



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 MODÉRÉ À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un certain déséquilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 73,6 % des salariés du secteur et est à l'origine de 66,8 % des actions de formation. 24,4 % des cabinets d'avocats se sont investis dans ces actions.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est aussi modéré. 7,8 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL sont issues du secteur qui regroupe 13,4 % des salariés. En revanche, la part sectorielle d'entreprises formatrices (26 %) est proche de celle de la branche (+ 1,6 point).

### Données de cadrage 2022

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

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



Secteur juridique

Branche professionnelle



Cabinets d'avocats



## MAJORITAIREMENT DES PDC

- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (9,2 %). Le taux d'accès à ce dispositif est proche de celui du secteur (- 2 points). En revanche, le contrat d'apprentissage (4,2 %) est utilisé avec une fréquence similaire (+ 0,5 point).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent plus souvent au contrat d'apprentissage (13,5 %) que l'ensemble du secteur (13 %).



## 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 (68,5 %). Ce type de sanction est sous représenté par rapport au secteur (70,3 %).
- À l'exception des attestations de présence (31,2 % contre 29,5 % pour le secteur), les autres sanctions sont très marginales (0,3 %).

## Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation <sup>1</sup>			Taux d'entreprises formatrices <sup>2</sup>		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,6	4,2	9,2	2,3	13,5	11,8
	0,6	3,7	11,2	2,4	13,0	14,3
<b>Ompl</b>	1,4	4,3	21,0	5,1	13,8	23,5

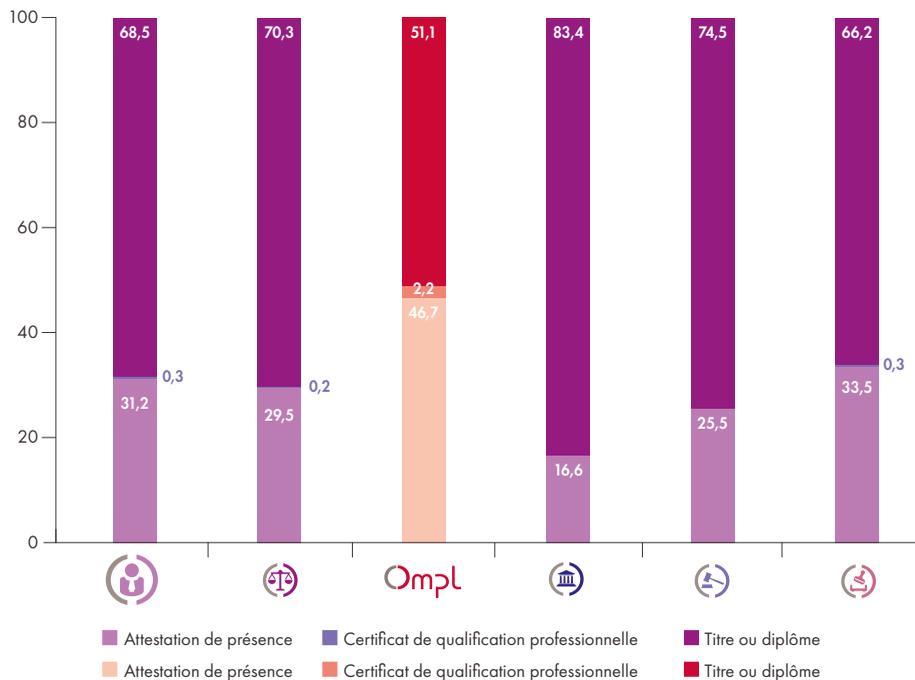
Sources : OPCO-EP, bases adhérents et formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

## 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. La fréquence de ce domaine (46,6 %) est inférieure de - 1,7 point à celle du secteur ;
- la gestion de l'entreprise (gestion des ressources humaines, comptabilité, management, ...) dans 22,6 % des cas, soit + 1,9 point 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, 83,7 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est nettement supérieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (79,4 %).
- La configuration sectorielle est proche 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. 64,1 % des stagiaires femmes accroissent leurs compétences par le biais du PDC, soit un différentiel significatif de + 13,5 points par rapport aux stagiaires hommes. En revanche, 44,6 % des stagiaires masculins bénéficient de contrats d'apprentissage contre 31,4 % de leurs homologues féminins.
- Les répartitions au sein du secteur présentent quelques différences avec celles de la branche. Le PDC est mobilisé pour 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.



**Ompl**

## Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

		Femmes	Hommes
	Cpro	4,5	4,8
	Capp	31,4	44,6
	PDC	64,1	50,6
	Cpro	4,0	4,2
	Capp	25,7	33,9
	PDC	70,3	61,8
<b>Ompl</b>	Cpro	7,0	3,0
	Capp	19,6	18,6
	PDC	73,4	78,4

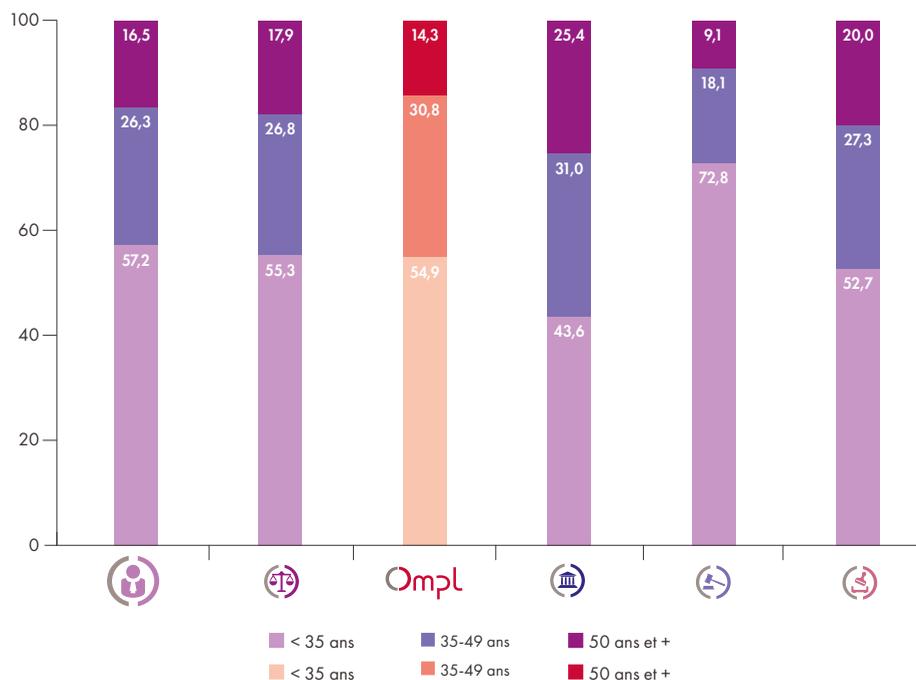
Sources: OPCO-EP, base formation, 2022.



## ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires: 57,2 % sont des formés contre 42,1 % 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 assez similaire. Les jeunes sont plus souvent formés. Ils représentent 55,3 % des stagiaires pour 41,3 % de l'ensemble des salariés.

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



Sources: OPCO-EP, base formation, 2022



## DISPOSITIFS CIBLÉS SELON L'ÂGE

- Les stagiaires de moins de 35 ans se forment par le biais de contrats d'apprentissage (58,6 %) et du PDC (34,3 %). En revanche, les stagiaires d'âge intermédiaire et les seniors s'orientent beaucoup plus fréquemment vers le PDC (98,2 et 99,8 % respectivement).
- La configuration du secteur est la même que celle de la branche. Le PDC est largement mobilisé pour 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	7,1	1,7	0,2
	Capp	58,6	0,1	0,0
	PDC	34,3	98,2	99,8
	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

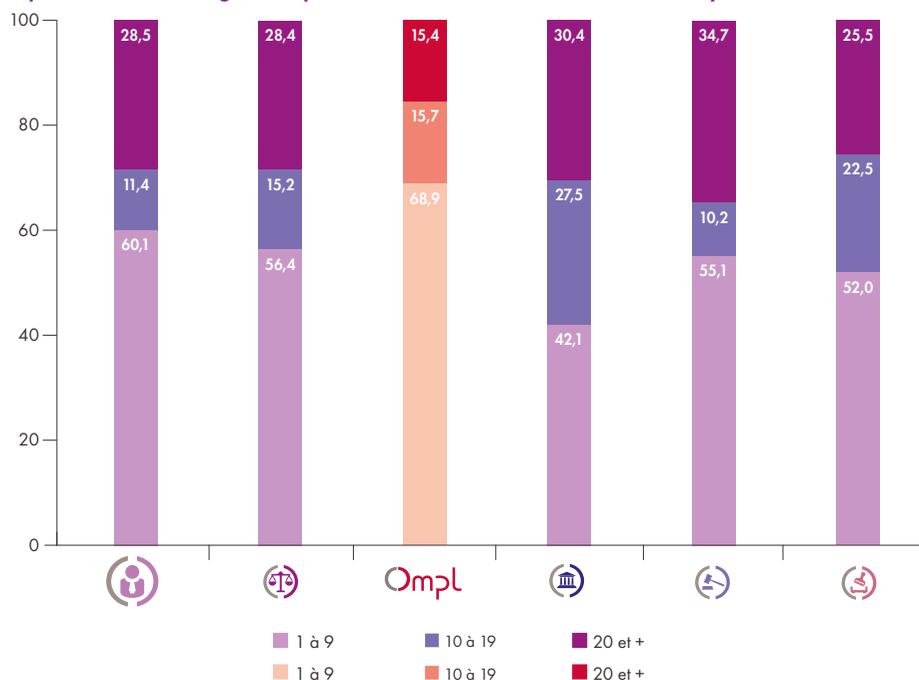
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



## ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés de TPE (moins de neuf salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 60,1 % des formés alors que ces entreprises emploient 51,8 % des salariés de la branche.
- En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 39,9 % des stagiaires contre 48,2 % 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, % 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 (13,1 %), avec une différence de + 3,9 points par rapport la moyenne nationale de la branche (9,2 %).

En revanche, le taux d'accès au contrat d'apprentissage est relativement moins élevé pour cette région (1,9 % soit - 2,3 points par rapport au niveau national) ;

- il atteint un minimum pour les Hauts-de-France (4,7 %) avec un écart de - 4,5 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.

La région est aussi caractérisée par un taux d'accès au contrat d'apprentissage (2,5 %) plus faible que le niveau national (- 1,7 point).

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,8	3,0	11,1
Bourgogne-Franche-Comté	0,2	2,2	11,5
Bretagne	0,2	1,9	13,1
Centre-Val de Loire	0,5	2,9	4,8
Corse	0,0	0,8	12,5
DOM regroupés	0,6	6,0	8,1
Grand Est	0,6	5,1	9,3
Hauts-de-France	0,9	2,5	4,7
Île-de-France	0,5	4,8	9,5
Normandie	0,7	2,8	5,9
Nouvelle-Aquitaine	0,5	2,4	7,7
Occitanie	0,4	7,7	9,2
Pays de la Loire	0,6	3,3	12,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,0	4,9	7,8
	<b>0,6</b>	<b>4,2</b>	<b>9,2</b>
	<b>0,6</b>	<b>3,7</b>	<b>11,2</b>
<b>Ompl</b>	<b>1,4</b>	<b>4,3</b>	<b>21,0</b>

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.