



FORMATION PROFESSIONNELLE



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 PROPORTIONNÉ À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle.

En effet, elle regroupe 5,7 % des salariés du secteur et est à l'origine de 2,8 % des actions de formation. 28,6 % des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires se sont investis dans ces actions.

- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est aussi équilibré. 7,8 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL sont issues du secteur qui regroupe 13,4 % des salariés. En outre, la part sectorielle d'entreprises formatrices (26 %) est proche de celle de la branche (- 2,6 points).

Données de cadrage 2022

						
Nombre total d'actions de formation	290	10 280	132 189	1 388	6 863	1 739
Effectifs salariés totaux	3 778	66 706	496 473	3 335	49 103	10 490
Nombre d'entreprises formatrices	134	3 415	34 746	215	2 625	441
Nombre total d'entreprises	468	13 136	102 459	414	10 747	1 507

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



Secteur juridique



Branche professionnelle



Offices de commissaires-priseurs
et sociétés de ventes volontaires
de meubles aux enchères publiques



MAJORITAIREMENT DES PDC

- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (5,1 %). Le taux d'accès à ce dispositif est plus faible que celui du secteur (- 6,1 points).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent plus souvent au PDC (21,4 %) que l'ensemble du secteur (14,3 %).

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	2,4	5,1	1,5	12,0	21,4
	0,6	3,7	11,2	2,4	13,0	14,3
Ompl	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.

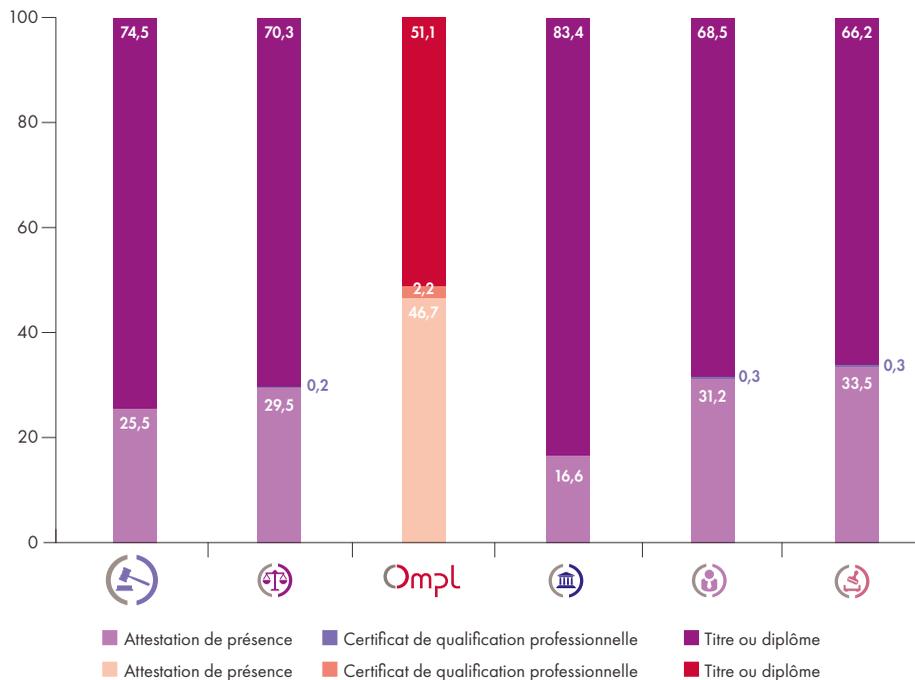
PDC : plan de développement des compétences.



LARGE DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

- Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue essentiellement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (74,5 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport au secteur (70,3 %).
- À l'exception des attestations de présence (25,5 % contre 29,5 % 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.

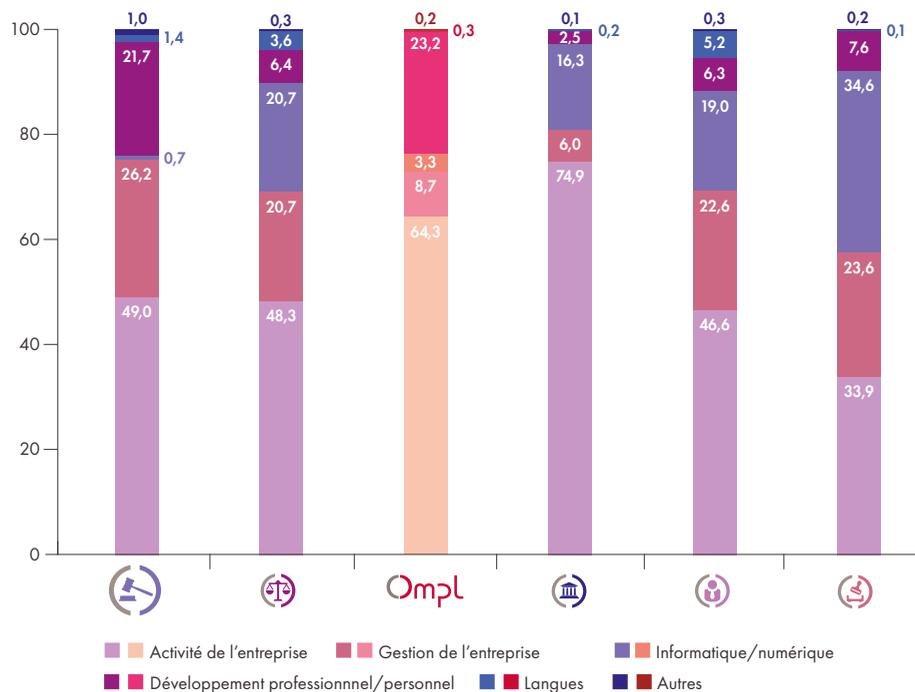


BESOINS DE COMPÉTENCES DANS DEUX DOMAINES

Les besoins des entreprises en acquisition de compétences concernent essentiellement deux domaines :

- l'activité de l'entreprise (formation des commissaires-priseurs, inventaire/prise, œuvres d'art, ...). La fréquence de ce domaine (49 %) est proche de celle du secteur (48,3 %) ;
- la gestion de l'entreprise (management, comptabilité, ...) dans 26,2 % des cas, soit + 5,5 points par rapport au secteur.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 68,5 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est nettement supérieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (56,9 %).
- La configuration sectorielle se distingue de celle de la branche. 81,6 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 76,7 % des salariés.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



DISPOSITIFS PLUTÔT GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 35,6 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais de contrats d'apprentissage, soit un différentiel significatif de - 6,7 points par rapport aux stagiaires femmes. En revanche, 68,4 % des stagiaires féminins bénéficient du PDC contre 62,1 % de leurs homologues masculins.
- Les répartitions au sein du secteur présentent quelques différences avec celles de la branche. Le PDC est mobilisé par 70,3 % des femmes stagiaires contre 61,8 % des hommes. Les contrats d'apprentissage bénéficient à 33,9 % des stagiaires masculins contre 25,7 % de leurs homologues féminins.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

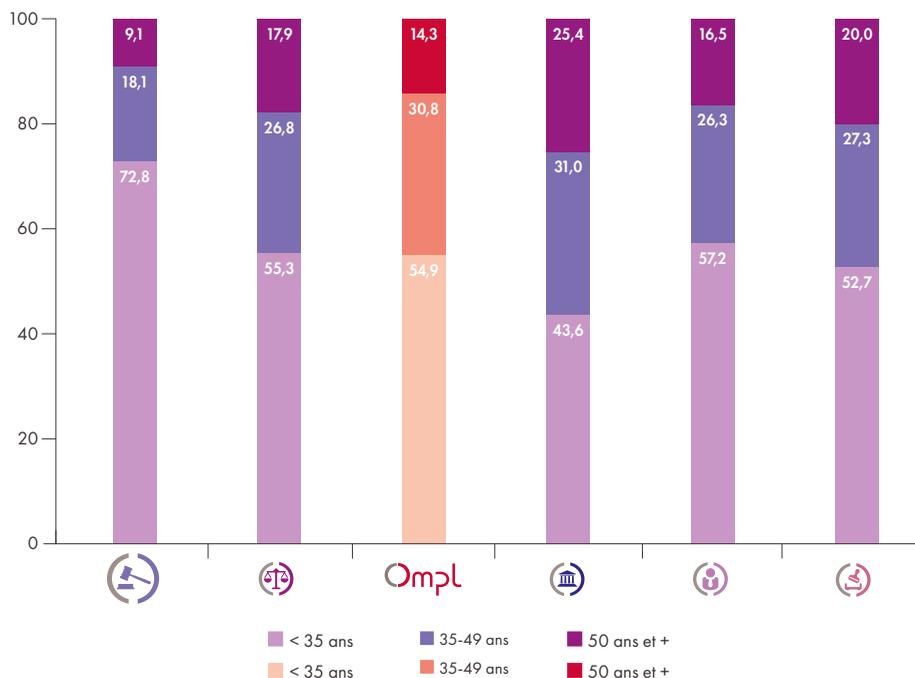
- Les salariés de la branche de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 72,8 % sont des formés contre 44,5 % des salariés. Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation par tranche d'âge au niveau du secteur est sensiblement différent. Les jeunes sont plus souvent formés. Ils représentent 55,3 % des stagiaires pour 41,3 % de l'ensemble des salariés.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

		Femmes	Hommes
	Cpro	2,6	2,3
	Capp	28,9	35,6
	PDC	68,4	62,1
	Cpro	4,0	4,2
	Capp	25,7	33,9
	PDC	70,3	61,8
Ompl	Cpro	7,0	3,0
	Capp	19,6	18,6
	PDC	73,4	78,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.

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 54 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 100 % pour les autres tranches d'âge. Les moins de 35 ans sont également formés grâce aux contrats d'apprentissage (42,6 %).
- La configuration du secteur est très proche de celle de la branche. Le PDC est largement mobilisé par les stagiaires de 35 à 49 ans (98,2 %) et les séniors (99,9 %). Ceux de moins de 35 ans sont formés grâce aux contrats d'apprentissage (49 %) et au PDC (44,4 %).

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

		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	Cpro	3,5	0,0	0,0
	Capp	42,6	0,0	0,0
	PDC	54,0	100,0	100,0
	Cpro	6,5	1,6	0,1
	Capp	49,0	0,2	0,0
	PDC	44,4	98,2	99,9
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.



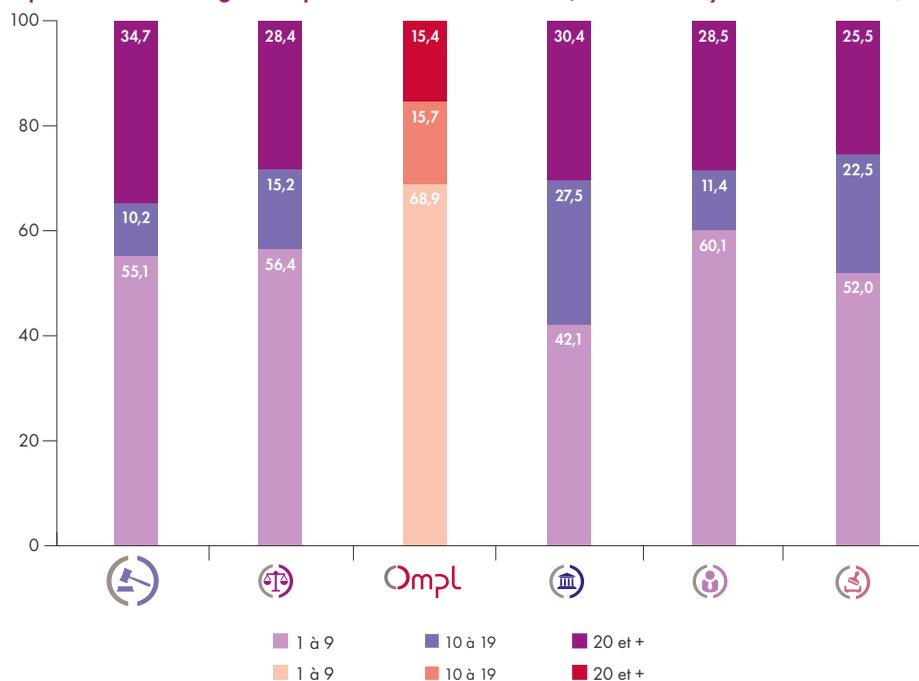
ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés de TPE (moins de neuf salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 55,1 % des formés alors que ces entreprises emploient 38,9 % des salariés de la branche.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 44,9 % des stagiaires contre 61,1 % des salariés.

- Par rapport à la branche, la configuration du secteur est analogue. En termes relatifs, les salariés de TPE accèdent plus souvent à la formation (56,4 % des formés et 50,8 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus grande (43,6 % des formés et 49,2 % 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 la Bretagne (15,7 %), avec une différence de + 4,5 points par rapport la moyenne nationale de la branche (11,2 %). Cette région bénéficie aussi du plus fort taux d'accès au contrat d'apprentissage (6,4 %) contre (3,7 %) au niveau national ;
- il atteint un minimum pour la Nouvelle-Aquitaine (1,3 %) avec un écart de - 9,9 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.

La région est aussi caractérisée par un taux d'accès au contrat d'apprentissage (1,3 %) plus faible que le niveau national (- 2,4 points).

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,0	1,7	2,3
Bourgogne-Franche-Comté	0,5	1,4	1,8
Bretagne	1,2	6,4	15,7
Centre-Val de Loire	0,0	1,7	12,0
DOM regroupés	0,0	0,0	7,7
Grand Est	0,0	0,0	2,6
Hauts-de-France	0,0	1,7	2,5
Île-de-France	0,2	2,8	6,2
Normandie	0,0	4,0	2,9
Nouvelle-Aquitaine	0,0	1,3	1,3
Occitanie	0,0	2,6	3,2
Pays de la Loire	0,0	0,0	2,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,5	2,7	6,6
	0,2	2,4	5,1
	0,6	3,7	11,2
Ompl	1,4	4,3	21,0

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.