



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des études d'huissiers de justice, 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.






### SOUS UTILISATION DE LA FORMATION

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


En effet, elle regroupe 19,4 % des salariés du secteur juridique et est à l'origine de 8,3 % des actions de formation.

Seuls 5,5 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.


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

			
Nombre total d'actions de formation	707	8 531	101 366
Nombre de salariés formés	622	6 683	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	35	1 295	16 789
Effectifs salariés totaux <sup>3</sup>	11 465	59 228	442 145
Nombre d'entreprises formatrices	112	2 413	28 734
Nombre total d'entreprises	1 651	13 659	105 502

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

 Secteur juridique

Branche professionnelle

 Études d'huissiers de justice

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 ASSEZ FAIBLE D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche, c'est uniquement 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 ce dispositif de formation sont 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 par des formations débouchant sur une attestation de présence (stages et assimilés).

Les autres sanctions ne sont pas décernées.

### 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
	0,0	0,0	6,2	0,0	0,0	0,0	6,8	0,0
	1,1	0,9	12,7	0,0	2,9	2,2	14,6	0,1
<b>Ompl</b>	<b>1,3</b>	<b>0,8</b>	<b>20,9</b>	<b>0,1</b>	<b>3,9</b>	<b>2,4</b>	<b>23,2</b>	<b>0,3</b>

Sources : Actaliens, 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 : Actaliens, 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 TRÈS CIBLÉES

Les besoins de la branche en acquisition de compétences se concentrent quasi exclusivement dans le domaine de l'informatique et des outils numériques (formations au logiciel).

En retour, les autres thèmes de formation ne sont quasiment pas exploités.

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



Sources : Actalians, bases formation 2019.



### ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 75,9 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est plus importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés au sein de la branche (estimée à 69,1 % en 2019).

### Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

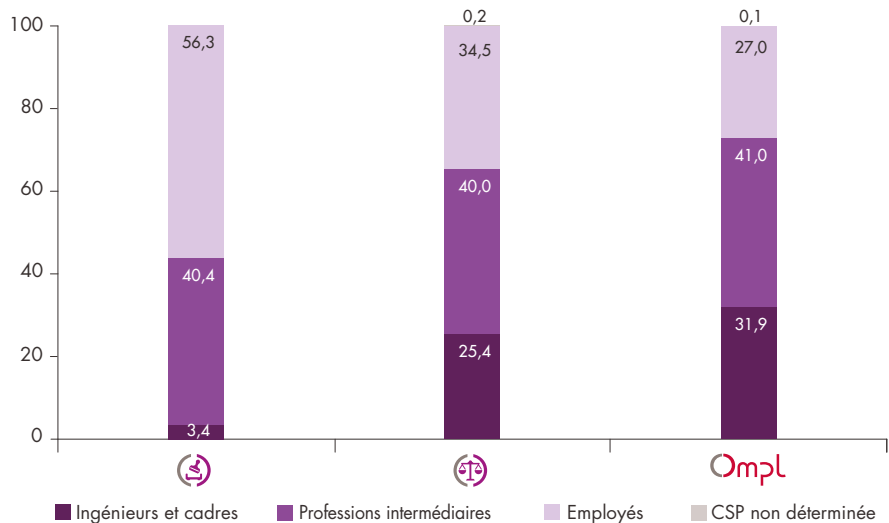


### ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les employés sont sous représentés parmi les stagiaires (56,3 % des formés et 77,2 % 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 (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

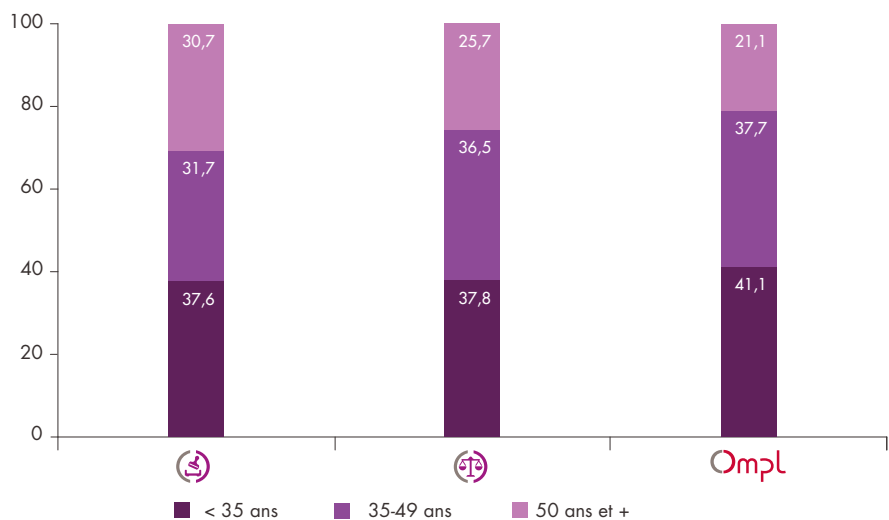


### ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement moins nombreux parmi les stagiaires : 40,6 % des formés contre 39,7 % (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation plus favorable.

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



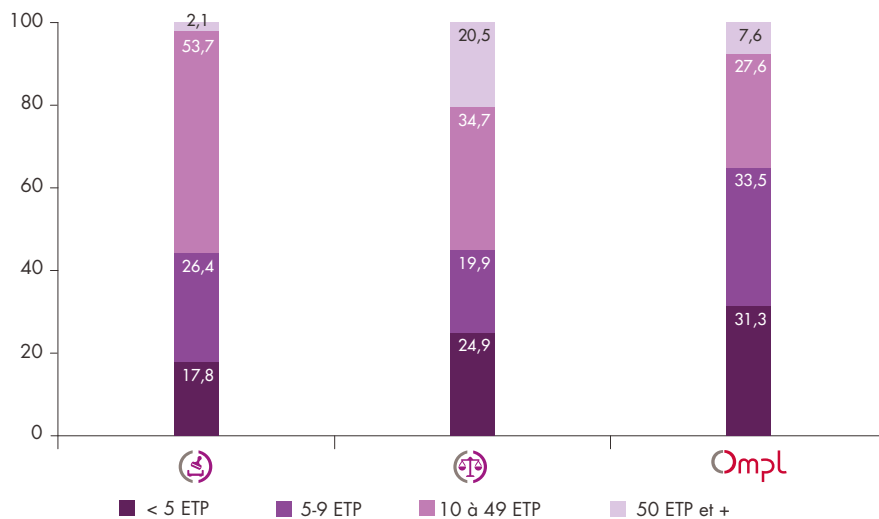
Sources : Actalians, bases formation 2019.



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

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires : 44,2 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 56,6 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 55,8 % des stagiaires contre 43,4 % des salariés.

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



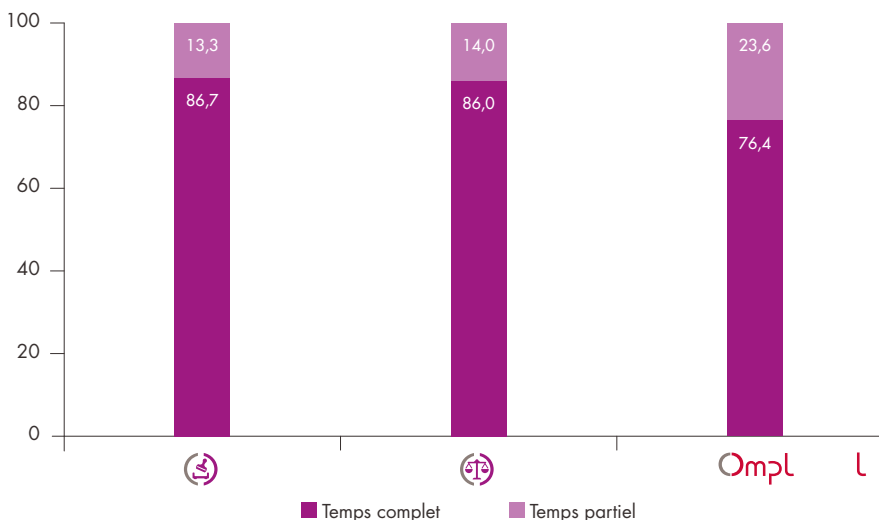
Sources : Actalians, bases formation 2019.



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

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement autant que ceux à temps complet. Ils représentent 13,3 % des stagiaires contre 13,8 % 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 notablement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Occitanie (10,5 %) et minimal pour la Corse (0,0 %).

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

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

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

<sup>1</sup> : hors DOM.