



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales de la branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques, à partir **des données sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians**<sup>1</sup>. 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 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.



#### RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION

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

En effet, elle regroupe 4,9 % des salariés du secteur juridique et est à l'origine de 4,3 % des actions de formation.

Dans ce cadre, 10,6 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

#### Données de cadrage<sup>2</sup> 2019

			
Nombre total d'actions de formation	366	8 531	101 366
Nombre de salariés formés	308	6 683	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	49	1 295	16 789
Effectifs salariés totaux <sup>3</sup>	2 910	59 228	442 145
Nombre d'entreprises formatrices	131	2 413	28 734
Nombre total d'entreprises	465	13 659	105 502

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



Secteur juridique

Branche professionnelle



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

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.



## TAUX PLUTÔT MODESTE 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 utilisent plus souvent le plan de formation que l'ensemble du secteur.

## Taux d'accès à la formation<sup>1</sup> (%)

Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation <sup>2</sup>				Taux d'entreprises formatrices <sup>3</sup>			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,3	1,0	11,2	0,0	1,7	4,5	24,9	0,2
	1,1	0,9	12,7	0,0	2,9	2,2	14,6	0,1
<b>Ompl</b>	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.

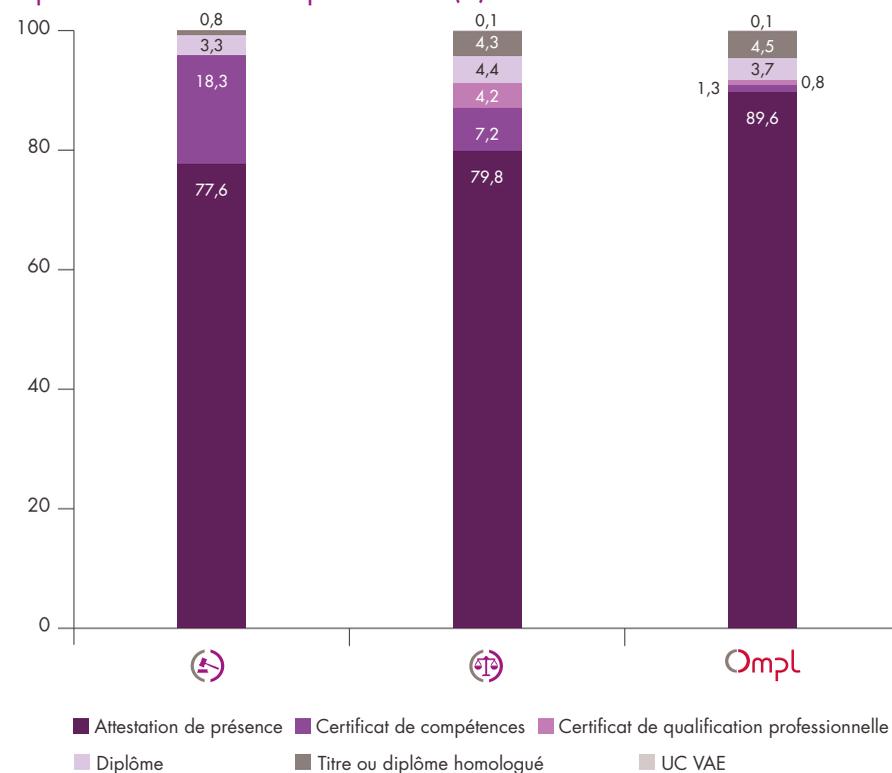


## LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

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).

À l'exception des certificats de compétences, les autres sanctions sont plus marginales.

## 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.



### DEMANDE DE COMPÉTENCES DANS DEUX DOMAINES

Les besoins de la branche en acquisition de compétences concernent essentiellement deux domaines : l'activité première de l'entreprise (expertise) et l'informatique ou des outils numériques (logiciels professionnels).

### Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



### ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 61,0 % 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 58,1 % en 2019).

### Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



### ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les employés sont sous représentés parmi les stagiaires (60,7 % des formés et 63,5 % des salariés en 2016).

En revanche, les autres catégories sociales bénéficient d'un meilleur accès à la formation professionnelle.

### Répartition des stagiaires par catégorie sociale (%)

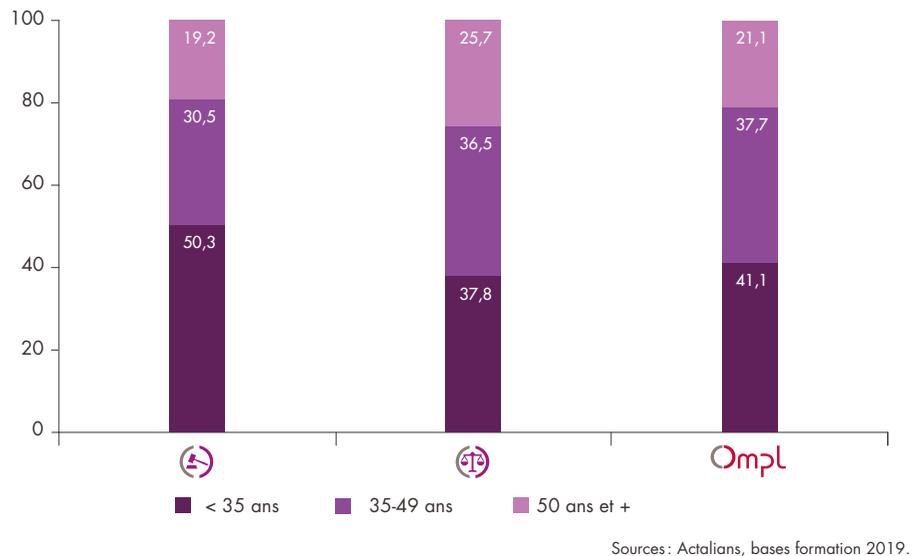


### ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 50,3 % des formés contre 43,2 % (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

### Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



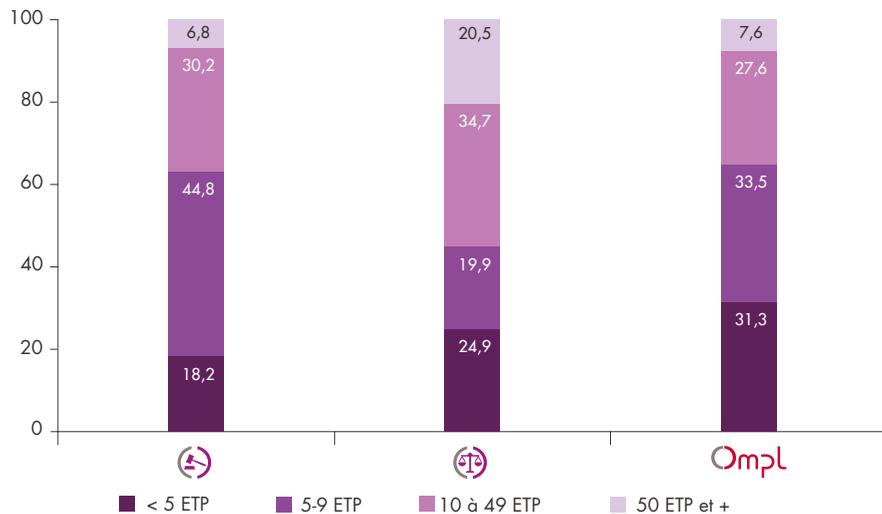


### ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 63,0 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 54,6 % des salariés de la branche.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 37,0 % des stagiaires contre 45,4 % des salariés.

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



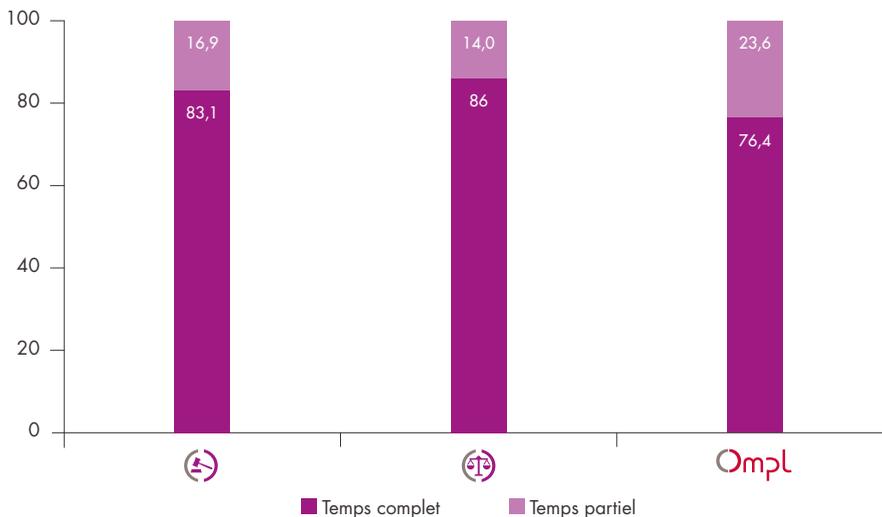
Sources : Actalians, bases formation 2019.



### ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement moins que ceux à temps complet : ils représentent 16,9 % des stagiaires contre 21,9 % 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 (37,3 %) et minimal pour les Pays de la Loire (4,0 %).

## Taux d'accès des salariés à la formation par région<sup>1</sup> (%)

Régions	Cpro	CPF	Plan
Auvergne-Rhône-Alpes	0,0	0,9	19,4
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	0,0	37,3
Bretagne	1,5	0,0	21,2
Centre-Val de Loire	0,9	0,9	9,4
Corse	SO <sup>2</sup>	SO <sup>2</sup>	SO <sup>2</sup>
Grand Est	0,0	0,0	5,3
Hauts-de-France	0,0	0,0	8,9
Île-de-France	0,4	1,5	9,3
Normandie	0,0	0,0	5,7
Nouvelle-Aquitaine	0,0	0,0	10,6
Occitanie	0,0	0,7	6,2
Pays de la Loire	1,0	0,0	4,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,0	2,3	18,0
<b>Ensemble</b>	<b>0,3</b>	<b>1,0</b>	<b>11,2</b>

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

1 : hors DOM.

2 : sans objet car aucun salarié.