Baromètre Salariés

Secteur cadre de vie-technique • Entreprises d'architecture

FORMATION PROFESSIONNELLE

2020

Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, à partir **des données sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians**[1]. Il propose une photographie des caractéristiques et des conditions d'accès des salariés à la formation professionnelle continue au niveau de l'OMPL, du secteur et de la branche professionnelle.

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[2] 2019

			Ompl
Nombre total d'actions de formation	7276	13315	101366
Nombre de salariés formés	5922	10086	75785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	1063	2326	16789
Effectifs salariés totaux[3]	37665	58189	442145
Nombre d'entreprises formatrices	2370	3370	28734
Nombre total d'entreprises	**7622**	**10138**	**105502**

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

SOUS UTILISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La branche est caractérisée par une faiblesse relative dans l'accès à la formation professionnelle hors apprentissage.

En effet, elle regroupe 64,6 % des salariés du secteur cadre de vie-technique et est à l'origine de 54,6 % des actions de formation. Seuls 15,2 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle

Entreprises d'architecture

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.

www.ompl.fr
4, rue du Colonel Driant • 75046 Paris Cedex 01 • ompl@ompl.fr

TAUX MOYEN D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche, c'est majoritairement par le plan de formation que les salariés enrichissent leurs compétences.

Néanmoins, par rapport au secteur, le taux d'accès à ce dispositif est plus faible.

Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont globalement moins formatrices que l'ensemble du secteur.

LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue principalement par des formations débouchant sur une attestation de présence (stages et assimilés).

Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales.

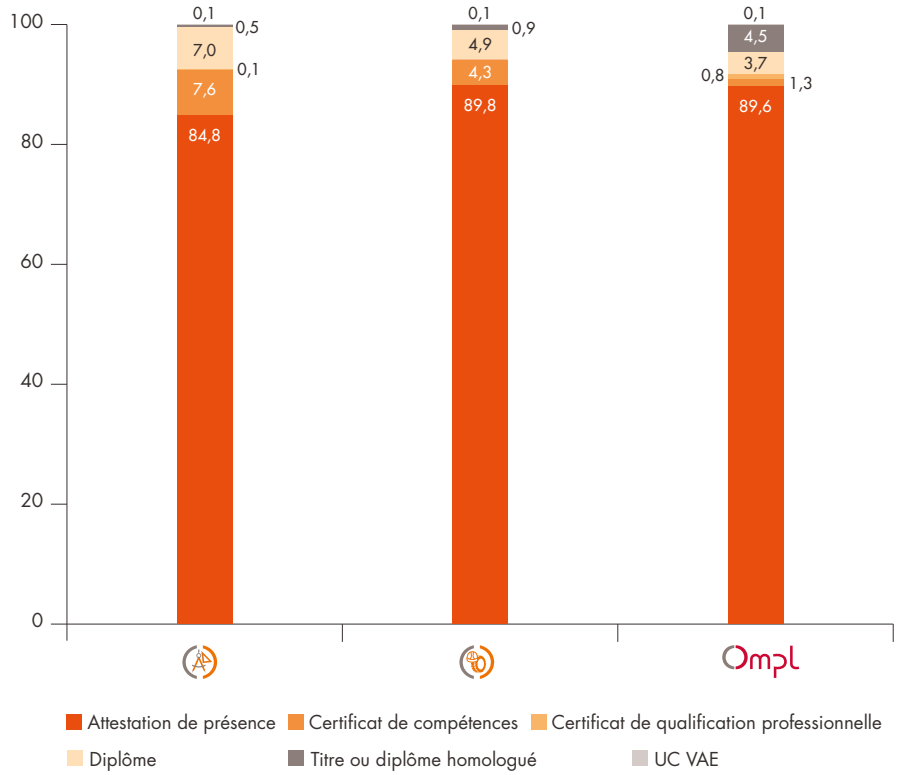
Taux d'accès à la formation[1] (%)

Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation[2]				Taux d'entreprises formatrices[3]			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,3	**0,7**	**17,6**	**0,0**	**1,7**	**2,8**	**28,5**	**0,1**
	0,4	0,8	21,1	0,0	2,1	3,0	30,5	0,3
Ompl	**1,3**	**0,8**	**20,9**	**0,1**	**3,9**	**2,4**	**23,2**	**0,3**

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.
CPF : compte personnel de formation.

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

1 : hors DOM.
2 : ensemble des actions de formation.
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.

www.ompl.fr
4, rue du Colonel Driant • 75046 Paris Cedex 01 • ompl@ompl.fr
Ompl

DEMANDE DE COMPÉTENCES DANS DEUX DOMAINES

Les besoins de la branche en acquisition de compétences concernent essentiellement deux domaines : l'informatique ou des outils numériques (archicad, BIM, REVIT...) et l'activité première de l'entreprise (bâtiments à énergie positive et faible impact carbone, conduite de chantier, sécurité incendie ...).

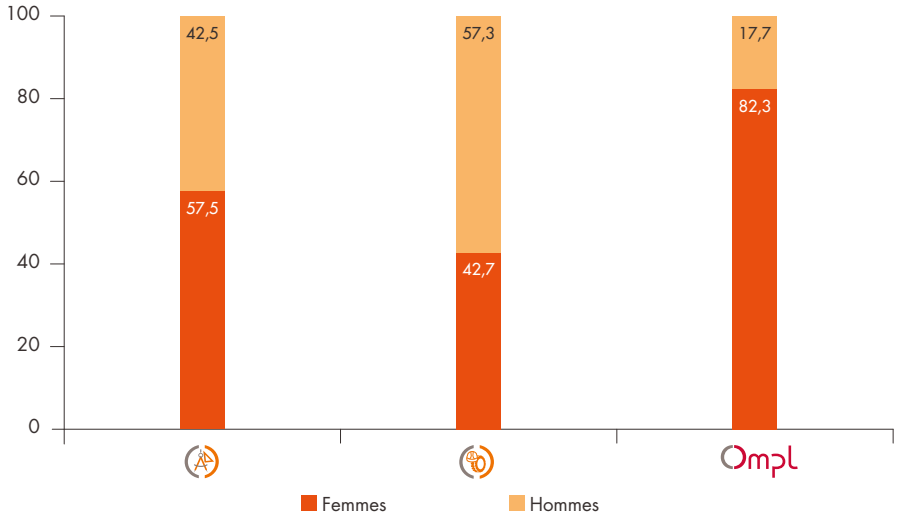
Répartition des formations par domaine de compétences (%)

Sources : Actalians, bases formation 2019.

ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 57,5 % des salariés formés sont des femmes.
Cette proportion est un peu plus importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés au sein de la branche (estimée à 55,9 % en 2019).

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les cadres sont surreprésentés parmi les stagiaires (44,7 % des formés et 39,5 % des salariés en 2016).
En revanche, les autres catégories sociales bénéficient d'un moindre accès à la formation professionnelle.

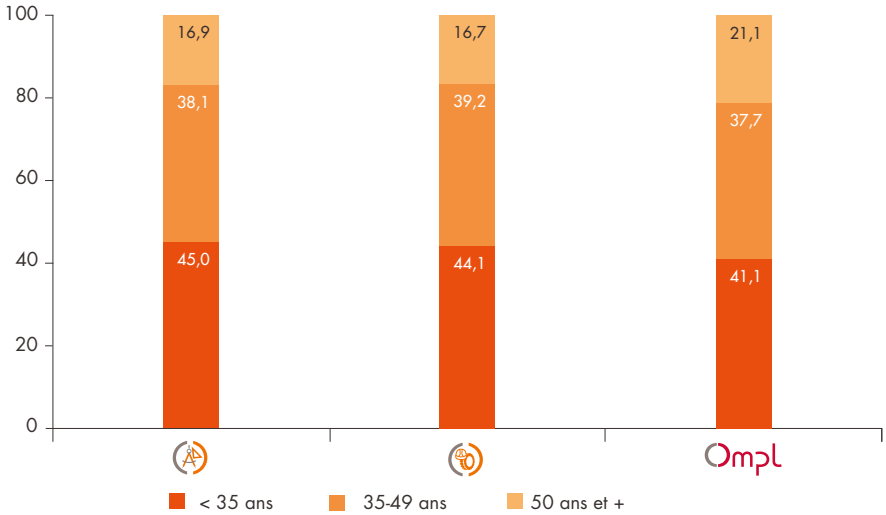
Répartition des stagiaires par catégorie sociale (%)

Sources : Actalians, bases formation 2019.

ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 45,0 % des formés contre 43,7 % (part estimée pour 2019).
Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)

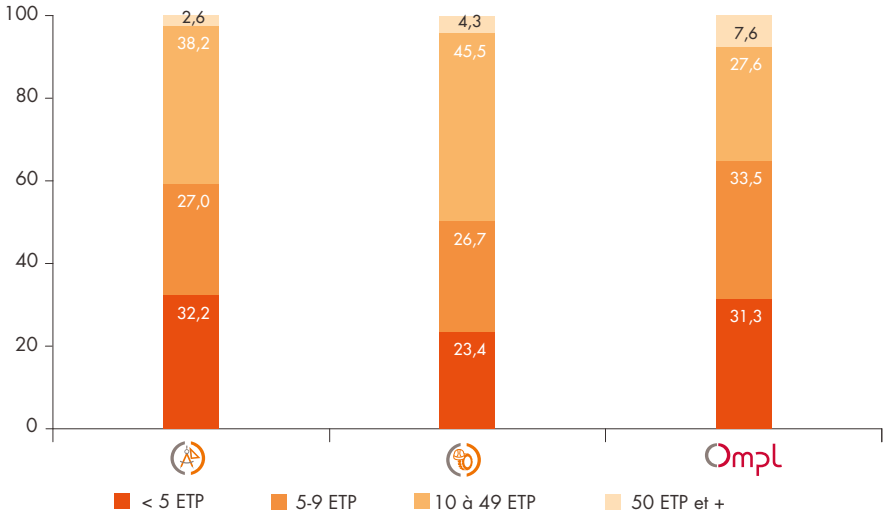


Sources : Actalians, bases formation 2019.

ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont très légèrement sous représentés parmi les stagiaires : 59,2 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 59,8 % des salariés de la branche.
En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 40,8 % des stagiaires contre 40,2 % des salariés.

Répartition des stagiaires par taille d'entreprise en ETP (%)

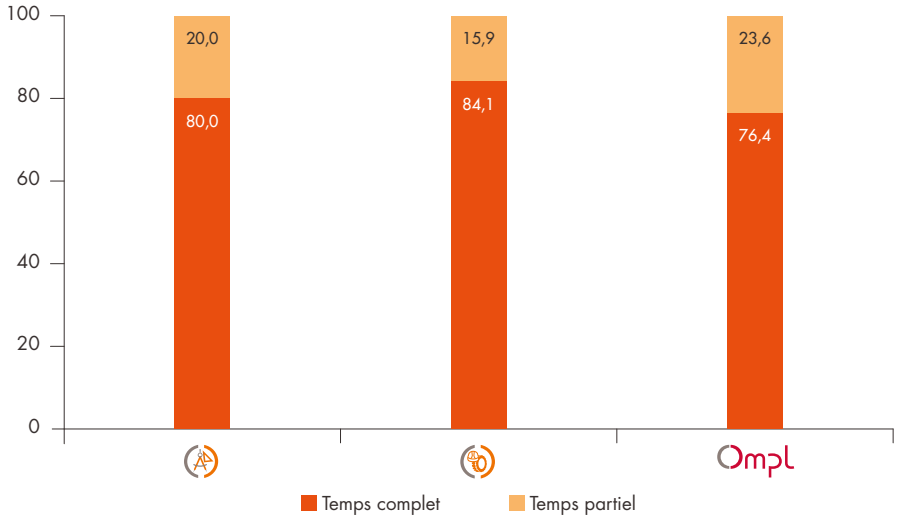


Sources : Actalians, bases formation 2019.

ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement un peu plus que ceux à temps complet : ils représentent 20,0 % des stagiaires contre 15,7 % des salariés (part estimée pour 2019).

Répartition des stagiaires par durée du temps de travail (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Bourgogne Franche-Comté (25,6 %) et minimal pour la Corse (10,2 %).

Taux d'accès des salariés à la formation par région[1] (%)

Régions	Cpro	CPF	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	0,3	0,7	19,0	0,1
Bourgogne-Franche-Comté	0,3	0,9	25,6	0,0
Bretagne	0,6	0,5	21,6	0,0
Centre-Val de Loire	0,2	0,2	24,3	0,0
Corse	0,5	0,0	10,2	0,0
Grand Est	0,5	0,6	23,2	0,0
Hauts-de-France	0,4	0,2	14,1	0,1
Île-de-France	0,3	0,7	14,4	0,0
Normandie	0,2	0,6	18,1	0,0
Nouvelle-Aquitaine	0,3	0,6	18,1	0,0
Occitanie	0,4	1,2	18,7	0,0
Pays de la Loire	0,3	0,7	22,1	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,3	0,9	14,6	0,0
Ensemble	**0,3**	**0,7**	**17,6**	**0,0**

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.
CPF : compte personnel de formation.

1 : hors DOM.