



2020
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
ÉTUDES D'HUISSIERS
DE JUSTICE



Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales



ÉDITO



Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

L'environnement socio-économique est en pleine mutation et les entreprises libérales ne sont pas épargnées. Cette transformation impacte fortement l'emploi, la qualification et la formation professionnelle des salariés. Mieux anticiper cette révolution implique que tous les acteurs concernés appréhendent les changements en cours afin d'en anticiper les incidences tant au niveau national que régional. Il est fondamental que les branches professionnelles ainsi que tous les acteurs régionaux ou nationaux aient **accès à une information solide** pour **mieux devancer les mutations à venir**.

Acteurs économiques incontournables, les entreprises libérales réunissent **44 % des entreprises de proximité**, plus du quart des entreprises du secteur marchand, emploient **1 271 000 salariés** et contribuent à près de **11 % de la valeur ajoutée nationale**.

Les entreprises libérales du champ de l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) représentent **13 branches professionnelles**, **8 % des entreprises employeuses** du périmètre des entreprises libérales et **35 % des salariés**.

Leur secteur d'activité - cadre de vie-technique, juridique, santé -, leur taille - plus du tiers d'entre elles emploie moins de 10 salariés -, et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font **un acteur de proximité essentiel** au développement local et au maintien du lien social.

Confrontées de plus en plus fréquemment à des évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires qui transforment leur activité, les entreprises libérales sont dans l'obligation de faire **évoluer leur organisation et les compétences de leurs collaborateurs**. Les professionnels libéraux doivent intégrer ces mutations pour prévoir leurs répercussions, tout en préservant leur rôle socio-économique et leurs emplois.

L'OMPL (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales) est **un outil d'expertise** et de prospective en matière d'emploi, de compétences et de formation.

Ses travaux statistiques, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines et robustes des changements en cours. Ses études prospectives apportent des éléments de réflexion qui permettent aux partenaires sociaux de **mieux définir leur politique emploi-formation**.

Ses études thématiques abordent des questions spécifiques qui contribuent à mieux identifier les spécificités des entreprises libérales. Ses baromètres régionaux observent, au niveau de chaque territoire, la présence et la participation des entreprises libérales à l'économie locale.

Partenaire privilégié des CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), **l'OMPL met au service de tous les acteurs emploi formation les résultats de son expertise**.

Marie-France Guthey
Présidente

Jacques Niney
Vice-président

L'OMPL, UN LEVIER D'ACTION PARITAIRE ET MULTI-BRANCHES

L'Observatoire prospectif des Métiers et des qualifications dans les Professions Libérales (OMPL) est un outil opérationnel créé en 2005 à l'initiative des partenaires sociaux pour identifier et analyser les problématiques communes aux 13 branches de l'OMPL.



Secteur cadre de vie technique

- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction
- Entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



Secteur juridique

- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice



Secteur santé

- Cabinets dentaires
- Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cliniques vétérinaires

Les études pilotées par l'OMPL reposent sur la capitalisation et l'analyse de données statistiques, des enquêtes et des entretiens auprès de personnes ressources, d'employeurs et de salariés.

Ces travaux constituent une source d'information majeure pour la mise en place de politiques compétences, emploi et formation nationales et régionales.

Depuis près de 15 ans, plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques ;
- 19 études prospectives ;
- 23 études thématiques ;
- 11 études transverses ;
- 30 baromètres annuels.

Baromètre Emploi-Formation

ÉTUDES D'HUISSIERS DE JUSTICE 

Entreprises

Démographie des entreprises libérales
Caractéristiques des entreprises libérales
Économie des entreprises

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.ompl.fr



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des études d'huissiers de justice présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales de la branche. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à s'accroître (+ 1,8%). La valeur relativement moyenne du taux de rotation laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

À partir de 2016, les données collectées par Actalians¹ ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre.

Entreprises employées du secteur en 2018

			
Entreprises employées	1 651	13 659	105 502
Évolution 2017-2018 (%)	1,8	1,2	-1,5
Taux d'entrée (%)	12,0	16,3	12,7
Taux de sortie (%)	13,8	11,4	14,7
Taux de rotation (%)	12,9	13,9	13,7

Données au 01/01.
Sources : Actalians, bases adhérents, 2017-2018.



Entreprises employées : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actalians sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Taux d'entrée : nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employées.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

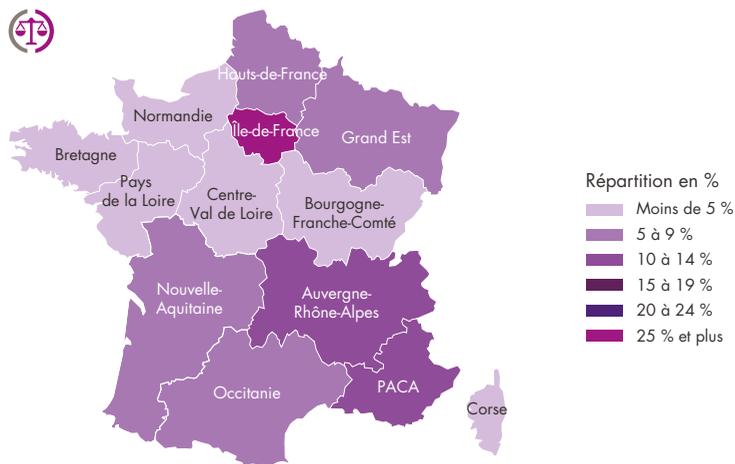
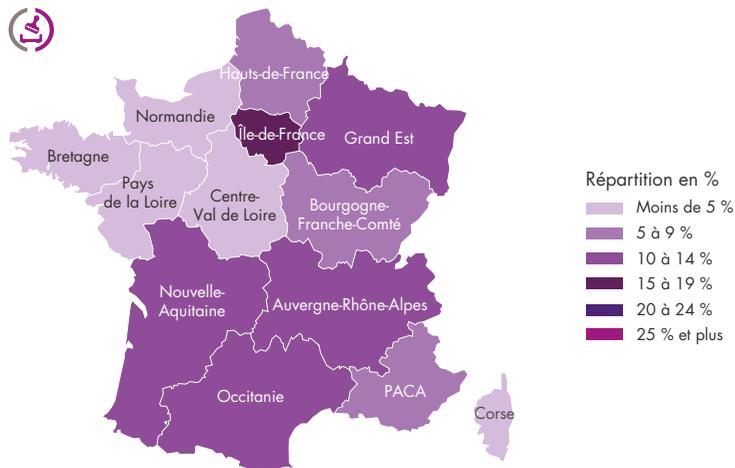
La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Les trois régions regroupant le plus d'entreprises employeuses sont :

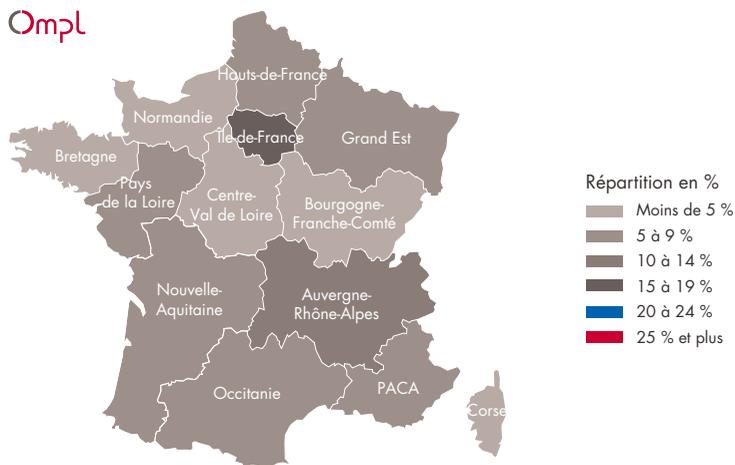
- l'Île-de-France (15,7 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (13,0 %) ;
- le Grand Est (10,6 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,8 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Ompl



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents 2018.



MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué de 306 unités.

La tendance a connu une inflexion en 2017.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Données au 01/01. Sources: Actaliens, bases adhérents, 2008-2018.



Le Baromètre *Entreprises* de la branche professionnelle des études d'huissiers de justice présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales de la branche. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

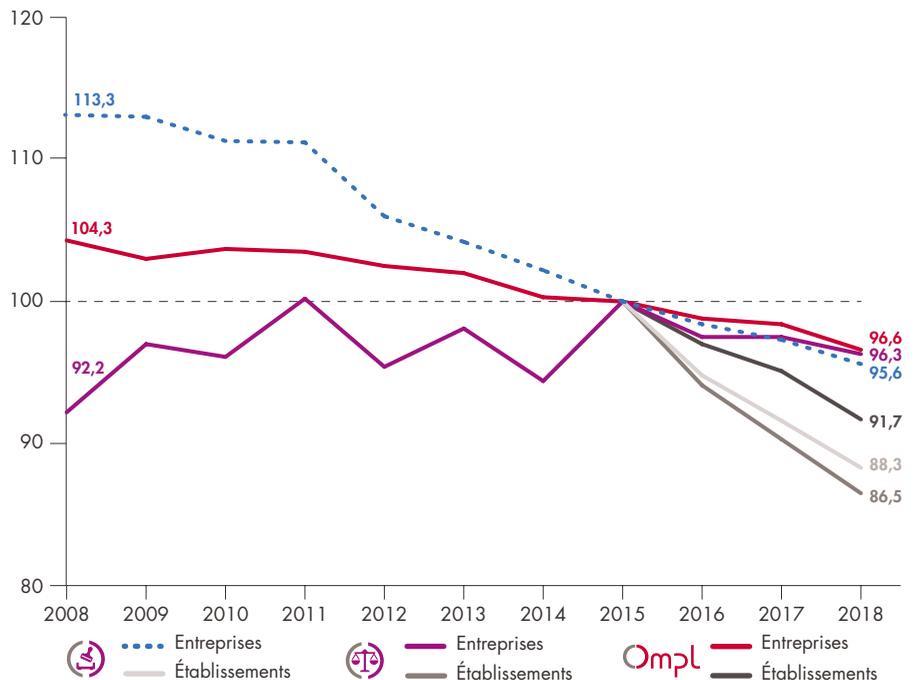
Par rapport à 2008, le stock d'entreprises a fortement diminué (-17,7 points).

Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire.

Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

À partir de 2015, des bases de données plus complètes permettent d'estimer le nombre d'établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile. L'année est donc prise en référence.

Entreprises et établissements employeurs Évolution annuelle, 2008-2018 (base 100 en 2015)



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases. Données au 01/01. Sources : Actaliens, bases adhérents, 2008-2018, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirene, 2015-2018.



Entreprise : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements.

Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL cotisant à Actaliens sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Entreprise individuelle : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Établissement : unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



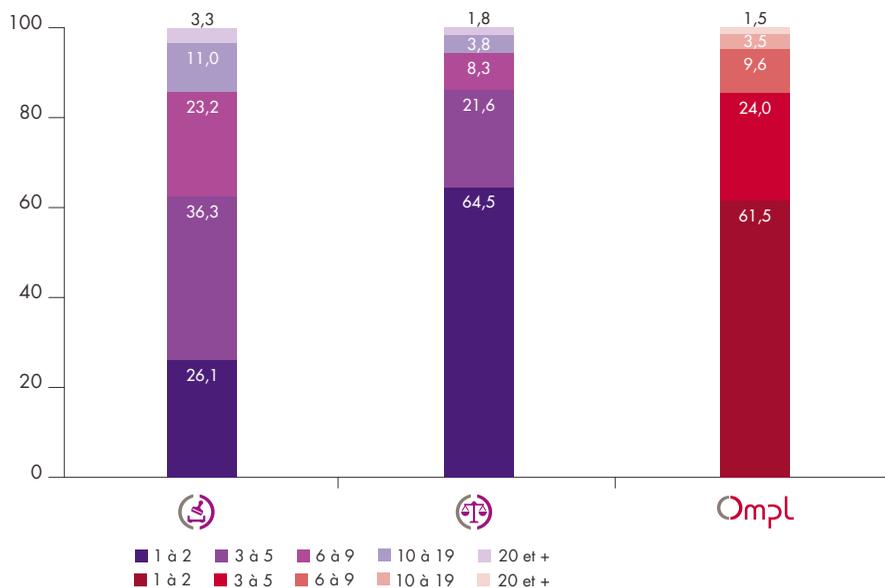
UN À CINQ EMPLOI ETP

Plus de la moitié des entreprises génère un à cinq emplois en équivalent temps plein (ETP).

Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont fortement sous-représentées (-23,7 points).

En revanche, les entreprises de plus de 6 salariés sont surreprésentées (+23,6 points).

Répartition des entreprises employeuses par taille (nombre d'emplois ETP, %)



Données au 01/01. Sources: Actalians, bases adhérents, 2008-2018.

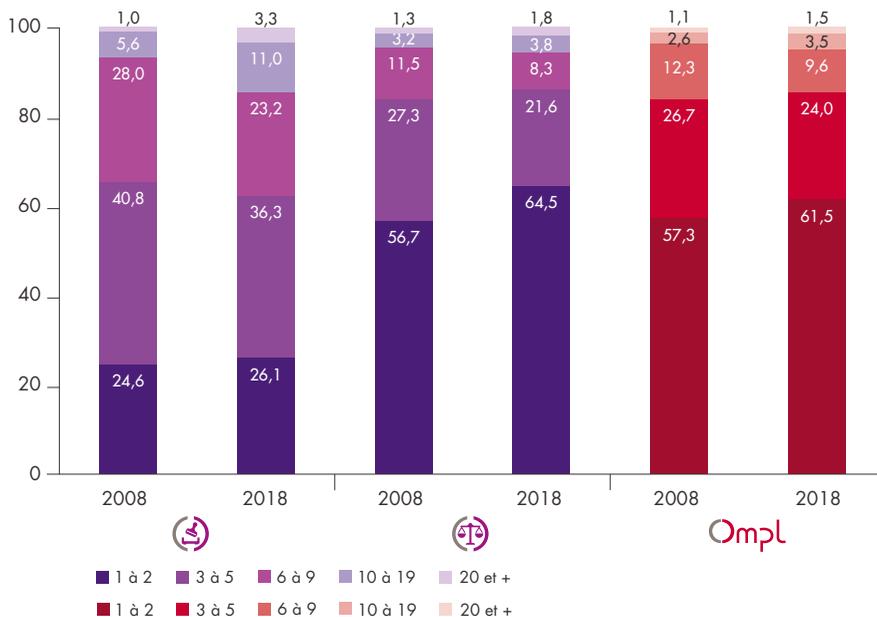


GLOBALEMENT MOINS DE TPE

Depuis 2008, la branche est caractérisée par un recul de la part des TPE (entreprises d'un à neuf salariés) (-7,8 points).

Cette tendance est principalement portée par les entreprises de 10 à 19 salariés (+5,4 points).

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille (2008-2018, nombre d'emplois ETP, %)



Données au 01/01. Sources: Actalians, bases adhérents, 2008-2018.

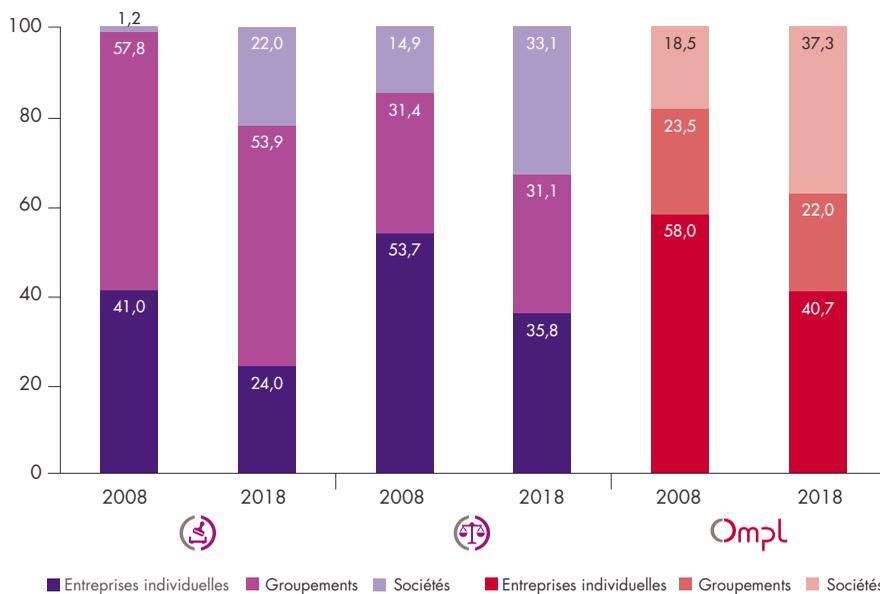


PROGRESSION DES SOCIÉTÉS

Les groupements et assimilés sont majoritaires au sein de la branche. Néanmoins, la part des sociétés a progressé de 20,8 points par rapport à 2008.

Une reconfiguration du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul important de la part des entreprises individuelles (-17 points).

Répartition des entreprises employées par statut juridique (2008-2018, %)



Données au 01/01. Sources : Actaliens, bases adhérents, 2008-2018



Le Baromètre Entreprises de la branche professionnelle des études d'huissiers de justice présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales de la branche. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle. Elles emploient plus de salariés et sont majoritairement constituées en SCP.

Données de cadrage

			
Nombre d'entreprises	1 651	13 659	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	7,2	4,4	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	SCP (48,3 %)	EI (35,8 %)	EI (40,7 %)

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



Entreprise individuelle (EI) : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Valeur ajoutée (VA) : valeur économique générée par l'entreprise dans le cadre de son activité.

Salaires et cotisations : rémunérations, indemnités et primes versées aux salariés de l'entreprise augmentées des charges sociales. Cet indicateur intègre la rémunération et les cotisations sociales des dirigeants de sociétés salariés par leur entreprise.

Excédent brut d'exploitation (EBE) : montant de la trésorerie potentielle issue de l'activité principale de l'entreprise après paiement des salaires, des charges sociales, des prélèvements fiscaux et assimilés.

Bénéfice : résultat de l'entreprise hors résultats exceptionnels avant prélèvement de l'impôt sur les sociétés et de la participation des salariés.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES MEILLEURES QUE CELLES DU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 293031 € de valeur ajoutée (VA), soit 244,7 % de plus que la moyenne du secteur.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE, elles dégagent un montant de trésorerie plus important.



DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

La significativité des données ne permet pas d'analyser la branche.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

			Ompl
CA HT	444 647	136 001	186 150
Marge commerciale	443 908	135 442	176 062
VA	293 031	85 008	115 344
Impôts et taxes	12 325	6 159	9 589
Salaires et cotisations	147 828	15 303	16 232
EBE	132 878	63 546	89 523
Bénéfice	135 345	64 336	90 625

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2019; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2019.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

			Ompl
CA HT	NS	NS	1 519 548***
Marge commerciale	NS	NS	131 143***
VA	NS	NS	752 930***
Impôts et taxes	NS	NS	32 162***
Salaires et cotisations	NS	NS	561 762***
EBE	NS	NS	160 344***
Bénéfice	NS	89 322***	98 123***

Sources : Bureau Van Dijk, Base Diane 2019, estimations.

Marge d'erreur de 2 %

Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %, NS : données non significatives.

Baromètre Emploi-Formation

ÉTUDES D'HUISSIERS DE JUSTICE 

Salariés

- Effectifs salariés
- Effectif par genre
- Catégories sociales
- Contrats de travail
- Temps de travail
- Pyramide d'âge
- Mobilité annuelle
- Rémunération nette annuelle
- Formation professionnelle
- Chômage annuel

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.ompl.fr



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 de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2008, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2016 (+1 080 salariés).

Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2017, 2018 et 2019.

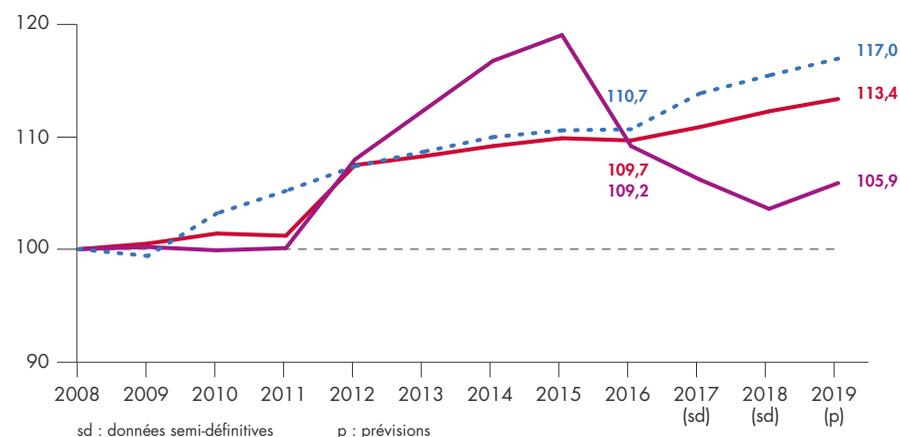
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2008	10 140	56 936	399 860
2009	10 080	57 024	402 000
2010	10 464	56 892	405 558
2011	10 668	57 012	404 712
2012	10 893	61 512	429 885
2013	11 023	64 011	433 200
2014	11 153	66 508	436 504
2015	11 217	67 787	439 506
2016	11 220	62 162	438 649
2017 (sd)	11 551	60 461	443 279
2018 (sd)	11 709	58 997	449 155
2019 (p)	11 866	60 294	453 344

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2008)



sd : données semi-définitives p : prévisions

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

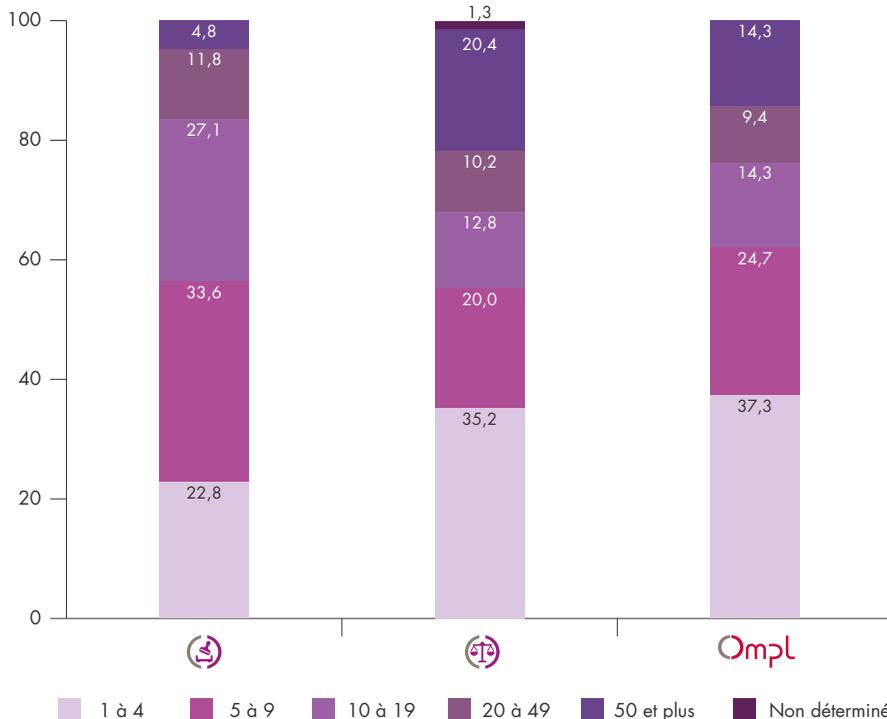


PLUS DE 4/5^E DES EFFECTIFS DANS DES TPE

83,5 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

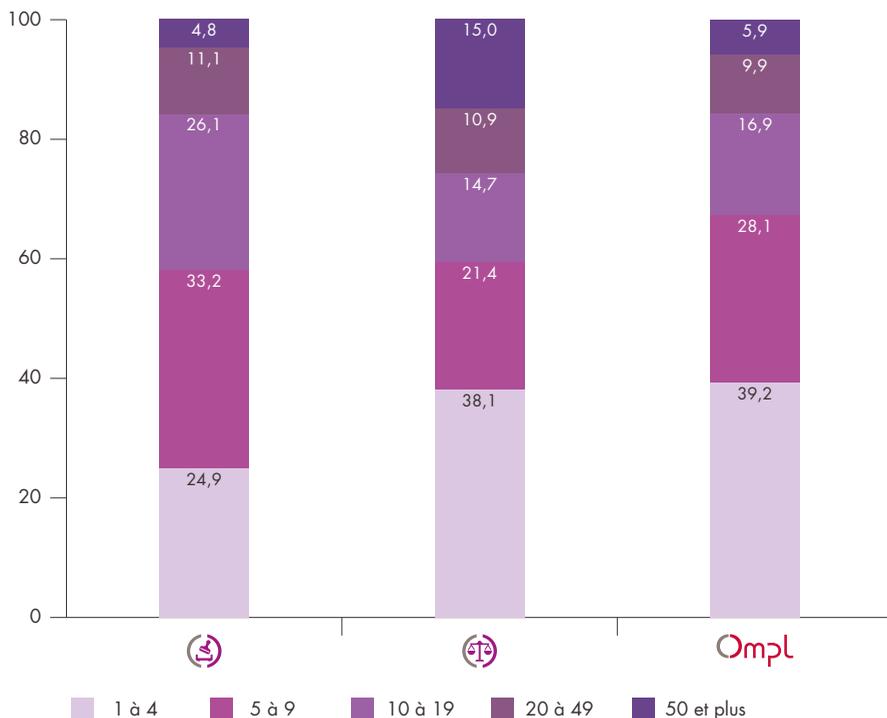
L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 84,2 % des effectifs.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



Source: Insee, DADS 2016.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source: Insee, DADS 2016.

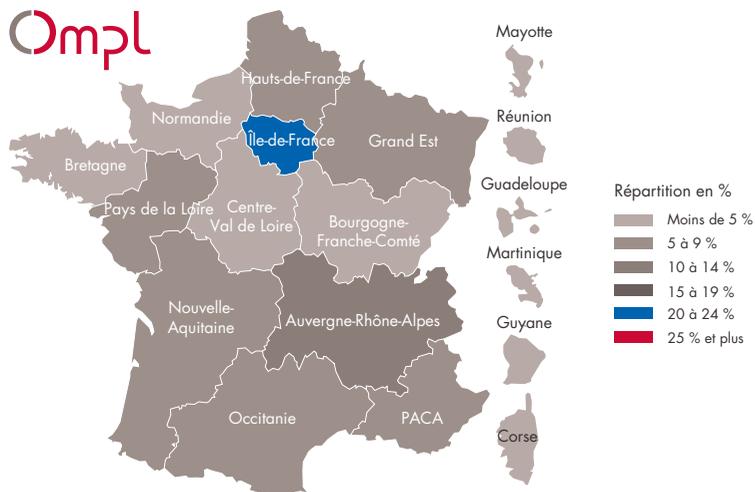
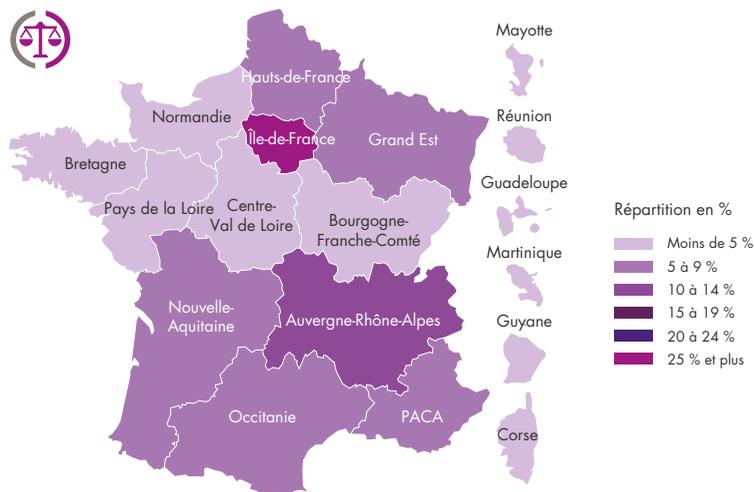
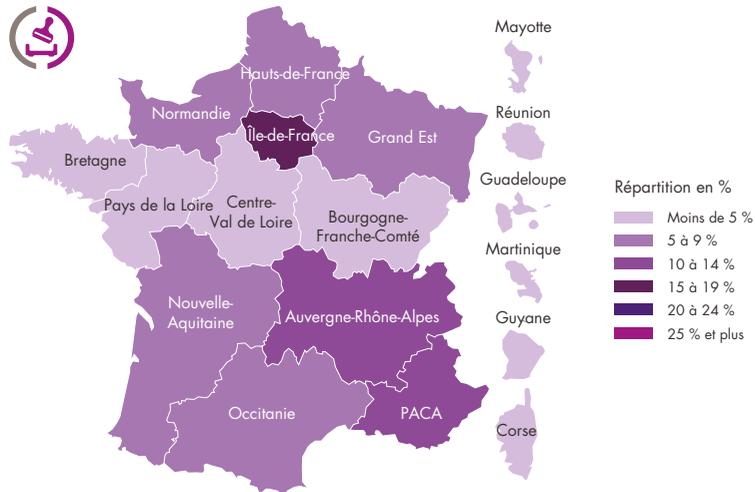


PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 19,0 % des salariés de la branche mais son poids est moins important que pour l'ensemble du secteur (38,1 %).
- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est la seconde région pour l'emploi de la branche (10,9 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes occupe la troisième place en nombre de salariés (10,4 %).

Ces trois régions regroupent 40,3 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



Source : Insee, DADS 2016.



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 de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

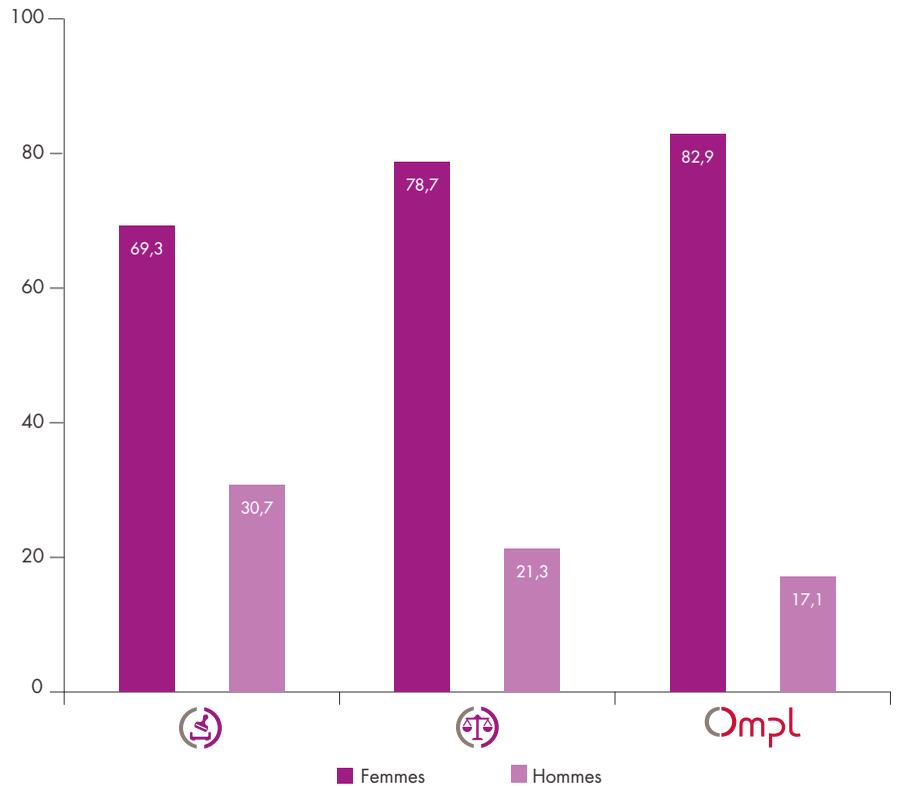


**EMPLOIS TRÈS
MAJORITAIREMENT FÉMININS**

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 69,3 % des salariés sont des femmes.

Cette proportion est inférieure à la moyenne du secteur (78,7 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Secteur juridique

Branche professionnelle



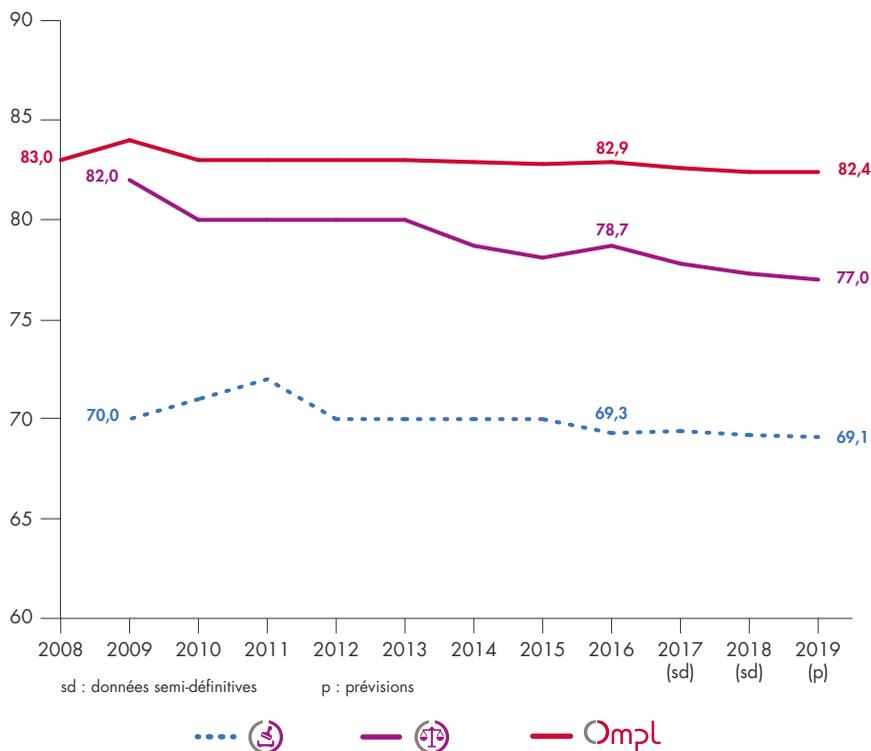
Études d'huissiers de justice



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2016. Il oscille entre 69,3 % et 72 %. Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



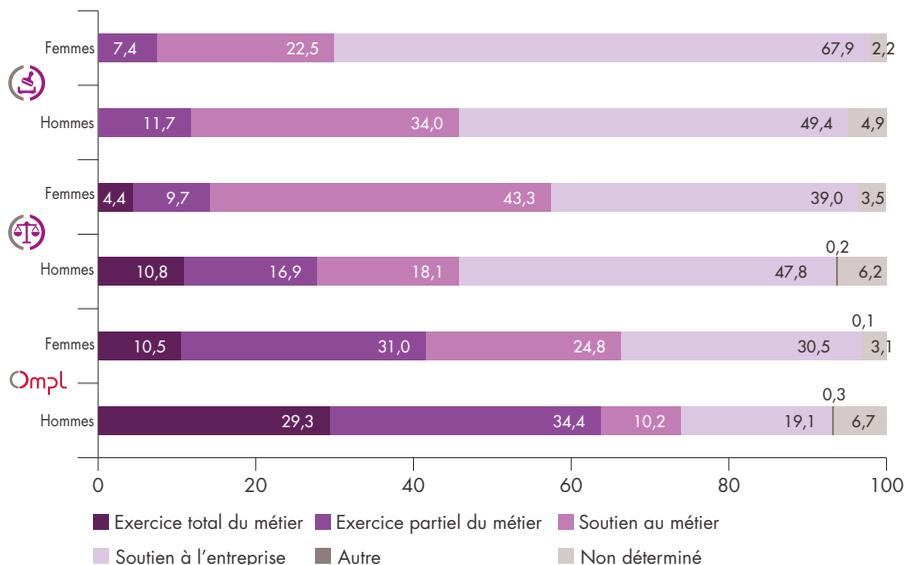
Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



EMPLOIS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

Les emplois de la branche viennent surtout en support du métier et de l'activité de l'entreprise (soutien au métier et soutien à l'entreprise). Néanmoins, un effet du genre existe : 67,9 % des femmes exercent une activité de soutien à l'entreprise contre 49,4 % des hommes (employés administratifs, secrétaires, employés de services comptables et financiers...).

Répartition des salariés par genre et type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



PRÉONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans la branche.

Les femmes bénéficient presque aussi souvent que les hommes de ce type de contrat.

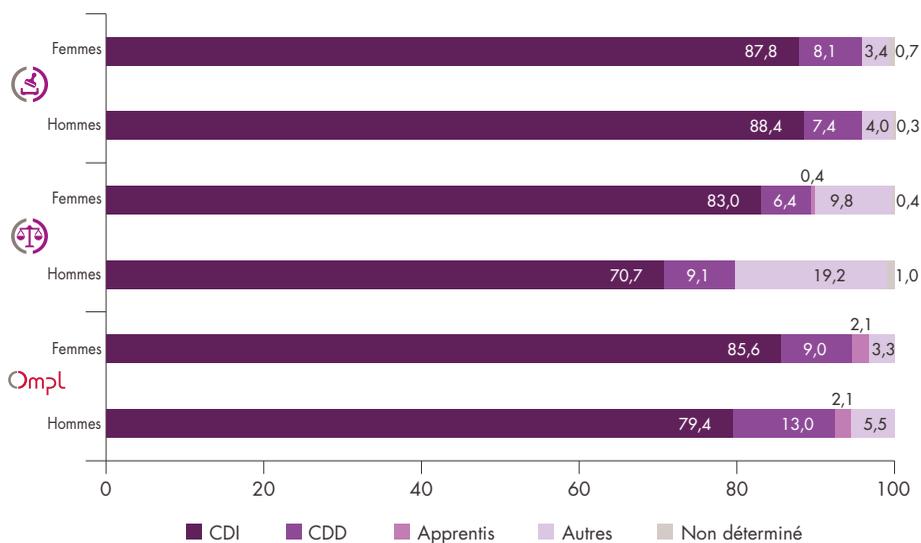


SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (91,8 %) et atteint un minimum pour les DOM (72,2 %).

Répartition des salariés par genre et type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2016.

Taux de féminisation par région (%)

Régions	(Scales of Justice)	(Scales of Justice)	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	73,5	82,4	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	70,2	80,9	86,4
Bretagne	71,1	81,8	83,5
Centre-Val de Loire	68,9	80,5	85,0
Corse	55,3	66,1	81,5
DOM	62,3	75,5	81,3
Grand Est	67,8	81,5	85,8
Hauts-de-France	68,9	79,2	83,0
Île-de-France	67,8	74,3	77,3
Normandie	71,3	72,3	85,0
Nouvelle-Aquitaine	72,5	83,7	84,6
Occitanie	69,5	82,2	84,6
Pays de la Loire	70,7	79,5	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	67,7	81,2	84,6
Ensemble	69,3	78,7	82,9

Source: Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



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 de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

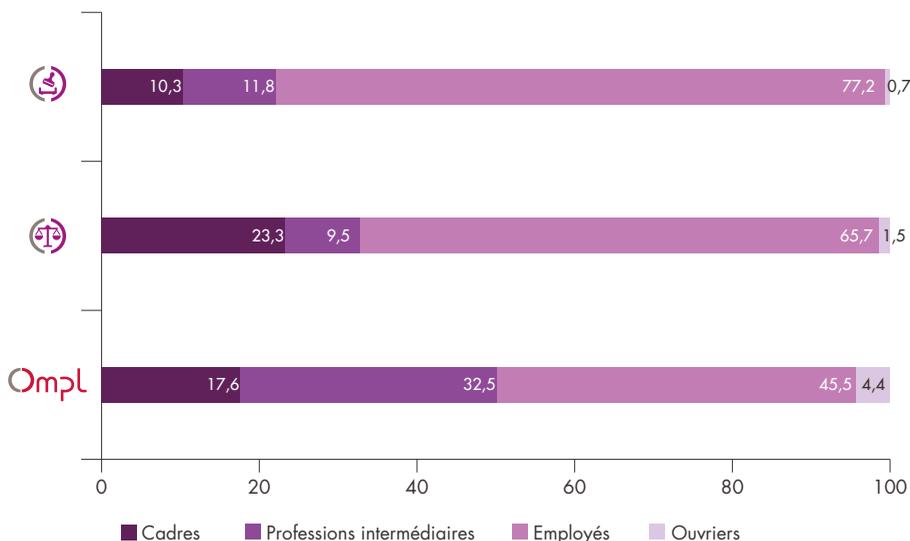
- Les cadres sont très faiblement représentés : 10,3 % contre 23,3 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également faible (11,8 %) mais dépasse la part observée pour l'ensemble du secteur (9,5 %).
- Le taux d'employés est très important et supérieur à celui du secteur (77,2 % contre 65,7 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.



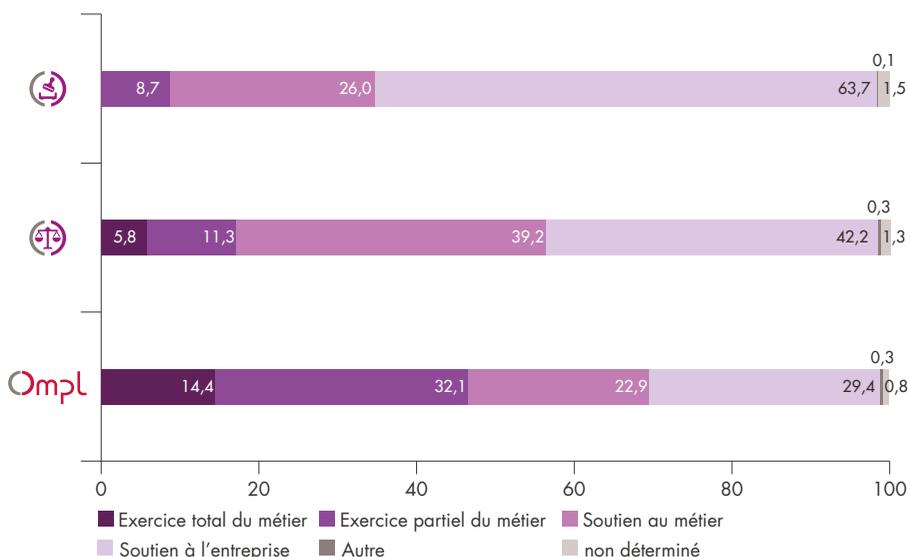
EMPLOIS LIÉS AU SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

89,8 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont ainsi 63,7 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise (employés administratifs, secrétaires...).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par type de métier (%)



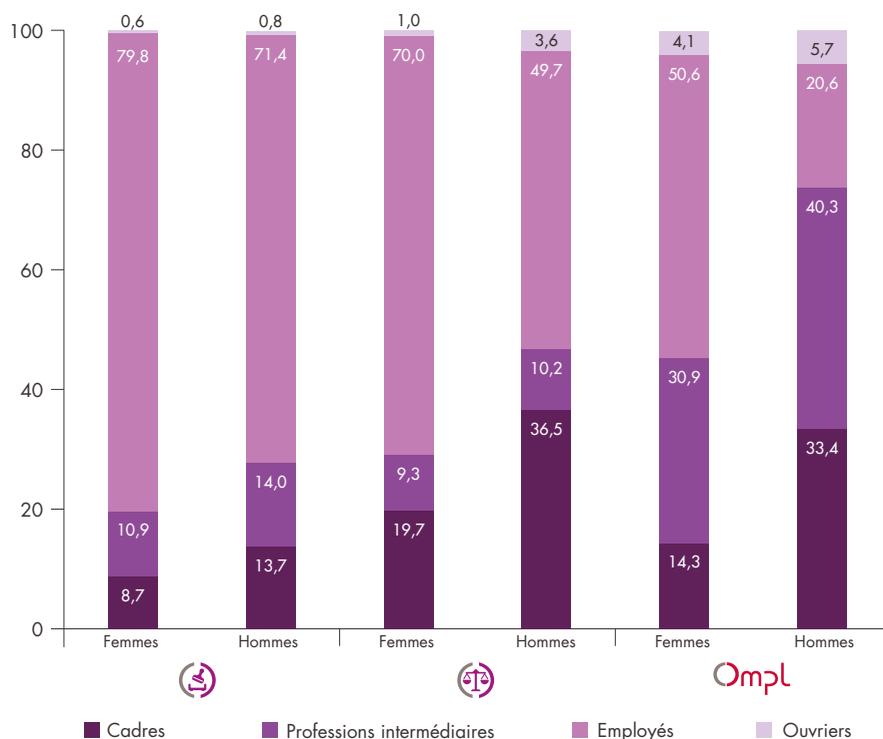


FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est très importante.

Elle atteint 79,8 % contre 71,4 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2016.

Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019.

Néanmoins, la féminisation des professions intermédiaires devrait poursuivre sa progression..

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹
2009	64,0	52,0	ND ¹	ND ¹	70,0
2010	60,0	62,0	ND ¹	ND ¹	71,0
2011	65,0	66,0	ND ¹	ND ¹	72,0
2012	59,0	61,0	74,0	39,0	70,0
2013	60,0	64,0	73,0	46,0	70,0
2014	60,6	64,6	74,2	36,5	70,0
2015	59,7	65,5	74,3	38,4	70,0
2016	58,9	63,7	71,6	63,2	69,3
2017 (sd)	59,4	65,1	ND ¹	ND ¹	69,4
2018 (sd)	59,0	66,1	ND ¹	ND ¹	69,2
2019 (p)	58,7	67,0	ND ¹	ND ¹	69,1

sd : données semi-définitives — p : prévisions

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie fortement d'une région à l'autre.

Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (86,5 %), mais son minimum est atteint pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (64,9 %).

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	ND ¹	25,5	64,9	ND ¹	9,6
Bourgogne-Franche-Comté	ND ¹	20,2	74,0	ND ¹	5,8
Bretagne	ND ¹	13,4	79,2	ND ¹	7,4
Centre-Val de Loire	ND ¹	14,7	73,5	ND ¹	11,8
Corse	ND ¹	ND ¹	84,0	ND ¹	16,0
DOM	9,0	ND ¹	86,5	ND ¹	4,5
Grand Est	9,3	8,8	81,1	0,8	0,0
Hauts-de-France	11,3	10,3	77,7	0,7	0,0
Île-de-France	18,2	6,1	74,8	1,0	0,0
Normandie	ND ¹	14,4	78,9	ND ¹	6,7
Nouvelle-Aquitaine	8,5	12,5	77,8	1,2	0,0
Occitanie	ND ¹	9,1	82,5	ND ¹	8,5
Pays de la Loire	ND ¹	13,6	82,0	ND ¹	4,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,9	11,2	81,2	0,7	0,0
	10,3	11,8	77,2	0,7	0,0
	23,3	9,5	65,7	1,5	0,0
Ompl	17,6	32,5	45,5	4,4	0,0

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



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 de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (88,0 %) et supérieur à la moyenne du secteur.

Hors CDD, les autres types de contrats (stagiaires, contrats aidés,...) sont peu mobilisés.



STABILITÉ DE LA PART DES CDD

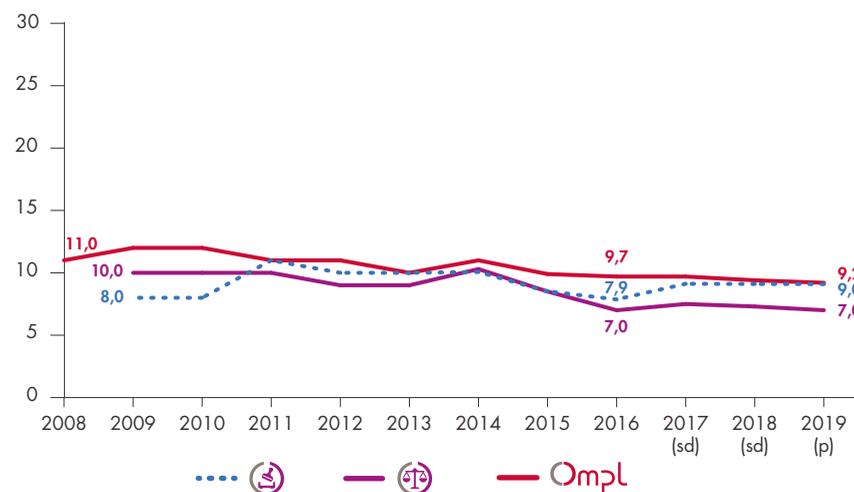
Au niveau de la branche, le taux de CDD évolue peu jusqu'en 2016. Les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019 anticipent une légère progression de leur taux.

Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source: Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd: données semi-définitives — p: prévisions

1: non déterminé pour cause de secret statistique.



Secteur juridique

Branche professionnelle



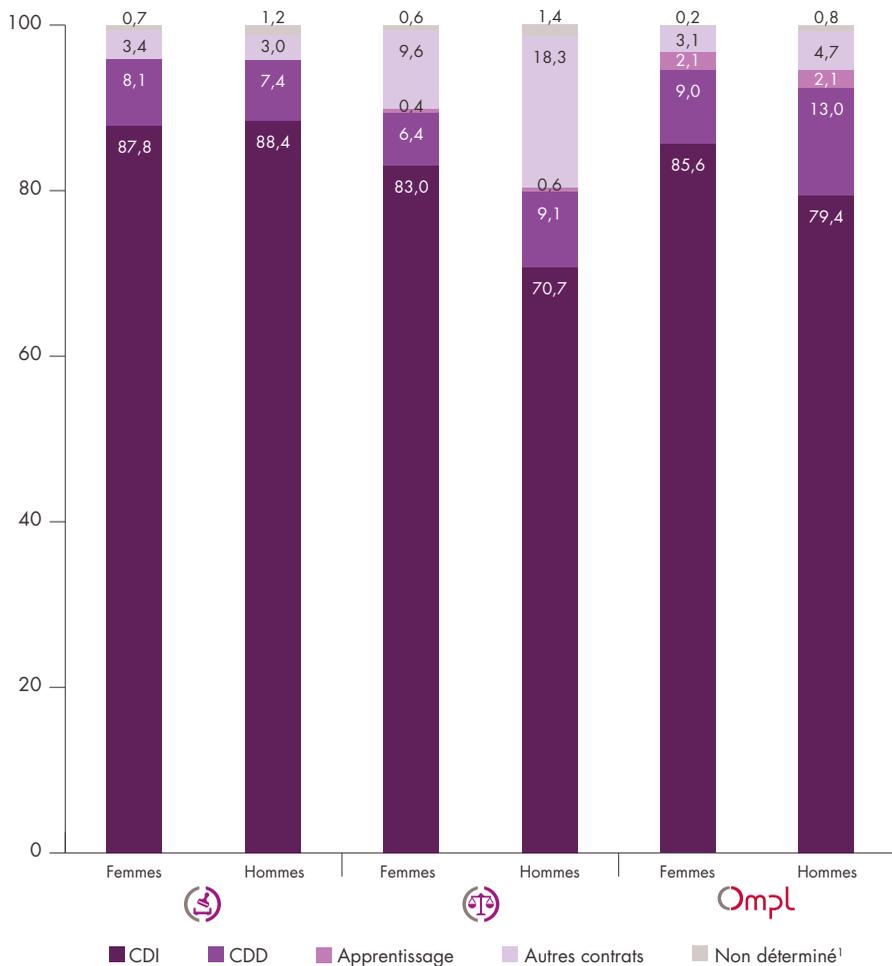
Études d'huissiers de justice



CDD UN PEU PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

Les femmes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les hommes. Le différentiel atteint 0,7 point.

Répartition des salariés par genre et type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2016.

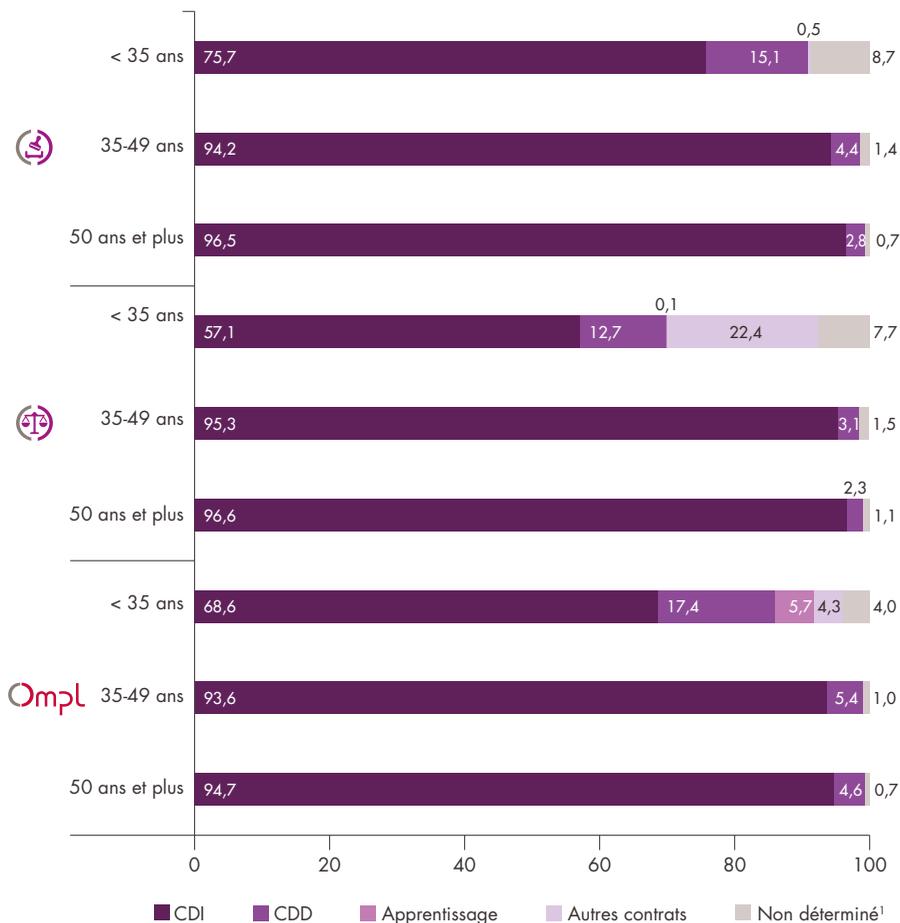
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

Répartition des salariés par classe d'âge et type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

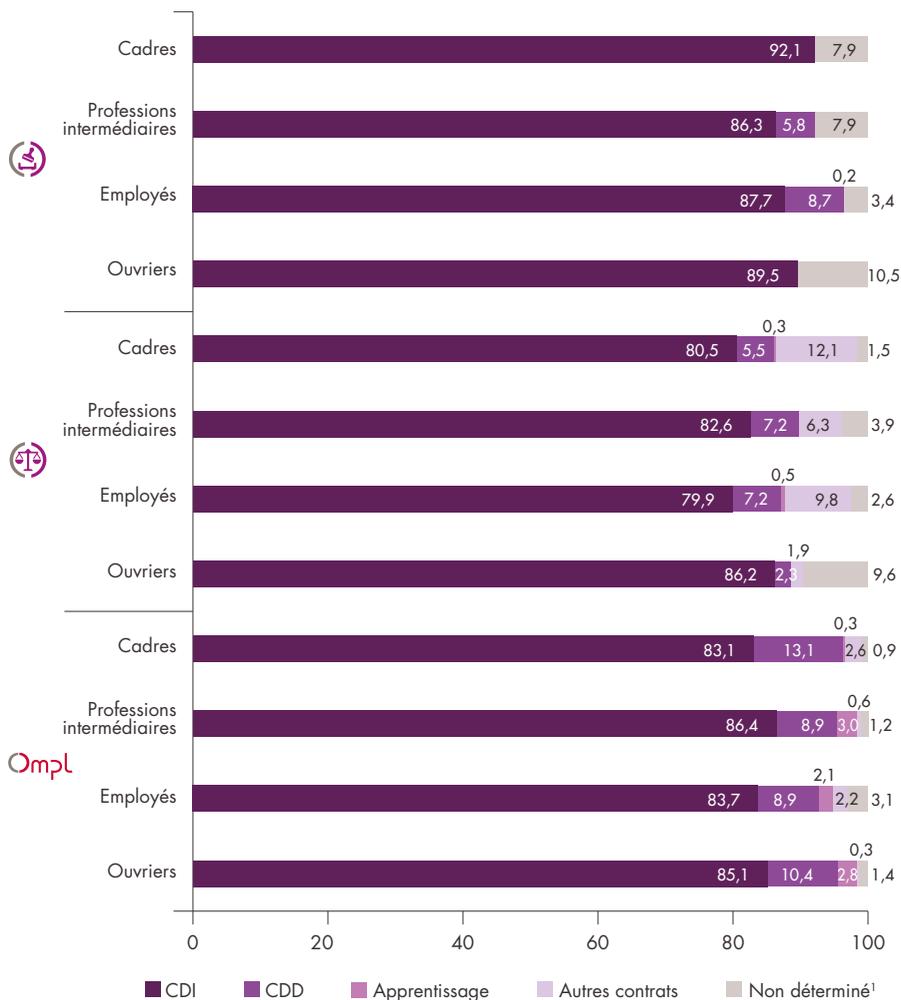


NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche quelle que soit la catégorie sociale, le CDI est le contrat de référence.

Au regard des données disponibles, le recrutement en CDD est plus fortement mobilisé pour les employés.

Répartition des salariés par catégorie sociale et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont moins souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet.

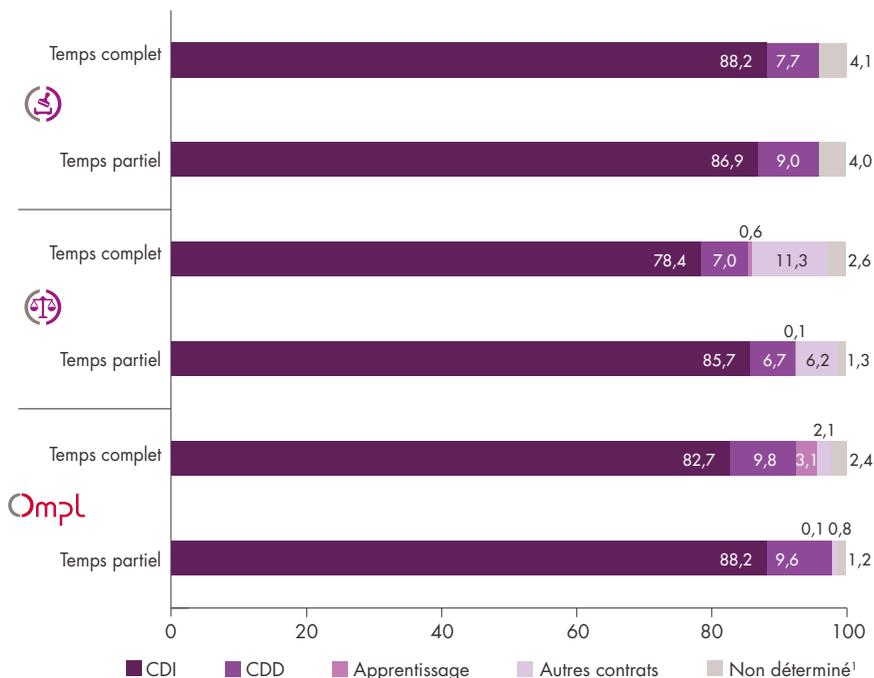


HOMOGENÉITÉ TERRITORIALE

La part de CDD au sein de la branche varie peu d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour la Nouvelle-Aquitaine (8,8 %) et minimale pour les DOM (0,1 %).

Répartition des salariés par temps de travail et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Taux de CDD par région (%)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	8,2	6,3	9,7
Bourgogne-Franche-Comté	7,9	6,1	9,1
Bretagne	ND ¹	5,7	11,1
Centre-Val de Loire	7,7	6,5	8,4
Corse	ND ¹	0,0	10,1
DOM	6,1	2,1	10,9
Grand Est	7,3	5,7	8,7
Hauts-de-France	8,0	6,2	9,0
Île-de-France	8,2	7,7	10,0
Normandie	7,4	6,7	9,5
Nouvelle-Aquitaine	8,8	7,4	9,9
Occitanie	7,4	5,9	10,3
Pays de la Loire	7,3	5,8	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,4	5,7	9,1
Ensemble	7,9	7,0	9,7

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



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 de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

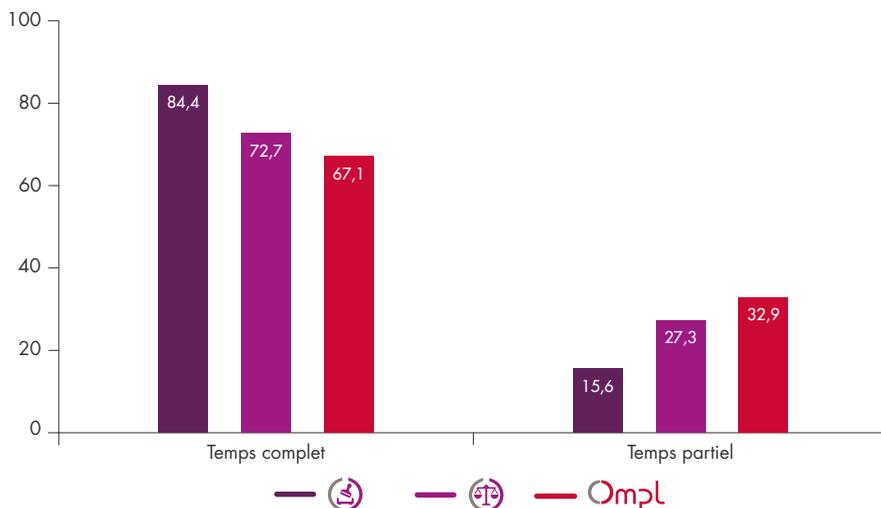
Plus de trois quarts des salariés de la branche travaillent à temps complet. Le taux de salariés à temps complet est nettement supérieur à celui du secteur (+11,7 points) et de l'OMPL (+17,3 points).



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

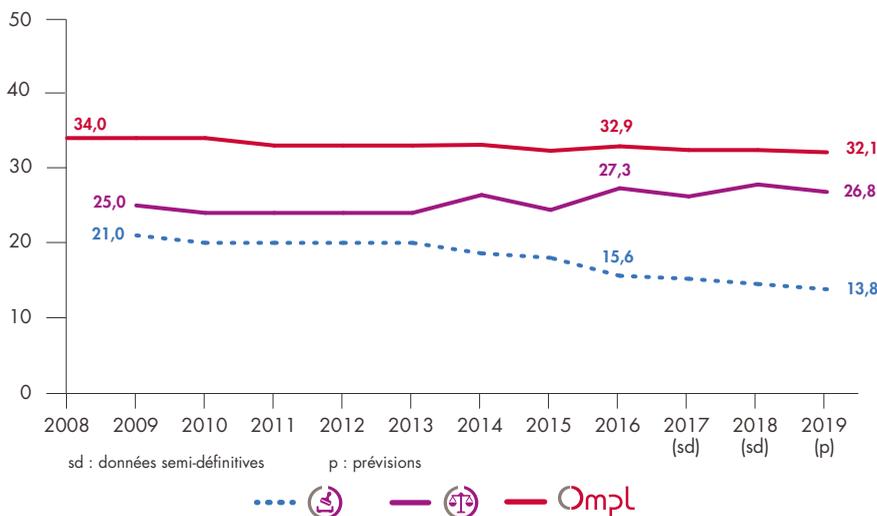
Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans la branche diminué jusqu'en 2016. Il baisse de 5,4 points. Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

Répartition des salariés par durée du temps de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



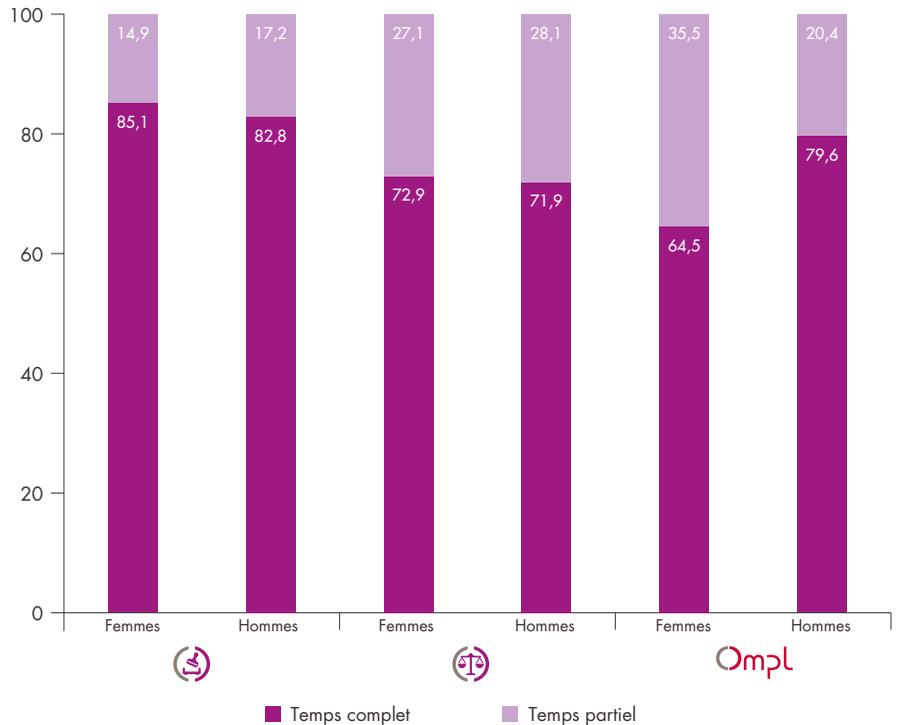
Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



MASCULINISATION DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent un peu moins souvent à temps partiel que les hommes (-2,3 points).

Répartition des salariés par genre et temps de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, taux d'emploi à temps partiel progresse avec l'âge. Ainsi, le travail à temps partiel concerne un quart des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 18,3 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

Taux de salariés à temps partiel par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers, qui occupent principalement des emplois liés à l'entretien des locaux, et chez les professions intermédiaires.

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône Alpes (20,8 %) et atteint un minimum pour les DOM (8,4 %).

Taux de salariés à temps partiel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	14,5	41,9	39,7
Professions intermédiaires	18,0	21,0	24,0
Employés	15,1	22,5	34,0
Ouvriers	52,6	53,2	60,3
Ensemble	15,6	27,3	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	20,8	30,4	37,0
Bourgogne-Franche-Comté	20,0	23,7	37,7
Bretagne	14,1	28,2	35,1
Centre-Val de Loire	16,0	22,1	31,5
Corse	18,1	21,9	25,7
DOM	8,4	15,3	21,6
Grand Est	20,3	27,3	36,3
Hauts-de-France	12,1	25,0	35,5
Île-de-France	11,2	26,3	26,6
Normandie	17,8	29,4	35,1
Nouvelle-Aquitaine	15,9	27,5	32,2
Occitanie	18,3	29,3	35,3
Pays de la Loire	20,6	31,6	36,6
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	13,6	27,2	32,6
Ensemble	15,6	27,3	32,9

Source : Insee, DADS 2016.



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 de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

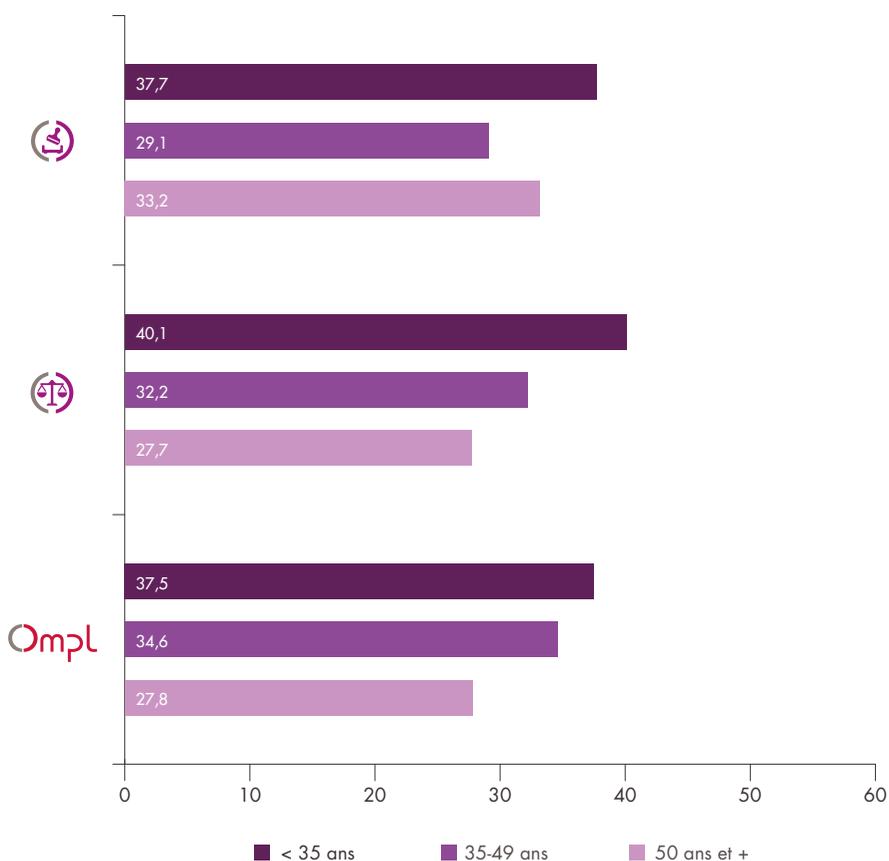


SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante.

Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent le tiers des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



RAJEUNISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2016 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif s'accroître de 9,6 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (-13,7 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+4,2 points).



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se répartissent de manière assez équilibrée sur les trois classes d'âge. Cependant leur proportion est un peu plus importante parmi les salariés de plus de 50 ans.
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans.
- Les employés sont plutôt présents dans la première classe d'âge.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus.

Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (sd)	2018 (sd)	2019 (p)
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND ¹	31,0	33,0	35,0	35,0	36,0	37,8	38,2	37,7	38,8	39,7	40,6
35-49 ans	ND ¹	39,0	36,0	33,0	32,0	32,0	30,3	29,7	29,1	27,7	26,5	25,3
> 50 ans	ND ¹	31,0	31,0	32,0	34,0	32,0	31,9	32,2	33,2	33,5	33,8	34,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND ¹	36,0	36,0	37,0	37,0	36,0	38,1	39,4	40,1	39,8	40,3	40,8
35-49 ans	ND ¹	41,0	39,0	38,0	37,0	37,0	35,0	33,6	32,2	31,6	30,3	29,3
> 50 ans	ND ¹	23,0	24,0	25,0	26,0	27,0	26,8	27,1	27,7	28,6	29,3	29,9
Ompl	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans		40,0	39,0	39,0	39,0	39,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,0	37,1
35-49 ans		38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,6	34,1	33,7	32,9
> 50 ans		22,0	23,0	24,0	24,0	25,0	26,5	27,0	27,8	28,7	29,3	30,0

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Répartition des salariés par catégorie sociale et tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	33,9	40,3	37,9	19,7	37,7
35-49 ans	31,5	27,0	29,1	30,3	29,1
> 50 ans	34,5	32,7	33,0	50,0	33,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,3	37,7	39,3	21,3	40,1
35-49 ans	31,2	31,0	32,0	26,9	32,2
> 50 ans	22,7	25,0	28,6	47,5	27,7
Non déterminé ¹	2,7	6,3	0,0	4,3	2,7
Ompl	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	41,8	42,7	33,8	20,4	37,5
35-49 ans	31,7	35,8	35,5	27,9	34,6
> 50 ans	26,5	21,5	30,6	51,7	27,8

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

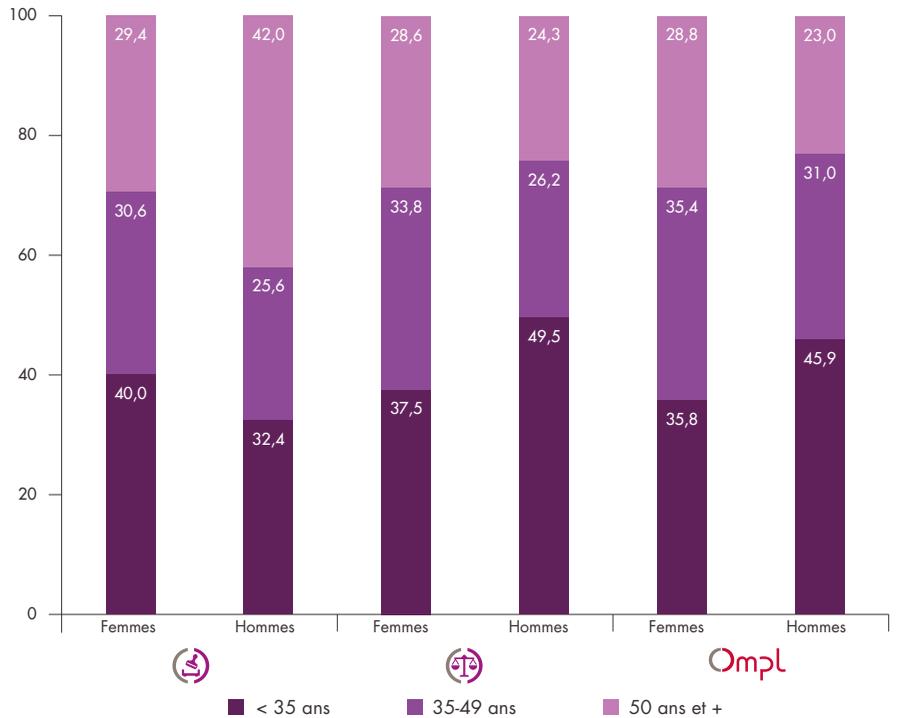


PYRAMIDES D'ÂGE DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de 50 ans et plus.

En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la classe des moins de 35 ans.

Répartition des salariés par genre et tranche d'âge (%)



Source: Insee, DADS 2016.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide d'âge varie fortement d'une région à l'autre.

La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour les Hauts-de-France (46,2 %) et minimale pour la Corse (21,3 %).

Répartition des salariés par région et tranche d'âge (%)

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	40,0	29,7	30,4
Bourgogne-Franche-Comté	38,7	28,8	32,5
Bretagne	32,6	25,2	42,3
Centre-Val de Loire	35,5	31,8	32,7
Corse	21,3	34,0	44,7
DOM	27,4	40,6	31,9
Grand Est	35,3	26,9	37,7
Hauts-de-France	46,2	24,0	29,8
Île-de-France	39,8	29,9	30,3
Normandie	32,9	28,5	38,6
Nouvelle-Aquitaine	40,1	29,3	30,5
Occitanie	35,1	29,0	35,9
Pays de la Loire	39,1	27,2	33,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	33,9	29,9	36,2
	37,7	29,1	33,2
	40,1	32,2	27,7
Ompl	37,5	34,6	27,8

Source: Insee, DADS 2016.

MOBILITÉ ANNUELLE
DES SALARIÉS

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 de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés. Cependant, il reste nettement inférieur à celui du secteur (-6,6 points).

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	9 714	51 288	374 441
Effectif total de l'année	11 220	62 162	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	1 506	10 874	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	1 445	11 535	57 526
Taux d'entrée (%)	15,5	21,2	17,1
Taux de sortie (%)	14,9	22,5	15,4
Turnover annuel (%)	15,2	21,8	16,3

Source : Insee, DADS 2016.



Mesure du nombre de salariés qui, chaque année entrent ou sortent.

- Les entrées = salariés entrés en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis en cours de l'année

Chaque salarié est compté une seule fois, quel que soit son nombre de contrats dans les entreprises de la même branche dans l'année (salariés à contrats multiples ou multi-employeurs). Les ratios (taux d'entrée, taux de sortie, turnover) sont calculés, sur la base des effectifs présents au 1^{er} janvier.

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entrées dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de sorties dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$

**STABILITÉ DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche varie peu.

Il oscille entre 15,1 % et 17 %.

Le secteur connaît une évolution semblable.

**FORT IMPACT
SOCIOPROFESSIONNEL**

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- le niveau de mobilité annuelle est légèrement supérieur pour les hommes (+0,6 point) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD est très intensif. Les salariés recrutés sur un contrat "Autres" connaissent également une forte mobilité mais à un degré nettement moindre que ceux en CDD. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables ;
- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau élevé.

Évolution du taux mobilité (%)

Branches professionnelles	2012	2013	2014	2015	2016	
	Taux d'entrée	16,0	18,0	16,0	16,5	15,5
	Taux de sortie	15,0	17,0	14,2	14,2	14,9
	Turnover annuel	16,0	17,0	15,1	15,3	15,2
	Taux d'entrée	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2
	Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5
	Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8
Ompl	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3

Source : Insee, DADS 2012-2016.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	15,2	16,2	9,1	157,4	43,3
	Taux de sortie	14,8	15,0	10,4	114,3	34,7
	Turnover annuel	15,0	15,6	9,8	135,9	39,0
	Taux d'entrée	18,9	30,4	8,4	135,6	133,4
	Taux de sortie	20,3	31,4	10,1	112,0	142,6
	Turnover annuel	19,6	30,9	9,3	123,8	138,0
Ompl	Taux d'entrée	15,9	23,6	8,0	158,1	74,1
	Taux de sortie	14,3	21,1	8,6	113,2	65,0
	Turnover annuel	15,1	22,3	8,3	135,7	69,6

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	32,5	8,9	5,8	13,2	12,7	16,2	20,6
	Taux de sortie	26,3	9,0	9,6	12,8	12,3	15,5	19,0
	Turnover annuel	29,4	8,9	7,7	13,0	12,5	15,9	19,8
	Taux d'entrée	50,5	8,7	5,6	20,5	17,2	22,2	14,3
	Taux de sortie	49,6	9,7	9,4	24,1	18,0	22,8	12,4
	Turnover annuel	50,1	9,2	7,5	22,3	17,6	22,5	13,4
Ompl	Taux d'entrée	35,2	9,7	6,8	21,0	14,6	17,5	18,1
	Taux de sortie	27,6	9,1	9,9	20,0	12,9	15,5	14,8
	Turnover annuel	31,4	9,4	8,4	20,5	13,7	16,5	16,4



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau élevé pour les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise.



ENTRANTS JEUNES MAJORITAIREMENT JEUNES ET EN CDI

- Le taux de féminisation (68,1 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (69,3 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (54,8 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (88,0 %).
- 68,8 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 37,7 % pour les salariés de la branche.

Types de métiers

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
(S)	Taux d'entrée	ND ¹	13,7	15,6	15,9	ND ¹
	Taux de sortie	ND ¹	13,4	14,9	15,2	ND ¹
	Turnover annuel	ND ¹	13,6	15,2	15,6	ND ¹
(J)	Taux d'entrée	7,6	37,8	14,1	27,8	14,7
	Taux de sortie	12,1	42,1	15,2	28,3	7,4
	Turnover annuel	9,8	40,0	14,6	28,1	11,0
Ompl	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	16,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	10,3
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	13,5

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
(S)	68,1	31,9	100,0
(J)	71,7	28,3	100,0
Ompl	77,6	22,4	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
(S)	54,8	35,9	ND ¹	8,8	0,5
(J)	35,8	22,9	1,3	38,7	1,4
Ompl	42,6	40,7	4,9	11,4	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
(S)	68,8	17,7	13,5	100,0
(J)	76,9	14,7	8,4	100,0
Ompl	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



EMPLOYÉS EN SOUTIEN AU MÉTIER DE L'ENTREPRISE

- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (80,3 %). Elle est un peu plus importante par rapport à l'ensemble de la branche (77,2 %).
- Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (69,3 %) est proche de celle des entrants (68,1 %).
- 65,1 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (54,8 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (58,0 % contre 68,8 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	8,9	10,0	80,3	0,9
	22,6	8,0	68,3	1,1
Ompl	20,9	28,4	46,2	4,6

Source: Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	ND ¹	7,8	26,1	63,0	ND ¹	3,1
	2,3	17,7	27,4	48,9	0,1	3,6
Ompl	15,9	30,5	19,9	29,0	0,1	4,5

Source: Insee, DADS 2016.

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	69,3	30,7	100,0
	72,4	27,6	100,0
Ompl	77,7	22,3	100,0

Source: Insee, DADS 2016.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	65,1	27,1	ND ¹	7,5	0,3
	40,5	17,8	0,9	39,4	1,4
Ompl	51,1	32,5	4,2	11,7	0,5

Source: Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	58,0	18,7	23,3	100,0
	71,2	15,6	13,3	100,0
Ompl	58,4	21,9	19,7	100,0

Source: Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (80,1 %).
- À l'image des entrants, les salariés en réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (18,0 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Bretagne (9,4 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	9,0	10,0	80,1	0,8
	25,1	7,8	66,0	0,9
Ompl	22,2	27,8	45,8	4,2

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	ND ¹	8,0	26,1	62,6	ND ¹	3,3
	3,5	18,5	27,7	46,9	0,0	3,3
Ompl	15,9	30,3	20,3	28,2	0,1	5,2

Source : Insee, DADS 2016.

Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	13,4	19,6	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	16,2	16,2	14,0
Bretagne	9,4	17,1	15,5
Centre-Val de Loire	15,7	16,3	13,4
Corse	16,0	16,6	15,0
DOM	10,6	15,5	16,3
Grand Est	12,6	16,0	13,8
Hauts-de-France	15,5	16,9	13,6
Île-de-France	18,0	29,6	21,8
Normandie	13,8	15,8	13,8
Nouvelle-Aquitaine	16,4	17,2	14,9
Occitanie	14,7	19,6	15,5
Pays de la Loire	13,4	16,4	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16,9	18,6	15,8
Ensemble	15,2	21,8	16,3

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



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 de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



**21444 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS**

Le revenu net annuel médian de la branche est inférieur de 16,3 % à celui du secteur.

De même, les employés ont une rémunération médiane inférieure de 9,19 % à celle de l'ensemble des employés du secteur.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par catégorie sociale (€)

Catégories sociales			
Cadres	NS	43 867***	36 532***
Professions intermédiaires	NS	NS	22 241***
Employés	20 967**	23 089***	20 509***
Ouvriers	NS	NS	19 109***
Ensemble	21 444**	25 618***	22 444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.
NS : résultat non-significatif.



La DADS "salariés" donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement.

Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.

Un indice a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

$$\text{Indice F/H} = \frac{\text{Rémunération Femmes}}{\text{Rémunération Hommes}} \times 100$$

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice F/H = 74,3 % signifie que les femmes gagnent en moyenne 74,3 % de la rémunération des hommes.



RÉMUNÉRATION MÉDIANE ANNUELLE DES FEMMES

Les femmes ont une rémunération médiane annuelle proche de celle de l'ensemble des salariés de la branche.

En revanche, elles bénéficient d'une rémunération inférieure de 13,78 % à celle de l'ensemble des femmes travaillant dans le secteur.

Le faible effectif d'hommes ne permet pas de calculer leur rémunération médiane annuelle.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)

Genre			
Femmes	21 310**	24 716***	21 647***
Hommes	NS	30 613**	28 856***
Ensemble	21 444**	25 618***	22 444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.



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**¹. 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 cadrage² 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 ³	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 formation¹ (%)

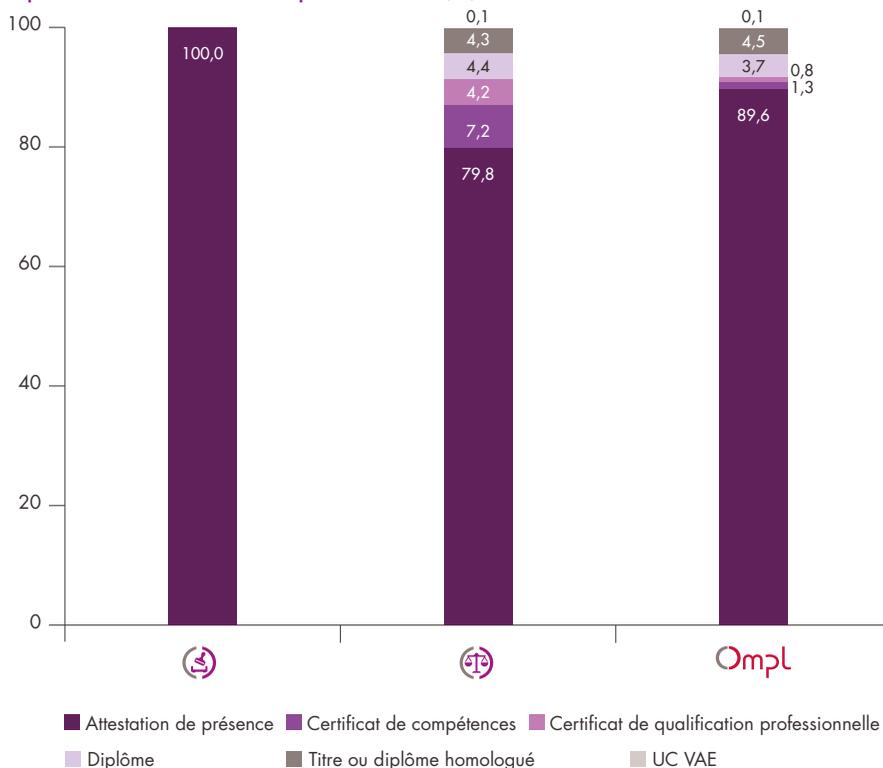
Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ²				Taux d'entreprises formatrices ³			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,0	0,0	6,2	0,0	0,0	0,0	6,8	0,0
	1,1	0,9	12,7	0,0	2,9	2,2	14,6	0,1
Ompl	1,3	0,8	20,9	0,1	3,9	2,4	23,2	0,3

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

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.

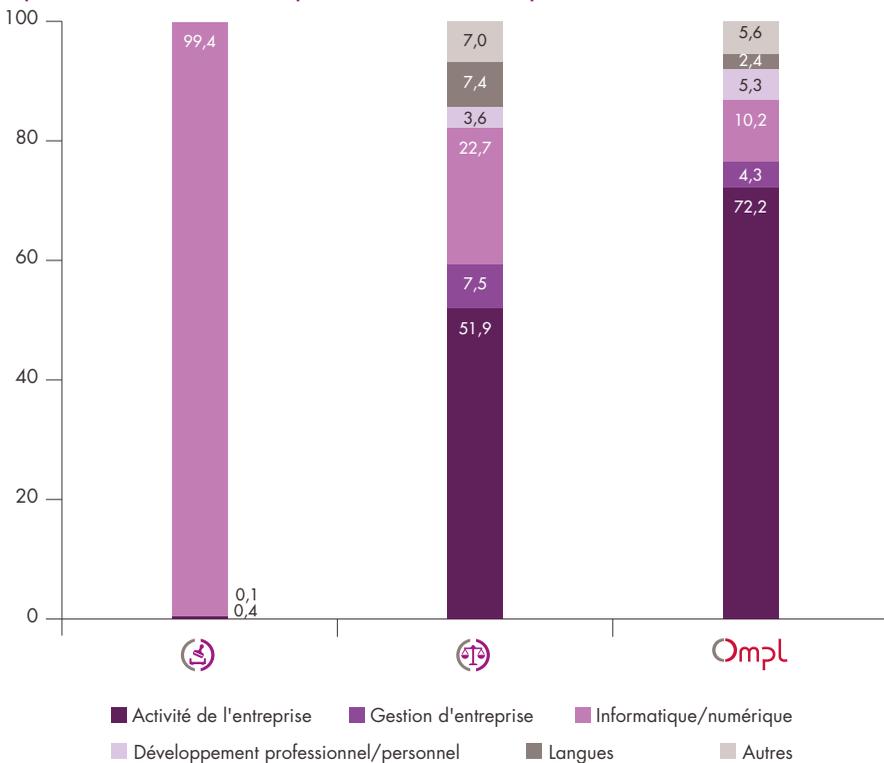


DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

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.

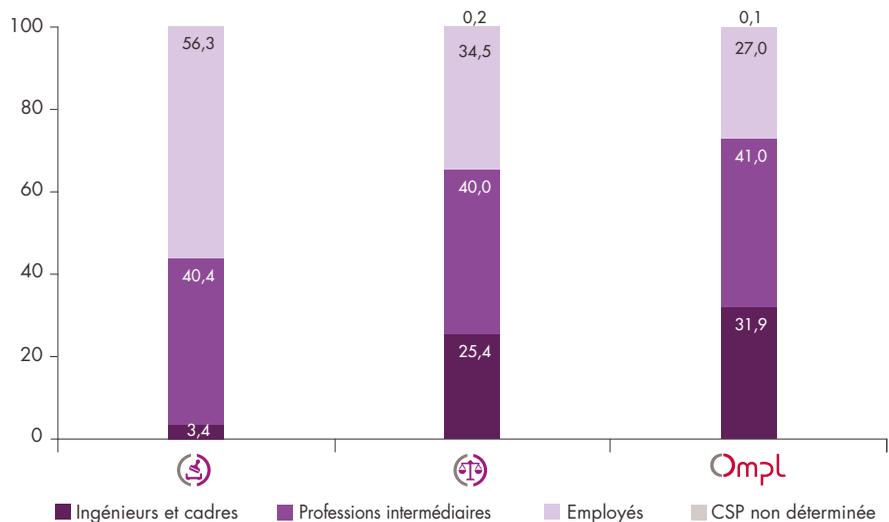


ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

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.

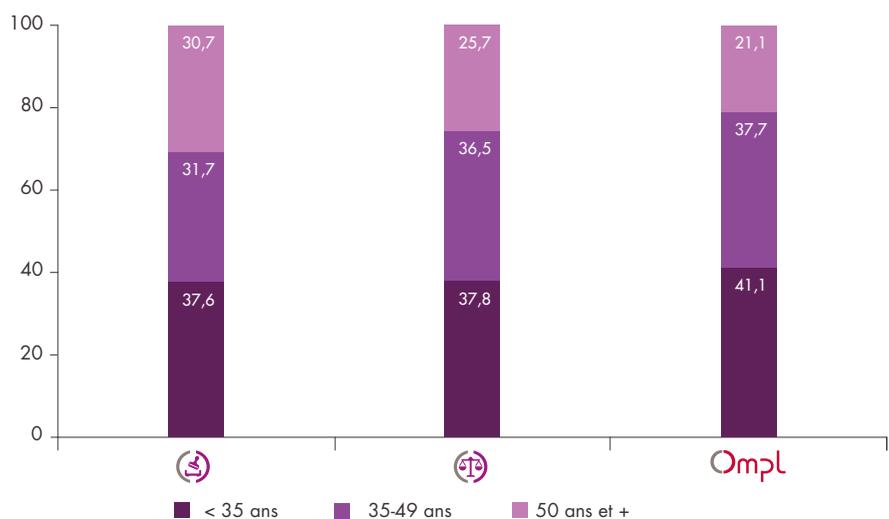


ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

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 (%)



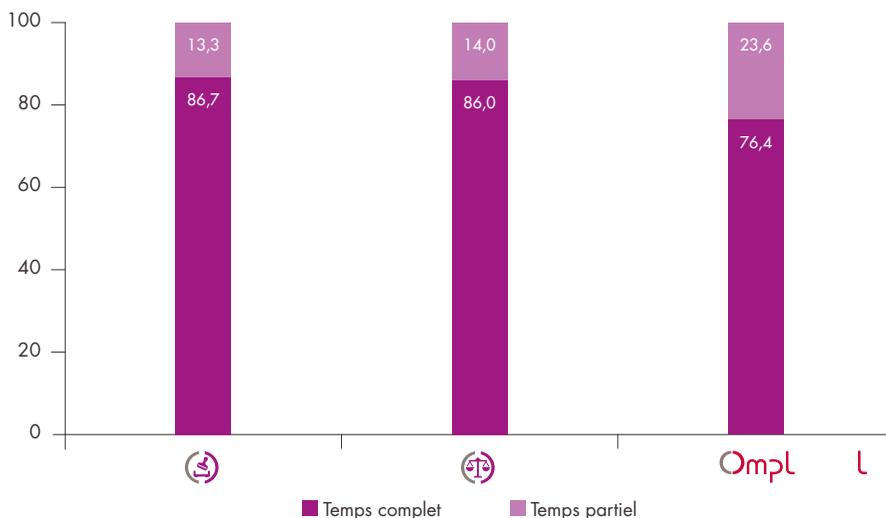
Sources : Actalians, bases formation 2019.



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 région¹ (%)

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
Ensemble	0,0	0,0	6,2	0,0

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

¹ : hors DOM.



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 de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 9,4 %, le taux de chômage de la branche est relativement peu élevé. Il est proche de celui du secteur (8,9 %).



HAUSSE DU CHÔMAGE

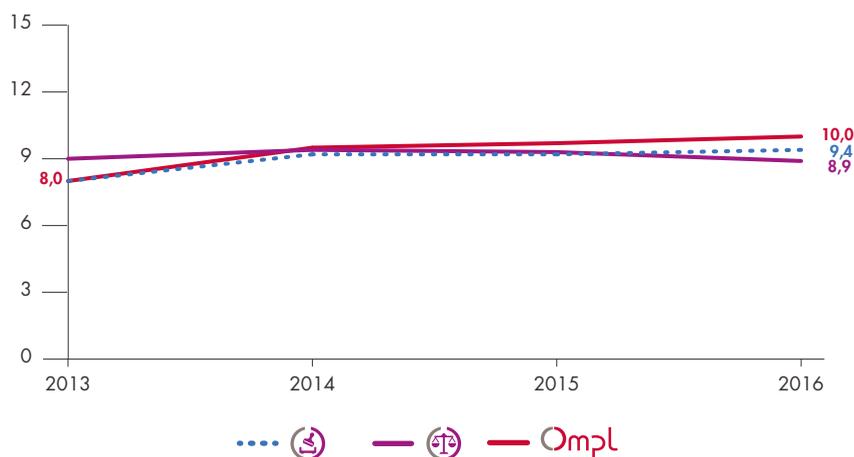
Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 1,4 point.

Taux de chômage¹ annuel

			Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	1 050	5 557	43 771
Salariés sans période de chômage	10 170	56 605	394 878
Effectif total	11 220	62 162	438 649
Taux de chômage annuel (%)	9,4	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2016.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'huissiers de justice

1. Taux de chômage global annuel = $\frac{\text{Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année}}{\text{Nombre total de salariés}}$

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi.



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes (+2 points).

Le différentiel de taux est similaire au sein du secteur.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers.



TAUX PROCHES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage pratiquement similaire à ceux qui travaillent à temps partiel.

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	10,0	9,5	10,1
Hommes	8,0	7,0	9,5
Ensemble	9,4	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	14,6	11,0	13,3
35-49 ans	6,8	7,1	8,3
50 ans et +	3,4	4,2	5,1
Ensemble	9,4	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	8,1	5,6	9,8
Professions intermédiaires	7,8	8,0	7,8
Employés	9,7	10,2	11,4
Ouvriers	13,2	9,8	11,7
Ensemble	9,4	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par durée du temps de travail (%)

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	9,4	8,6	9,4
Temps partiel	9,1	9,9	11,1
Ensemble	9,4	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (11,3 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Bretagne (6,4 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	8,1	9,3	10,1
Bourgogne-Franche-Comté	11,3	9,1	9,1
Bretagne	6,4	9,0	10,9
Centre-Val de Loire	9,0	9,2	9,0
Corse	8,5	8,3	9,6
DOM	9,8	11,0	12,8
Grand Est	7,7	8,2	8,5
Hauts-de-France	10,3	9,3	8,8
Île-de-France	9,4	7,6	9,6
Normandie	6,9	8,9	9,0
Nouvelle-Aquitaine	9,1	9,8	10,3
Occitanie	10,8	11,1	11,3
Pays de la Loire	10,1	9,6	10,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11,1	10,9	11,1
Ensemble	9,4	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

L'OMPL



105 502
entreprises



438 649
salariés



82,9 %
de femmes



17,1 %
d'hommes

3 secteurs



Secteur cadre
de vie-technique



Secteur
juridique



Secteur
santé

13 branches



Entreprises
d'architecture



Études
d'administrateurs
et mandataires
judiciaires



Cabinets
dentaires



Entreprises
d'économistes
de la construction



Cabinets
d'avocats



Laboratoires
de biologie
médicale
extra hospitaliers



Entreprises
d'experts
en automobile



Offices de commissaires
priseurs judiciaires et
Sociétés de ventes
volontaires



Cabinets
médicaux



Cabinets
de géomètres-experts,
géomètres-topographes,
photogrammètres et
experts fonciers



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie
d'officine



Cliniques
vétérinaires



+ 100
études
depuis 15 ans



30
baromètres
annuels



Des rencontres
régionales et
conférences
thématiques

+ de 100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- ① Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ① Entreprises d'experts en automobile (3)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (4)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cliniques vétérinaires (4)

19 études prospectives

- ① Entreprises d'économistes de la construction (1)
- ① Entreprises d'experts en automobile (1)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (2)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (2)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (1)
- ① Cabinets médicaux (1)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

23 études thématiques

- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Bac professionnel dans les cabinets de géomètres (2019)
- ① Chômages des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes (2011), cabinets de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)

30 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018)

11 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① Cartographie des mobilités (en cours)
- ① OMPL: 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2020)

- ① Expertise automobile en Europe (2014)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Plateforme emploi compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 1 349 045 entreprises de proximité salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises libérales sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés : des entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local, employant majoritairement des femmes. Une contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.