

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.

Données de cadrage 2022

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

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

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
	0,6	2,2	13,7	3,6	9,7	21,2
	0,6	3,7	11,2	2,4	13,0	14,3
	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.

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.

RECOURS PROPORTIONNÉ
À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 15,7 % des salariés du secteur et est à l'origine de 16,9 % des actions de formation. 29,3 % des études d'huissiers de justice se sont investies 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 moins importante de celle de la branche (- 3,3 points).

MAJORITAIREMENT
DES PDC

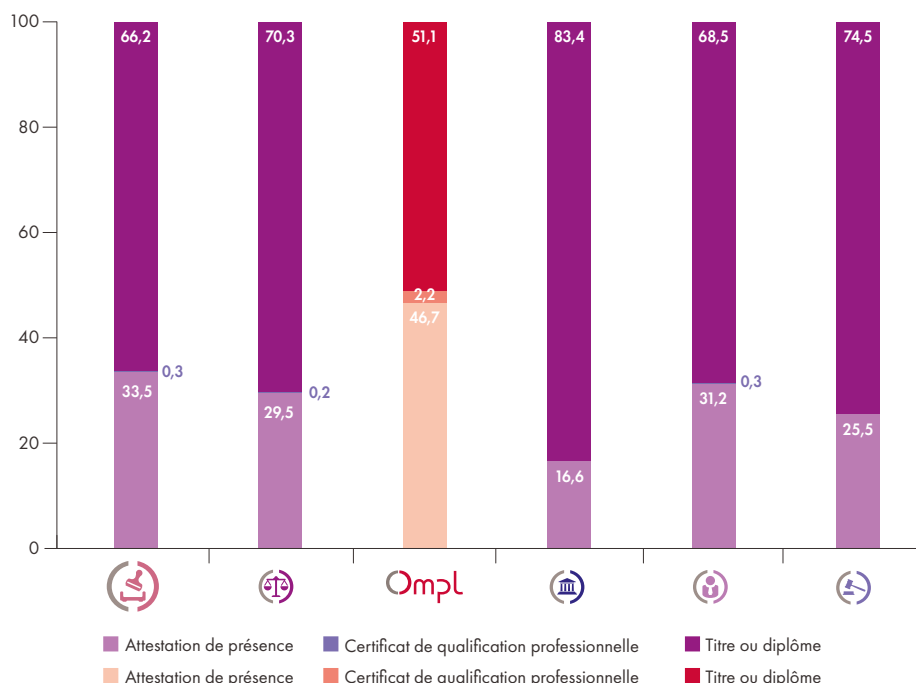
- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (13,7 %). Le taux d'accès à ce dispositif est proche de celui du secteur (+ 2,5 points).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent plus souvent au PDC (21,2 %) que l'ensemble du secteur (14,3 %).



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 (66,2 %). Ce type de sanction est nettement sous représenté par rapport au secteur (70,3 %).
- À l'exception des attestations de présence (33,5 % contre 29,5 % pour le secteur), les autres sanctions sont très marginales (0,3 %).

Répartition des formations par sanction (%)



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

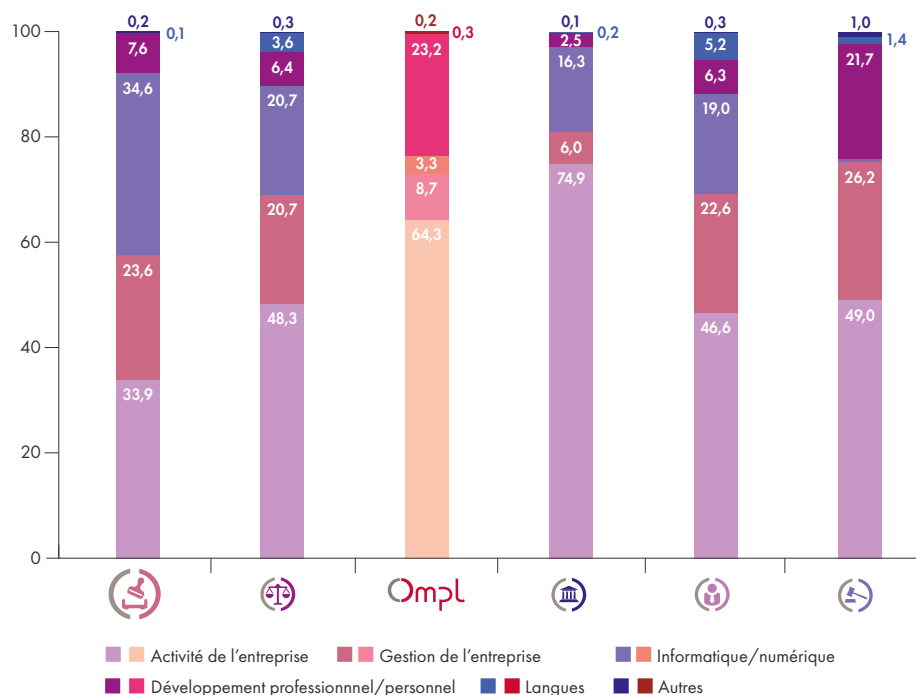


BESOINS DE COMPÉTENCES DANS DEUX DOMAINES

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

- l'informatique et le numérique (logiciels professionnels, bureautique, ...). La fréquence de ce domaine (34,6 %) est supérieure de + 13,9 points à celle du secteur ;
- l'activité de l'entreprise (formation des clerks, juridique, ...) dans 33,9 % des cas, soit – 14,4 points par rapport au secteur.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



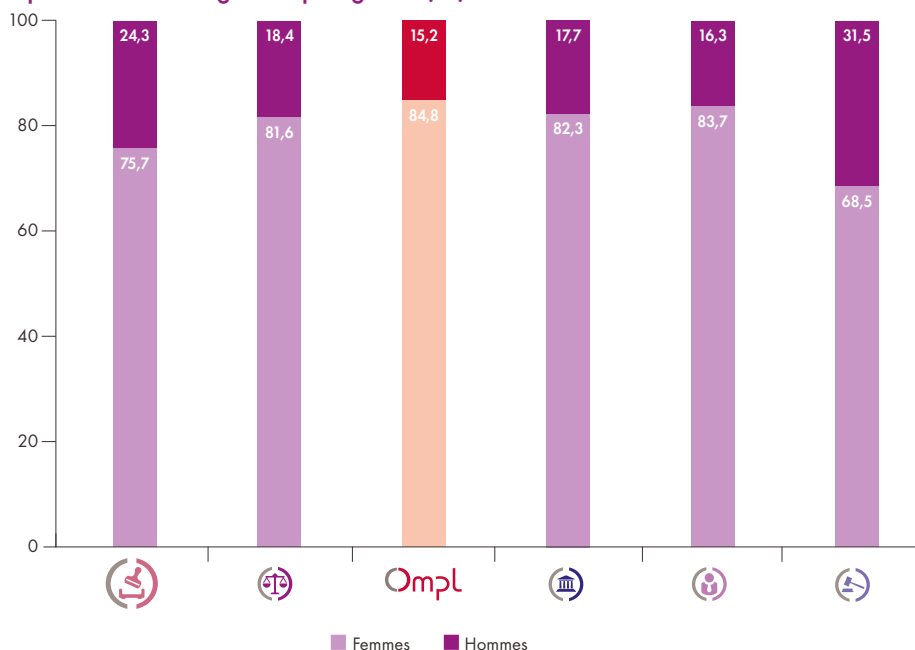
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 75,7 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (69,8 %).
- 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.



EFFET DU GENRE PEU MARQUÉ

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un léger déséquilibre entre les genres. 16 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais de contrats d'apprentissage, soit un différentiel de -1,9 point par rapport aux stagiaires femmes. En revanche, 81,5 % des stagiaires féminins bénéficient du PDC contre 80,4 % 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.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

		Femmes	Hommes
	Cpro	4,4	3,7
	Capp	14,1	16,0
	PDC	81,5	80,4
	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

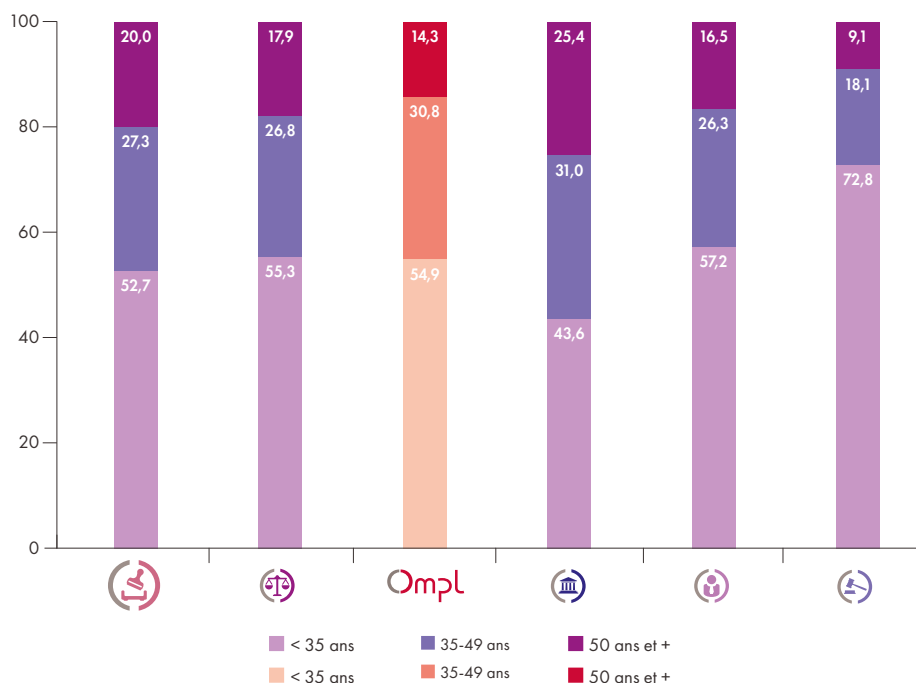
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de 50 ans et plus sont proportionnellement moins nombreux chez les stagiaires : 20 % sont des formés contre 34,1 % des salariés.
- À l'exception des salariés de 35 à 49 ans (27,3 des stagiaires pour 26,9 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 jeunes sont souvent formés. Ils représentent 55,3 % des stagiaires pour 30,3 % de l'ensemble des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : OPCA-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 66 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 100 % pour ceux de 50 ans et plus. Les moins de 35 ans sont également formés grâce aux contrats d'apprentissage (27,3 %).
- 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 seniors (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	6,7	2,3	0,0
	Capp	27,3	0,5	0,0
	PDC	66,0	97,2	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 : OPCA-EP, base formation, 2022.



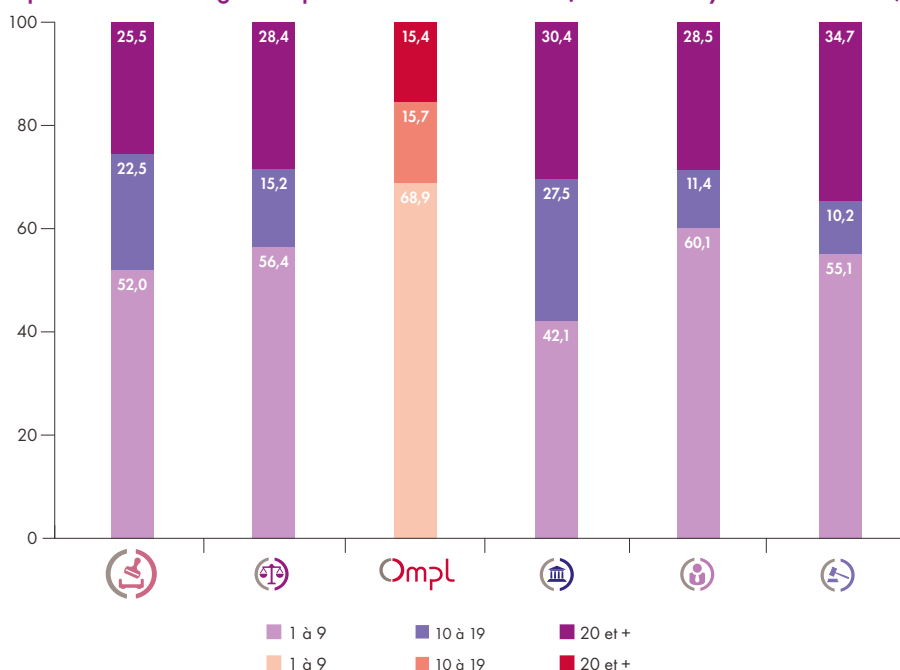
ACCÈS ÉQUILIBRÉ SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

• Les salariés d'entreprises comptant 10 salariés et plus sont surreprésentés parmi les stagiaires : 48 % des formés alors que ces entreprises emploient 47,3 % des salariés de la branche.

En revanche, les TPE (moins de neuf salariés) regroupent 52 % des stagiaires contre 52,7 % des salariés.

• Par rapport à la branche, la configuration du secteur est inversée. 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

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,6	2,0	18,7
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	5,0	15,2
Bretagne	1,0	1,4	21,2
Centre-Val de Loire	0,0	0,3	8,7
Corse	0,0	0,0	18,3
DOM regroupés	0,5	3,5	29,4
Grand Est	0,8	2,7	5,8
Hauts-de-France	0,7	3,7	10,5
Île-de-France	0,5	2,2	11,6
Normandie	0,6	2,3	9,0
Nouvelle-Aquitaine	0,5	1,8	18,5
Occitanie	1,3	2,0	16,6
Pays de la Loire	1,0	2,3	11,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,8	0,5	11,2
Auvergne-Rhône-Alpes	0,6	2,2	13,7
Bourgogne-Franche-Comté	0,6	3,7	11,2
Oml	1,4	4,3	21,0

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 les DOM regroupés (29,4 %), avec une différence de +15,7 points par rapport la moyenne nationale de la branche (13,7 %).

En outre, le taux d'accès au contrat d'apprentissage est relativement plus élevé pour cette région (3,5 % soit + 1,3 point par rapport au niveau national) ;

– il atteint un minimum pour le Grand Est (5,8 %) avec un écart de – 7,9 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.