	5,8
Hauts-de-France	44,1	37,1	18,7
	41,1	37,7	21,1

¹ : 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 stagiaires¹ par taille d'entreprise en ETP, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs/Branches	< 5 ETP	5-9 ETP	10-49 ETP	50 ETP et +
	21,2	26,5	51,1	1,3
	29,8	25,3	43,9	1,1
	50,0	50,0	0,0	0,0
	17,8	15,0	67,3	0,0
	3,5	35,2	58,5	2,8
	33,5	24,3	33,9	8,4
	4,0	44,0	50,0	2,0
	53,8	28,6	10,9	6,7
	64,7	11,8	23,5	0,0
	5,7	0,0	73,6	20,8
	33,8	39,1	23,4	3,6
	64,5	19,0	7,6	8,9
	0,0	0,0	50,8	49,2
	6,8	15,9	69,5	7,8
	34,7	48,3	16,3	0,8
	28,4	43,1	25,8	2,7
Hauts-de-France	32,3	36,8	27,4	3,6
	31,3	33,5	27,6	7,6

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 stagiaires¹ par durée du temps de travail, secteur et branche professionnelle (%)

Secteurs/Branches	Temps complet	Temps partiel
	87,0	13,0
	81,8	18,2
	100,0	0,0
	93,5	6,5
	91,5	8,5
	81,6	18,4
	90,0	10,0
	77,3	22,7
	70,6	29,4
	86,8	13,2
	73,3	26,7
	65,5	34,5
	91,5	8,5
	82,7	17,3
	73,1	26,9
	65,8	34,2
Hauts-de-France	75,4	24,6
	76,4	23,6

¹ : hors DOM.