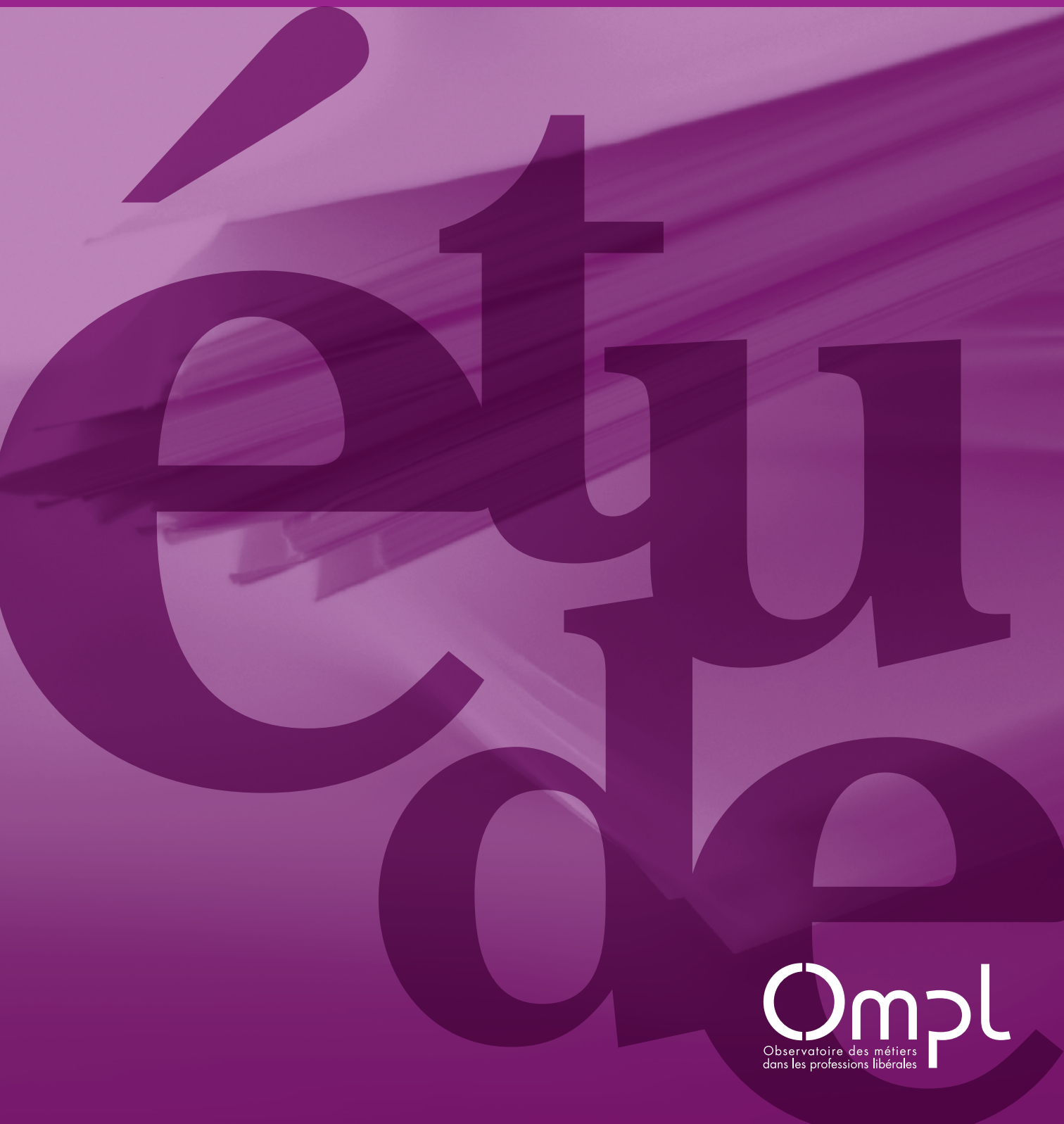


2018

Études d'huissiers de justice



PORTRAIT STATISTIQUE



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**.

Les entreprises libérales représentent 28 % des entreprises françaises, **5 % des emplois** et **11 % de la valeur ajoutée**.

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
Vice-présidente

Bruno Pelletier
Président



96 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)

20 études prospectives

- ① Entreprises d'économistes de la construction (2)
- 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)

16 études thématiques

- ① Trajectoires de construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des auxiliaires (en cours)
- ① Application de la grille de classification : pharmacie d'officine (2017)
- ① Sous-traitance dans les cabinets d'avocats (2017)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Gardes et astreintes : cliniques vétérinaires (2015)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou période de professionnalisation : pharmacie d'officine (2015) cabinets dentaires (2014)
- ① Expertise automobile en Europe (2014)
- ① Emplois et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture, cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, pharmacie d'officine (2010)
- ① Égalité professionnelle : laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, cabinets médicaux (2010)
- ① Séniors (2010)
- ① Turnover : pharmacie d'officine (2010), cabinets dentaires (2008)

12 baromètres

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

7 études transverses

- ① Apprentissages informels (2017)
- ① Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)

SOMMAIRE

06 Principaux enseignements

08 Étude initiée par la CPNE-FP
Finalités et pilotage
Sources des données

10 Entreprises

Secteur atomisé mais en voie de concentration
Activité économique en hausse
Lente évolution du profil des dirigeants

18 Salariés

Majorité d'employés spécialisés
Inégale répartition des emplois selon le genre

22 Conditions d'emploi

Temps partiel plus fréquent chez les séniors
Recours croissant aux CDD
Profil des rémunérations

29 Formation continue

Recours à la formation sur financement Actalians
Thèmes de formation
Profils des formés

46 Lexique

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

► ENTREPRISES

Troisième profession juridique

La branche compte 1 688 offices, regroupés dans des entités juridiques appelées études. Les offices sont dirigés par 3 294 huissiers de justice libéraux et emploient 11 238 salariés. Ces effectifs classent la branche à la troisième place du secteur juridique en France derrière la branche des cabinets d'avocats (plus de 100 000 salariés) et la branche du notariat (environ 50 000 salariés).

Secteur atomisé mais en voie de concentration

La plupart des structures sont de petite taille : en moyenne deux dirigeants et 6,6 salariés. Toutefois, la concentration de l'activité a visiblement progressé sur la dernière décennie, avec une croissance des effectifs salariés (+ 24 %), accompagnée par une réduction du nombre d'offices (- 15 %), conduisant à une nette hausse de leur taille moyenne. Le degré de concentration de l'activité est différent selon les territoires : il enregistre ses valeurs maximales dans les régions les plus peuplées (Île-de-France et PACA). Au niveau infrarégional, la concentration apparaît plus avancée dans les grandes agglomérations.

Activité économique en hausse

En 2015, le chiffre d'affaires cumulé des entreprises de la branche a atteint 1 214 millions d'euros. Cet indicateur a progressé de 3 % en moyenne annuelle depuis 2012. Le nombre d'actes produits par les offices est resté stable.

Lente évolution de la population employeurs

Les huissiers de justice dirigeants constituent une population plutôt masculine et âgée, à l'instar de l'ensemble des officiers publics

et ministériels (notaires, commissaires-priseurs...). Le statut salarié, autorisé depuis fin 2010, monte lentement en charge pour atteindre 134 personnes en 2016.

► SALARIÉS

Majorité d'employés spécialisés

La composition des équipes salariées se caractérise par un faible taux d'encadrement (8 % des effectifs) et une prépondérance du nombre d'employés (90 % des effectifs). Les employés spécialisés (clercs et autres employés qualifiés des services juridiques, administratifs et comptables) constituent près de la moitié des salariés de la branche. Le poids des employés non qualifiés (secrétaires, dactylos, agents d'accueil et autres employés non qualifiés) est en constante diminution au profit des employés spécialisés et dans une moindre mesure des cadres.

Métiers occupés en majorité par des femmes

La part des femmes dans les effectifs de la branche est élevée (70 %), s'expliquant par la forte féminisation de la catégorie des employés. Certains métiers techniques (clerc significateur, ouvrier) et les postes d'encadrement enregistrent quant à eux une meilleure mixité.

Avancée en âge des effectifs

Avec un âge moyen de 43,6 ans, la population salariée de la branche est dans l'ensemble plus âgée que celle des autres branches du secteur juridique. La pyramide des âges se caractérise par une surreprésentation des classes d'âges extrêmes et un déficit des classes d'âge intermédiaires. Ce caractère dual se renforce au cours du

temps, avec une nette progression de la part des seniors et un plus lent accroissement de la proportion des jeunes. Les hommes se signalent par un âge moyen plus élevé que les femmes.

► CONDITIONS D'EMPLOI

Temps partiel plus fréquent chez les seniors

L'emploi à temps partiel concerne 18,7 % du personnel salarié en 2014, contre 21,5 % dans l'ensemble des branches du secteur juridique. Il est principalement adopté par les salariés plus âgés et le personnel en CDI (contrat à durée indéterminée). Le recours au temps partiel s'est infléchi depuis 2008, avec une baisse de l'ordre de 3 %.

Recours croissant aux CDD (contrat à durée déterminée)

L'analyse des flux d'emploi permet de montrer que l'évolution positive des effectifs salariés s'explique principalement par un plus grand recours aux contrats en CDD. Le taux de CDD représente désormais 10,5 % des contrats de travail de la branche. Il reste peu répandu chez les personnels d'encadrement et des services support.

Rémunérations proches de la parité

La rémunération augmente nettement avec la catégorie socio-professionnelle. Pour un temps plein, il existe un écart de salaire entre les femmes et les hommes de l'ordre de 5,5 %, lié en partie à des profils plus jeunes chez les femmes. Au cours du temps, cet écart tend à se réduire surtout chez les cadres.

► FORMATION

Recours à la formation croissant avec la taille de l'office

Le taux d'accès à la formation continue des salariés (sur financement Actalians, OPCA de la branche) s'accroît avec la taille des entreprises : 23 % pour les offices comptant moins de 10 salariés, 66 % pour les entreprises de 10 à 20 salariés et 78 % pour

celles de plus de 20 salariés. De même, la taille de l'office impacte fortement le nombre de salariés formés ainsi que la fréquence du recours à la formation. L'accès à la formation est également lié à la localisation géographique : plus important en Île-de-France, où plus de 40 % des entreprises sont formatrices et plus de 30 % des effectifs ont bénéficié d'une formation en 2016.

Baisse de l'accès à la formation continue depuis trois ans

Le nombre d'entreprises formatrices s'est infléchi depuis 2014. Sur la période, 51 % des salariés n'ont bénéficié d'aucune formation, ce qui a réduit de 19 % le nombre de formés.

Actions de formation portées sur l'informatique et le titre de clerc expert

L'informatique (bureautique et logiciels professionnels) absorbe une grande part des stages de formation continue. Cette thématique connaît toutefois une légère baisse au profit des formations cœur de métier et des formations sur la comptabilité et la gestion. Quant aux formations qualifiantes, elles sont nettement concentrées sur les trois parcours qualifiants mis en place par la branche, en premier lieu celui de préparation du titre de clerc expert.

Profil des formés différenciés selon l'âge, le métier et le type de formation

Le profil des bénéficiaires de la formation varie avec l'âge et le métier exercé. Les formations qualifiantes sont essentiellement suivies par des salariés jeunes, tandis que les salariés plus âgés bénéficient davantage de stages non qualifiants.



ÉTUDE INITIÉE PAR LA CPNE-FP

FINALITÉS ET PILOTAGE

► UN APPUI AU SERVICE DE LA RÉFLEXION PROSPECTIVE

Ce portrait statistique constitue la première partie d'une étude prospective de branche. Sa finalité est d'apporter des éléments d'observation, d'analyse et de prospective qui serviront :

- à la branche professionnelle, dans l'élaboration de sa politique emploi-formation et en particulier de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) de branche ;
- aux entreprises, pour disposer d'un regard extérieur sur l'évolution des entreprises, des emplois et des compétences ;
- aux salariés, afin de mieux appréhender leur situation et leurs possibilités d'évolution professionnelle.

► ÉTUDE CO-PILOTÉE PAR LA BRANCHE ET PAR L'OMPL

Ce travail résulte d'une demande de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) de la branche des études d'huissiers de justice adressée à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL).

- L'OMPL est le financeur de cette étude. Il est l'observatoire prospectif duquel relève la branche des études d'huissiers de justice. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels ;
- La CPNE-FP a assumé la responsabilité du co-pilotage de cette étude. Elle joue un rôle clé pour l'appropriation et l'exploitation par la branche, ses entreprises et ses salariés, des analyses proposées dans le rapport ;
- Quadrat-Études a été choisi pour mettre en œuvre et animer la démarche d'étude.

SOURCES DES DONNÉES

► PÉRIMÈTRE

La branche professionnelle des études d'huissiers de justice applique la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (CCN n° 01921).

► ÉTABLISSEMENTS ET EFFECTIFS

L'estimation des effectifs de la branche est réalisée à partir du rapprochement de différentes sources :

- données transmises par la Chambre nationale des huissiers de justice (CNHJ) ;
- données publiées par le ministère de la Justice (MJ) ;

- données publiées par l'Autorité de la concurrence (ADLC) ;
- recensement des effectifs salariés collectés par Actalians (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales, de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé) ;
- déclaration annuelle des données sociales (DADS) réalisée par la Dares (Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques) sur la base du rattachement des entreprises à l'IDCC n° 1921.

► CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS

Les caractéristiques des salariés (profil, conditions d'emploi, rémunération) proviennent de deux sources :

- données transmises par la Chambre nationale des huissiers de justice (CNHJ) ;
- exploitation spécifique du fichier des DADS au 1/12^e, sur le périmètre défini par la convention collective nationale. Les informations contenues dans ce fichier permettent d'identifier les salariés selon leur métier, leur contrat, leur âge, leur genre, et leur rémunération.

► RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

Les données sur les salaires sont issues de deux sources :

- les données transmises par la Chambre nationale des huissiers de justice (CNHJ) ;
- des informations contenues dans le fichier des DADS au 1/12^e qui portent sur la rémunération brute totale annuelle, exploitées pour les salariés présents sur l'ensemble de l'année.

► PRATIQUES DE FORMATION

Les données exploitées sont issues :

- des fichiers d'Actalians, qui présentent le détail des caractéristiques des formations suivies par les salariés de la branche et financées par l'OPCA (thématiques, métier du salarié, type de contrat...), pour les entreprises relevant de son périmètre géographique (France métropolitaine et Corse) ;
- des fichiers du FIFPL (Fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux), concernant les formations des dirigeants d'études d'huissiers de justice.
- exploitation des données publiées sur le site de l'École nationale de procédure (ENP).

Estimation des effectifs de la branche et du nombre d'entreprises, selon les différentes sources mobilisées

Effectifs salariés dans la branche	2013	2014	2015	2016
DADS au 12 ^e (salariés sur l'année)	12 552	12 408	-	-
DADS au 12 ^e (salariés présents en décembre)	10 800	10 680	-	-
Fiche DADS (salariés présents au 31 décembre)	10 400	10 400	-	-
Fichier adhérents d'Actalians (en emplois ETP - équivalent temps plein)	10 418	10 395	10 332	-
Observatoire économique de la CNHJ	12 034	11 700	-	-
Rapport de branche de la CNHJ, 2016	10 880	10 655	11 238	-
Fichier adhérents CARCO	11 772	11 826	11 996	11 858
Nombre d'entreprises				
Actalians (nombre d'entreprises adhérentes)	1 804	1 766	1 699	-
DADS au 12 ^e	1 750	1 730	-	-
Ministère de la Justice (nombre d'offices, hors offices vacants ou non pourvus)	1 793	1 758	1 758	1 713
Autorité de la concurrence, 2015 (nombre d'offices)	1 743	1 708	-	-
Observatoire économique de la CNHJ (nombre de sites professionnels)	2 014	1 724	-	-
Rapport de branche de la CNHJ, 2016	-	-	1 697	1 688

ENTREPRISES

SECTEUR ATOMISÉ MAIS EN VOIE DE CONCENTRATION

► 3 294 HUISSIERS DE JUSTICE LIBÉRAUX,
1 688 OFFICES, 11 238 SALARIÉS

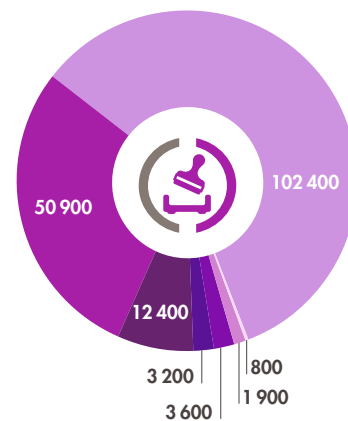
En 2016, la Chambre nationale des huissiers de justice recense 1 688 offices, dirigés par 3 294 huissiers de justice libéraux. D'après les données de la Chambre, 11 238 salariés étaient employés dans un office d'huissiers de justice en 2015.

Ces effectifs classent cette profession à la troisième place du secteur juridique en France derrière la branche des cabinets d'avocats (plus de 100 000 salariés) et la branche du notariat (environ 50 000 salariés).

► MAJORITÉ DE PETITES STRUCTURES

La branche des études d'huissiers de justice se caractérise par la prépondérance de structures de petite taille : 60 % comptent moins de 10 salariés, tandis que seulement 14 % emploient 20 salariés ou plus. Cette branche s'avère beaucoup moins concentrée que le reste des professions juridiques, dans lequel la part des TPE (Très petites entreprises) s'élève respectivement à 47 % (23 % dans l'ensemble des actifs du secteur privé).

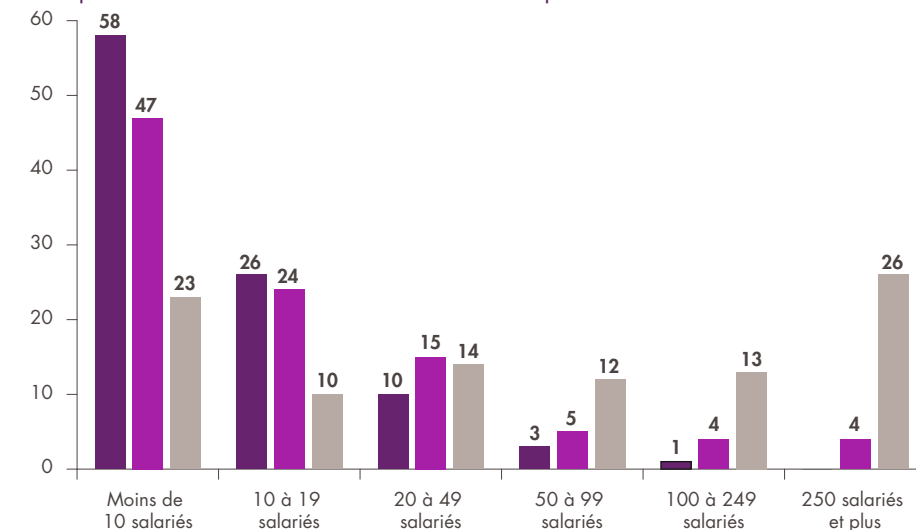
④ Répartition des salariés par branche



- Cabinets d'avocats
- Offices de notariat
- Études d'huissiers de justice
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires
- Greffes des tribunaux de commerce
- Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation

Source : DADS, 2014

④ Répartition des salariés selon la taille de l'entreprise



Source : DADS, 2014

58 % des salariés de la branche des études d'huissiers de justice sont employés dans des études de moins de 10 salariés.

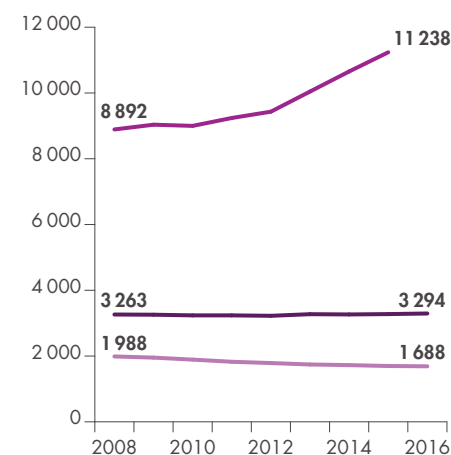
- Études d'huissiers de justice
- Ensemble des branches juridiques
- Ensemble des IDCC

► TAILLE MOYENNE EN HAUSSE

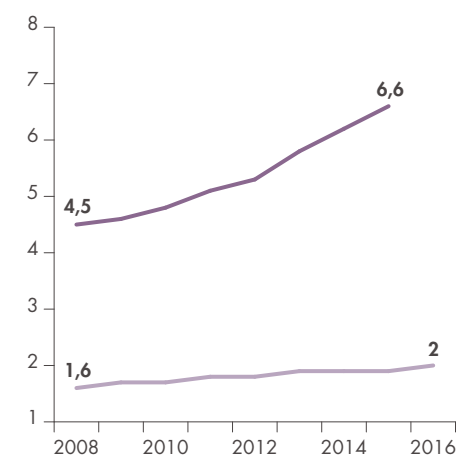
La concentration de l'activité de la branche semble se renforcer sur la dernière décennie. Le nombre d'offices est passé de 1 988 à 1 688 entre 2008 et 2016, soit une baisse de 15 %.

En parallèle, les effectifs salariés ont progressé : inférieurs à 9 000 en 2008, ils dépassent 11 200 salariés en 2016. Il en résulte une augmentation sensible du nombre moyen de salariés par office : 4,5 en 2008, contre 6,6 en 2016.

④ Évolution du nombre de salariés, d'huissiers de justice libéraux et d'offices d'huissiers de justice



④ Évolution de la taille moyenne des offices d'huissiers de justice



Source : Ministère de la Justice, CNHJ et ADLC, 2008-2016

En 2016, chaque office emploie en moyenne 6,6 salariés et compte environ deux huissiers de justice libéraux.

- Effectifs salariés
- Nombre d'huissiers de justice
- Nombre d'offices
- Nombre de salariés par office
- Nombre d'huissiers de justice par office



1 688
offices d'huissiers de justice

60 % comptent
moins de 10 salariés

14 % emploient
20 salariés ou plus.





Dans le même temps, le nombre d'huissiers de justice en activité est resté stable sur la période, oscillant autour de 3 250. Concomitamment, l'exercice en individuel a diminué au profit de l'exercice sous forme de société (société civile professionnelle, mais également société d'exercice libérale),

choisi désormais par 80 % des huissiers de justice libéraux. Par conséquent, le nombre moyen de dirigeants par office a légèrement progressé au cours de la dernière décennie : en moyenne, deux associés par office en 2015 contre 1,6 en 2008.

► CONCENTRATION PLUS AVANCÉE DANS LES RÉGIONS LES PLUS PEUPLÉES

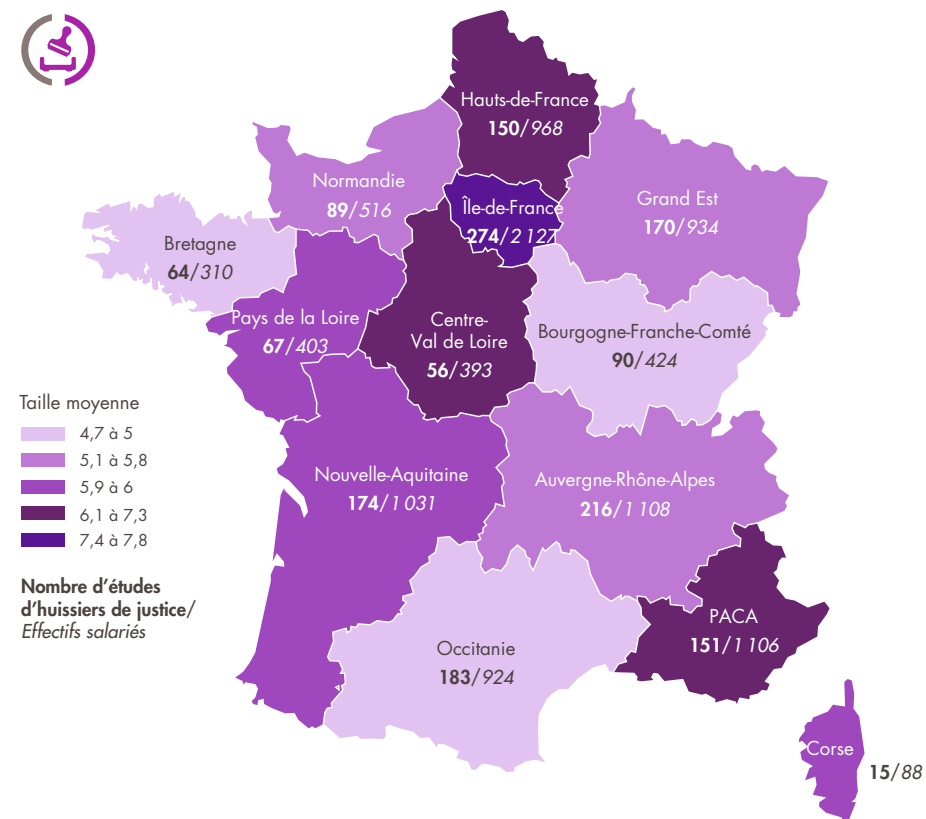
Le degré de concentration des offices n'est pas uniforme sur l'ensemble du territoire métropolitain. La taille moyenne des entreprises s'avère plus importante en

Île-de-France et en PACA (avec respectivement 7,8 et 7,3 salariés en moyenne par office), et affiche sa valeur minimale en Bourgogne-Franche Comté (4,7 salariés).

④ Nombre d'offices d'huissiers de justice, effectifs salariés (ETP) et taille moyenne



L'Île-de-France concentre 274 offices d'huissiers de justice qui emploient 2 127 salariés. La taille moyenne des offices dans la région est comprise entre 7,4 et 7,8 salariés.

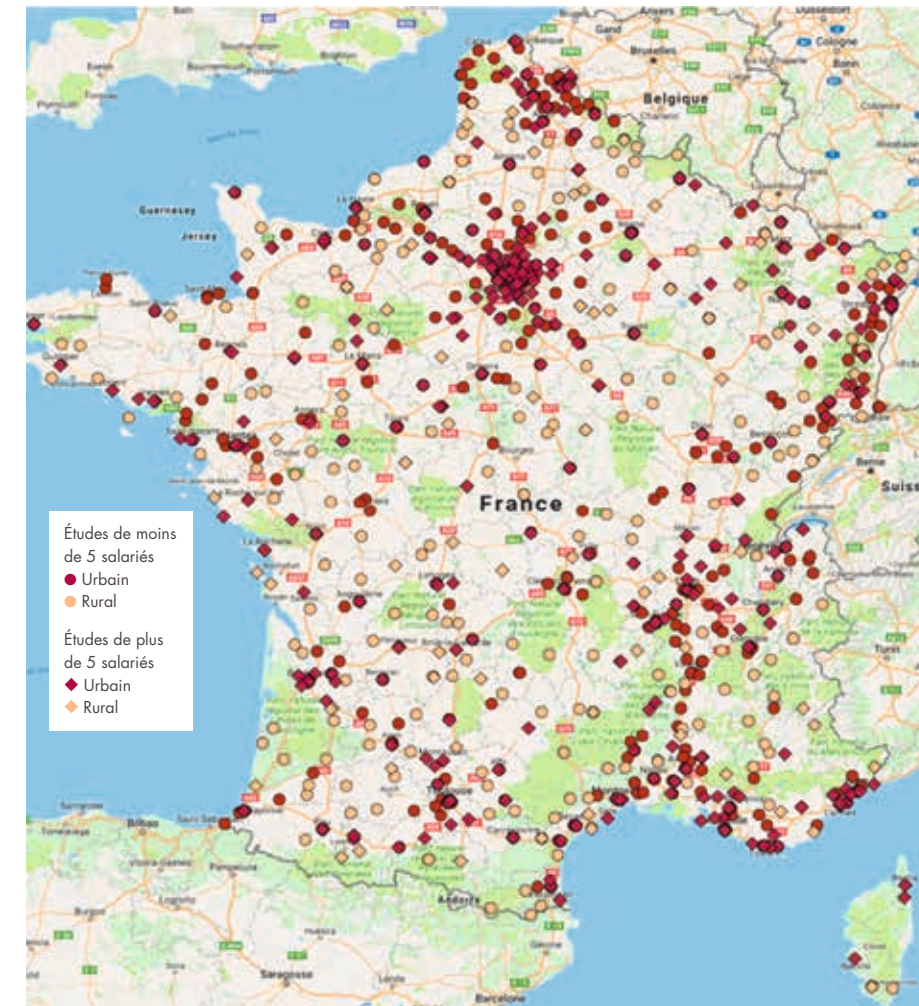


Source : Données Actalians, 2016

Au niveau infrarégional, la taille des offices est liée au territoire d'implantation. Ceux se situant au-dessus de la moyenne nationale (5 salariés ou plus) sont principalement

localisés en agglomération, tandis que les territoires ruraux accueillent plutôt de petits offices (moins de 5 salariés).

④ Concentration de l'activité sur le territoire



Source : Traitements Quadrat-Études sur données Actalians 2016 et Insee

► DENSITÉ PLUS FAIBLE EN ÎLE-DE-FRANCE ET DANS L'OUEST

En moyenne, la France métropolitaine compte 2,6 offices pour 100 000 habitants. Au niveau régional, la densité en office n'est pas uniforme. Elle apparaît plus

élevée au sud et à l'est de la France. Dans le détail, les régions affichant la plus forte densité sont l'Occitanie et la Corse (avec respectivement 3,2 et 4,7 offices pour



Les agglomérations urbaines se caractérisent par des offices de plus de 5 salariés.



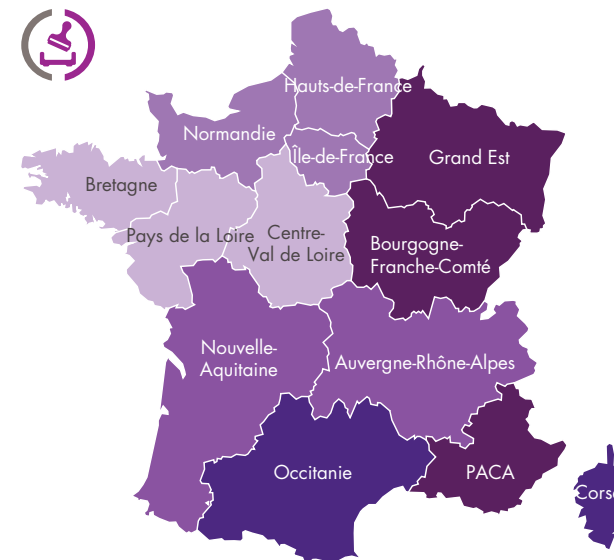
100 000 habitants). La densité est moins élevée en Île-de-France (2,2 offices pour 100 000 habitants) et enregistre les valeurs les plus faibles dans l'ouest du pays, soit en Bretagne, Pays de la Loire et Centre-Val de Loire (avec une valeur minimale de 1,8). L'indicateur de spécialisation régionale,

mesurée par le nombre de salariés dans la branche rapporté au nombre total d'emplois salariés dans la région, affiche des taux plus élevés au sud et au nord-est, en particulier en PACA et en Corse. Il apparaît particulièrement faible dans l'Ouest, en Rhône-Alpes et en Île-de-France.

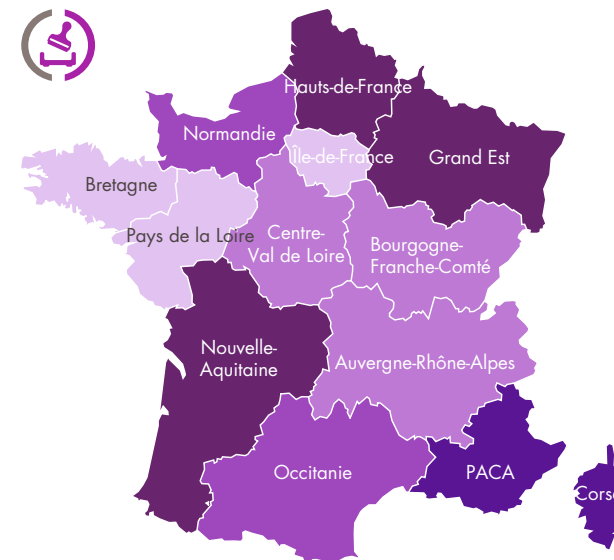
④ Densité pour 100 000 habitants et indicateur de spécialisation régionale



L'Île-de-France enregistre une densité de 2,2 offices pour 100 000 habitants.



Le Grand Est affiche un indicateur de spécialisation régionale de l'ordre de 1,15 %, qui est mesuré par le nombre de salariés dans la branche rapporté au nombre total d'emplois salariés dans la région.



Source : Données Actalians, 2016

ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE EN HAUSSE

► CROISSANCE DU CHIFFRE D'AFFAIRES

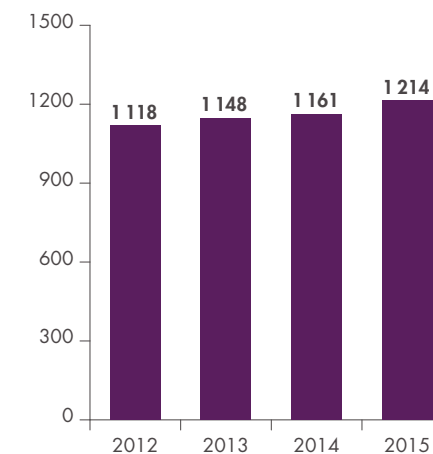
L'activité économique des offices progresse depuis 2012. Une évolution positive du chiffre d'affaires (CA) total généré par les études d'huissiers de justice, avec une augmentation significative entre 2014 et 2015 (+ 4,6 %) est constatée. En 2015, le chiffre d'affaires cumulé des offices a atteint 1 214 millions d'euros.

Le résultat net présenté dans le rapport de branche de la Chambre nationale des huissiers de justice (CNHJ) indique une progression moins marquée. Après un recul en 2014 (- 1 %), il a connu une forte reprise en 2015 (+ 5 %), pour atteindre un total de 463 millions d'euros.

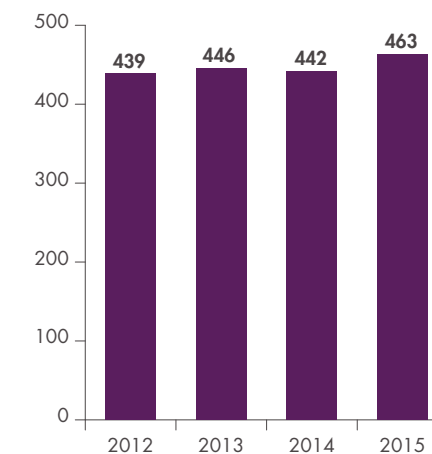


Chiffre d'affaires cumulé
1 214 millions d'euros.

④ Évolution du CA cumulé des offices (en millions d'euros)



④ Évolution du résultat net cumulé des offices (en millions d'euros)



Source : CNHJ, 2016



En 2015, le résultat net de l'ensemble des offices a atteint 463 millions d'euros, avec une évolution de l'ordre d'environ + 5 % entre 2014 et 2015.

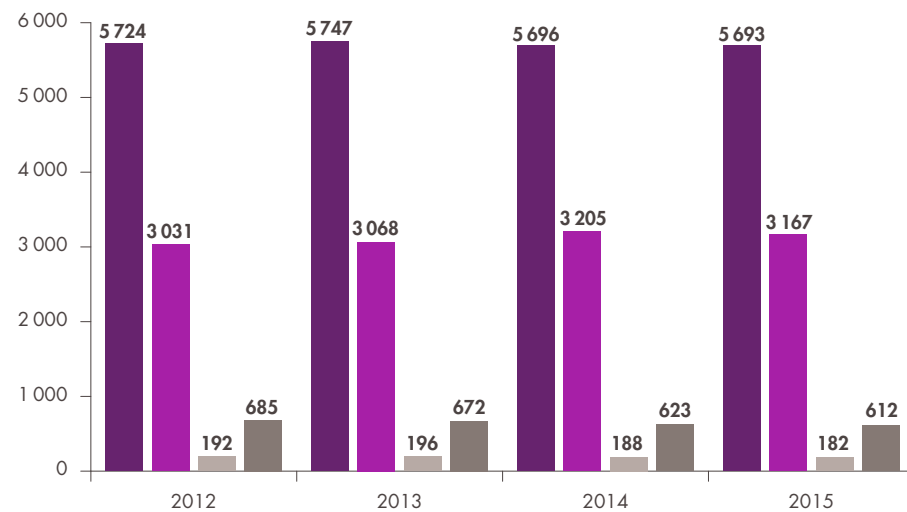


► STABILITÉ DU NOMBRE D'ACTES

L'activité courante de la branche n'a pas connu d'évolutions marquantes sur la période récente. En 2015, le nombre total d'actes produits par les huissiers de justice s'établit à 9,65 millions.

La répartition de l'activité par type d'actes reste également stable dans le temps. Les actes civils taxés et non taxés constituent le cœur de métier de la profession et pèsent respectivement 59 % et 32 % des actes totaux. Inversement, les actes pénaux représentent une part assez faible (6,3 %) qui régresse depuis 2012.

④ Évolution du nombre d'actes (en milliers)



Source : CNHJ, 2016

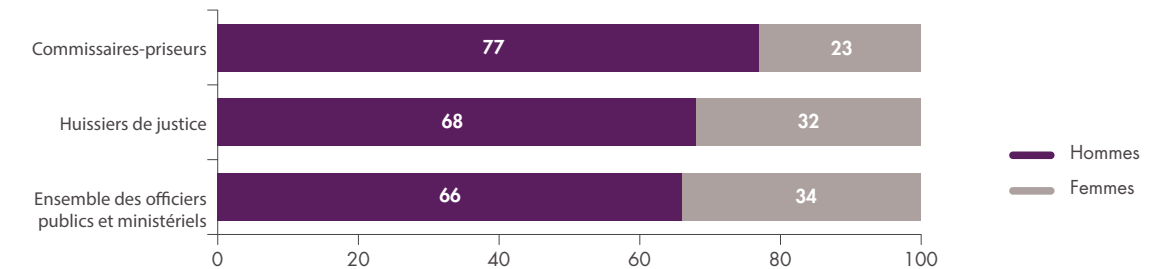
LENTE ÉVOLUTION DU PROFIL DES DIRIGEANTS

► TITULAIRES D'OFFICES PLUTÔT ÂGÉS ET MASCULINS

Les titulaires d'offices sont principalement des hommes (68 %), avec un âge moyen de 49,5 ans. Ce profil marqué se rapproche de celui de l'ensemble des officiers publics et ministériels.

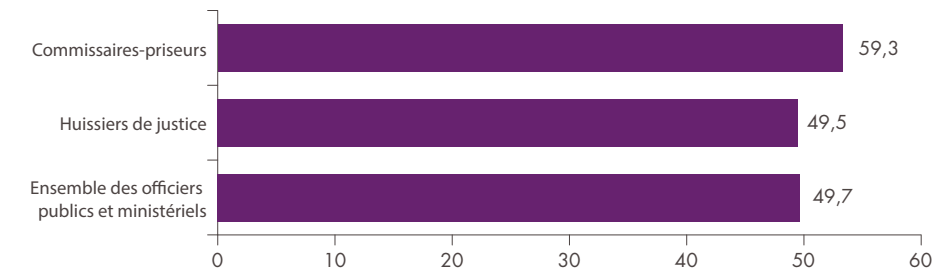
Toutefois, en comparaison avec la seule profession des commissaires-priseurs judiciaires, les huissiers de justice se signalent par un âge moyen inférieur de 3,8 ans. De plus, le taux de féminisation est sensiblement supérieur chez les huissiers de justice comparé aux commissaires-priseurs (11 points au-dessus).

④ Répartition femme-hommes par profession (en %)



Source : Ministère de la Justice, 2016

④ Âge moyen par profession (en %)



Source : Ministère de la Justice, 2016

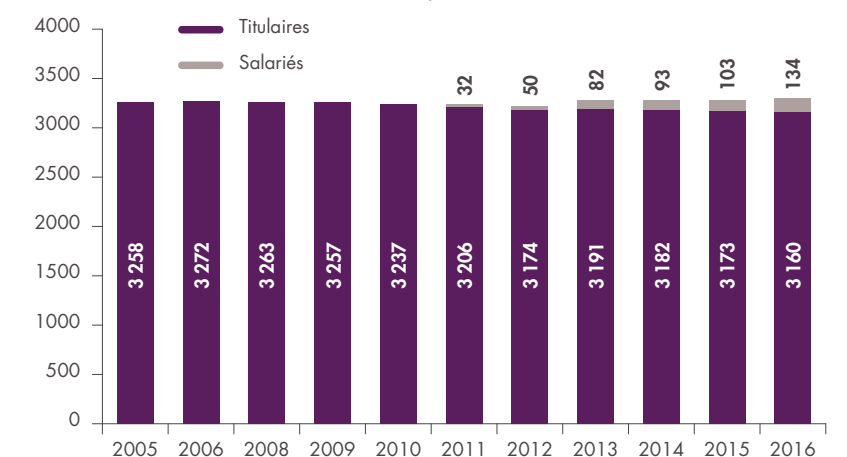
En 2016, 3 160 huissiers de justice titulaires et 134 huissiers de justice salariés.

► LENTE MONTÉE EN CHARGE DE L'EXERCICE SALARIÉ

Le nombre d'huissiers de justice salariés s'élève à 134 personnes en 2016, un chiffre qui a quadruplé depuis la mise en place du statut fin 2010. Le poids de ces effectifs reste toutefois modeste, avec seulement 4,2 % de la profession.

En parallèle, la titularisation des huissiers de justice salariés est un phénomène encore rare, mais qui progresse depuis 2015. En 2016, 13 salariés ont été titularisés, soit 9 % de la catégorie.

④ Évolution du nombre d'huissiers de justice en activité selon le statut



Source : Ministère de la Justice, 2016



SALARIÉS

MAJORITÉ D'EMPLOYÉS SPÉCIALISÉS

► TAUX D'ENCADREMENT FAIBLE

Les effectifs sont fortement concentrés dans la catégorie des employés, qui rassemble environ 90 % des salariés. Près de la moitié des salariés (48 %) occupe des emplois spécialisés, à savoir clerks et autres employés qualifiés des services juridiques, administratifs et comptables. Les employés non spécialisés comprennent les métiers de secrétaires, dactylos, agents d'accueil et autres employés non qualifiés, qui représentent 39 % de la population salariée. Le personnel d'entretien compose le reste des effectifs (5 %).

Avec seulement 8 % de cadres, la branche se caractérise par un faible taux d'encadrement, deux fois moins élevé que l'ensemble des branches juridiques (20 %) et que l'ensemble des actifs (17 %). Les cadres, regroupent essentiellement des principaux clerks et des huissiers de justice salariés.

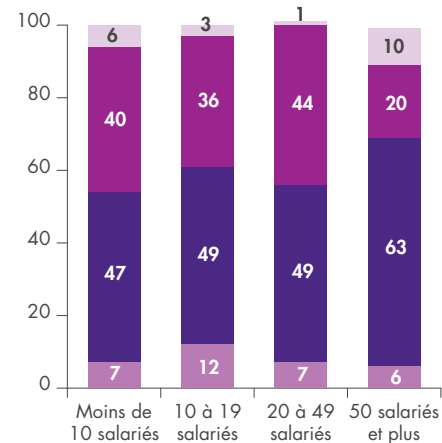
Le recours à l'emploi spécialisé s'accroît avec la taille de l'entreprise : 47 % dans les petites structures contre 63 % dans les grands offices. À l'inverse, la catégorie des employés non spécialisés est deux fois supérieure dans les offices de moins de 10 salariés.



Dans les offices de moins de 10 salariés, 7 % des effectifs sont des cadres, 47 % appartiennent à la catégorie des employés spécialisés, 40 % à celle des employés non spécialisés et 6 % sont des ouvriers.

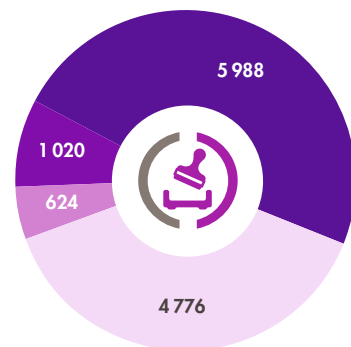
- Ouvriers (dont personnel d'entretien)
- Secrétaires, dactylos, accueil/réception et employés non qualifiés
- Employés qualifiés des services juridiques, comptables, financiers, administratifs
- Cadres (principaux clerks, huissiers de justice salariés)

④ Composition de l'emploi selon la taille des offices



Source : DADS, 2014

④ Composition de l'emploi



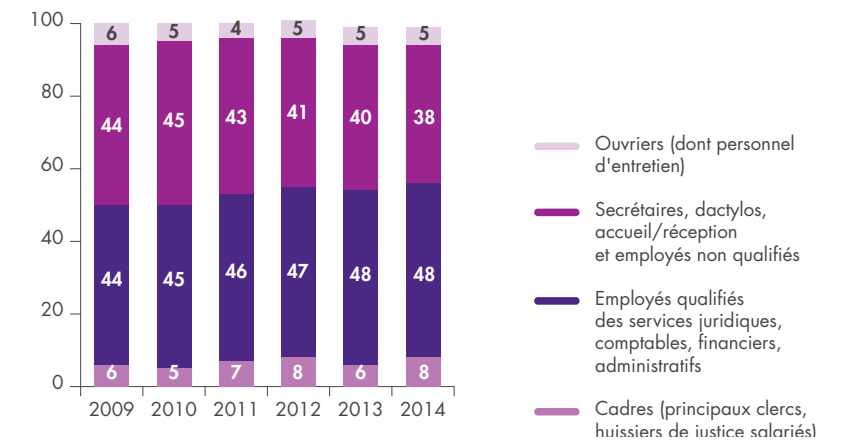
- Employés qualifiés des services juridiques, comptables, financiers, administratifs
- Secrétaires, dactylos, accueil/réception et employés non qualifiés
- Cadres (principaux clerks, huissiers de justice salariés)
- Ouvriers (dont personnel d'entretien)

Source : DADS, 2014

► VERS DAVANTAGE DE PROFILS SPÉCIALISÉS

Au cours des dernières années, la proportion des employés qualifiés progresse, elle regroupe aujourd'hui la moitié des effectifs (contre 44 % en 2009). La part des cadres suit la même tendance mais moins marquée (8 % aujourd'hui contre 6 % en 2009). En revanche, un recul corrélatif du poids des employés non qualifiés est constaté. Les offices recrutent donc davantage de profils spécialisés.

④ Évolution de la composition de l'emploi selon les métiers (en %)



Source : DADS, 2009-2014

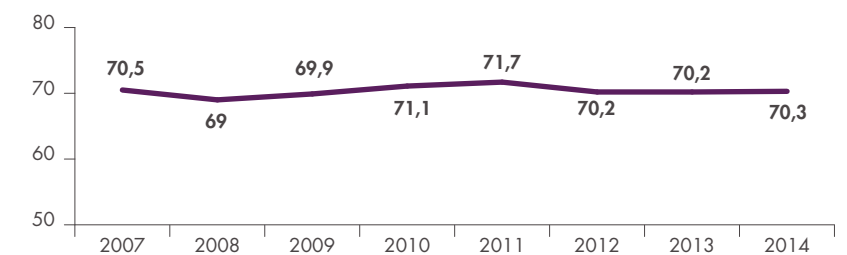
INÉGALE RÉPARTITION DES EMPLOIS SELON LE GENRE

► EMPLOIS OCCUPÉS EN MAJORITÉ PAR DES FEMMES

70 % des effectifs salariés de la branche sont des femmes, proportion stable depuis 10 ans.

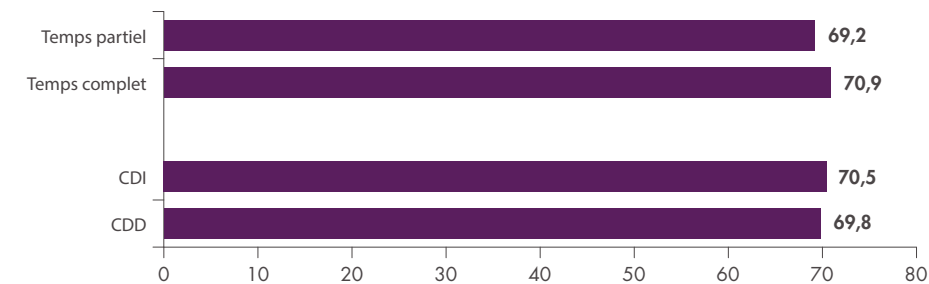
Fait remarquable, ce taux reste élevé dans l'ensemble des catégories de salariés, notamment chez les personnels à temps partiel et les CDD.

④ Évolution du taux de féminisation



Source : DADS, 2007-2014

④ Taux de féminisation selon le contrat et la durée du travail



Source : Ministère de la Justice, 2016

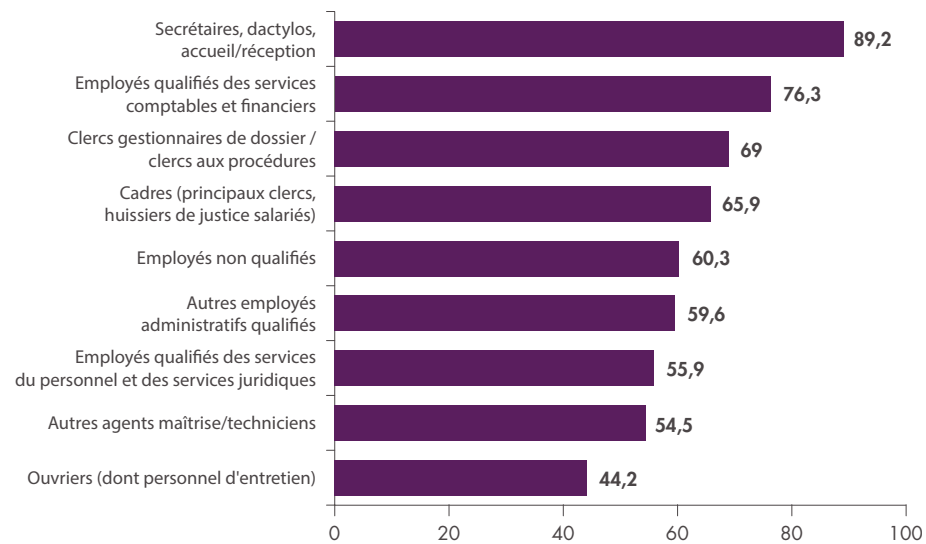


En 2014, sur l'ensemble du personnel à temps partiel, 69,2 % sont des femmes.

La part des femmes est élevée dans tous les métiers de la catégorie des employés, surtout parmi les employés peu qualifiés de bureau (secrétaire, dactylo, agent d'accueil/réception). Elle est plus limitée

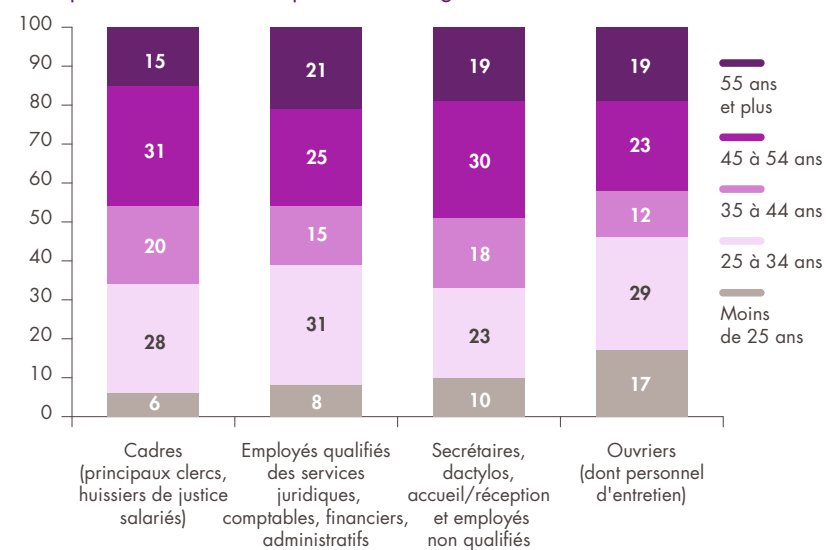
dans certains métiers techniques ou de terrain (agents d'entretien, clerc significateur), et parmi les catégories socioprofessionnelles les plus élevées (cadres, agents de maîtrise).

❶ Taux de féminisation selon le métier



6 % des salariés appartenant à la catégorie cadres ont moins de 25 ans contre 17 % pour les ouvriers.

❷ Répartition des effectifs par classe d'âge selon le métier



Source: DADS, 2014

➤ PYRAMIDE DES ÂGES BIMODALE

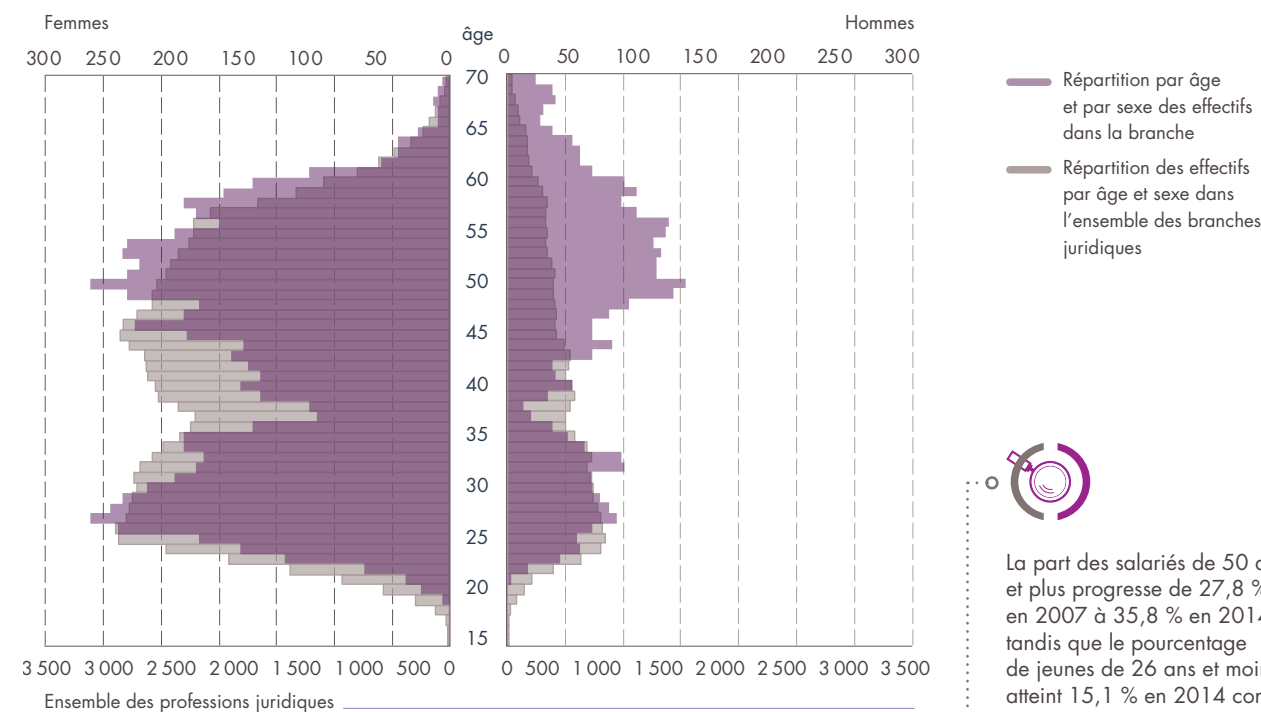
Les salariés ont en moyenne 43,6 ans, ce qui les positionne au-dessus de la moyenne d'âge de l'ensemble des professions juridiques (+ 3,3 ans).

L'âge moyen des hommes salariés est supérieur de près de cinq ans à celui des femmes. 36 % des femmes sont âgées de moins de 36 ans, contre seulement 26 % des hommes.

La distribution par âge fait apparaître une prépondérance des effectifs de plus de 45 ans, qui rassemblent 47 % du personnel. Simultanément, les salariés de moins de 30 ans apparaissent également fortement représentés : 25 % des salariés de la branche.

Cette distribution est néanmoins inégale selon la profession : les salariés de moins de 25 ans sont sous-représentés dans les métiers spécialisés et les fonctions d'encadrement, tandis que le personnel de 45 ans et plus constitue près de la moitié des effectifs dans la catégorie des employés non spécialisés.

❸ Pyramide des âges comparée des salariés de la branche des études d'huissiers de justice et des salariés de l'ensemble des branches juridiques



Source: DADS, 2014

— Répartition par âge et par sexe des effectifs dans la branche
— Répartition des effectifs par âge et sexe dans l'ensemble des branches juridiques

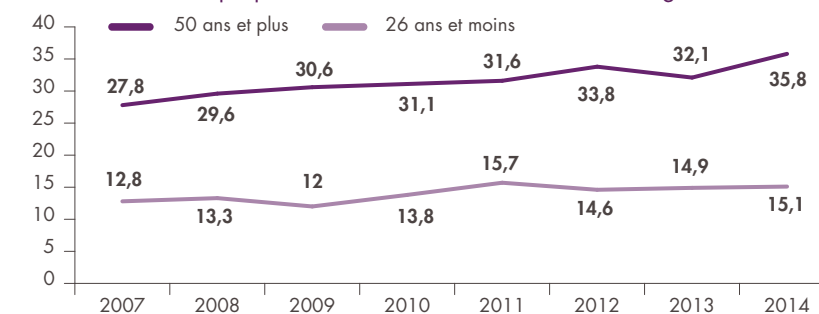


La part des salariés de 50 ans et plus progresse de 27,8 % en 2007 à 35,8 % en 2014, tandis que le pourcentage de jeunes de 26 ans et moins atteint 15,1 % en 2014 contre 12,8 % en 2007.

➤ AVANCÉE EN ÂGE

En termes d'évolution, la population des salariés avance en âge et se dualise. La part des seniors a progressé de 8 % depuis 2007, pour dépasser 35 % de salariés de 50 ans et plus en 2014. De cet ensemble, plus de la moitié a plus de 55 ans. Parallèlement, la proportion de salariés de 26 ans et moins a légèrement augmenté (+ 2 %), pour atteindre 15 % de la population.

❹ Évolution de la proportion de salariés dans les classes d'âge extrêmes



Source: DADS, 2007-2014

CONDITIONS D'EMPLOI

TEMPS PARTIEL PLUS FRÉQUENT CHEZ LES SÉNIORS

► RECOURS AU TEMPS PARTIEL DIFFÉRENCIÉ

Le recours aux contrats à temps partiel en 2014 concerne 18,7 % du personnel de la branche, contre 21,5 % dans l'ensemble des branches juridiques. La proportion des salariés à temps partiel est légèrement plus importante pour les salariés en CDI.

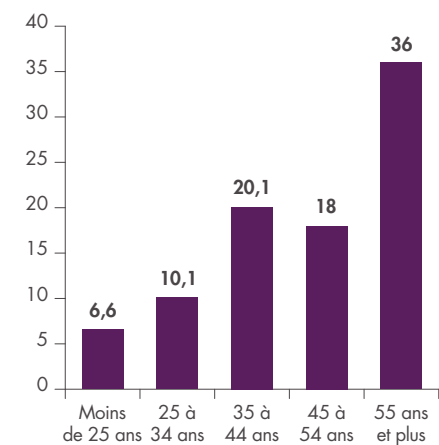
④ Répartition des salariés par temps de travail selon le contrat

	CDI	CDD	Autres (stagiaires...)	Ensemble
Salariés à temps complet	8 868	1 128	96	10 092
Salariés à temps partiel	2 076	228	12	2 316
Ensemble	10 944	1 356	108	12 408
% salariés à temps partiel	19	16,8	11,1	18,7

Source : DADS, 2014

La part de salariés à temps partiel s'accroît avec l'âge : environ 7 % pour les jeunes de moins de 25 ans, contre 36 % chez les seniors, soit un taux deux fois supérieur à la moyenne de l'ensemble des salariés.

④ Part des salariés à temps partiel selon la tranche d'âge

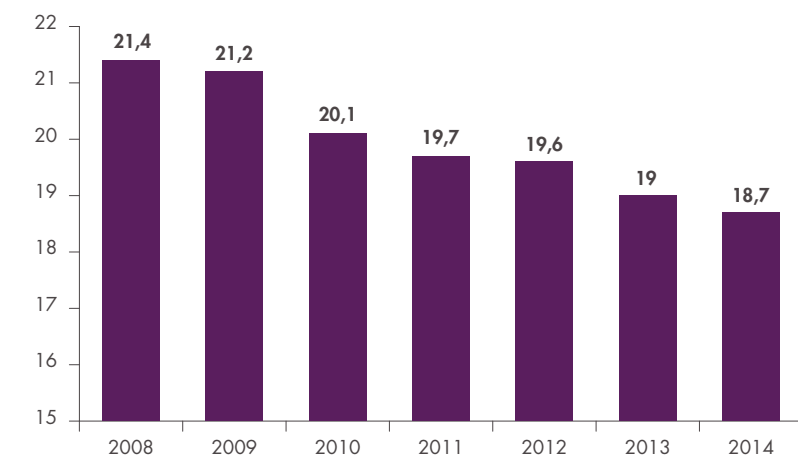


Source : DADS, 2014

► ÉVOLUTION À LA BAISSÉ DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Sur la période 2008-2014, une réduction de l'emploi à temps partiel de près de 3 points est observable. Cette évolution va de pair avec une diminution de la part des CDI (- 2 points sur la même période).

④ Évolution du recours au temps partiel



Source : DADS, 2008-2014

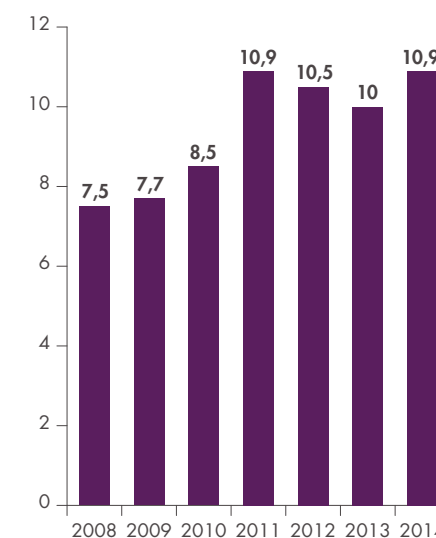
RECOURS CROISSANT AUX CDD

► AUGMENTATION DES CDD

Depuis 2008, une nette élévation du taux de CDD est observée. Les salariés en CDD représentent 10,9 % des contrats de travail en 2014. Le recours au CDD est

sensiblement moins important pour les fonctions d'encadrement et de support, qui rassemblent moins de salariés.

④ Évolution du taux de CDD



④ Taux de CDD selon le métier



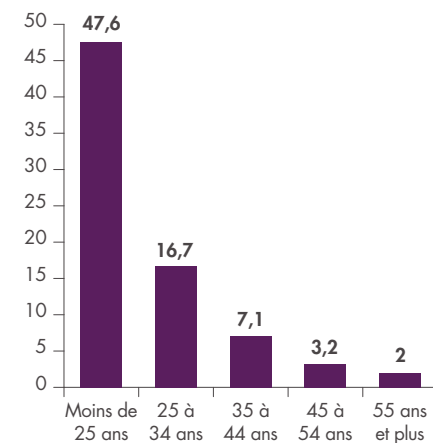
Source : Traitements Quadrat/Études sur données DADS 2014



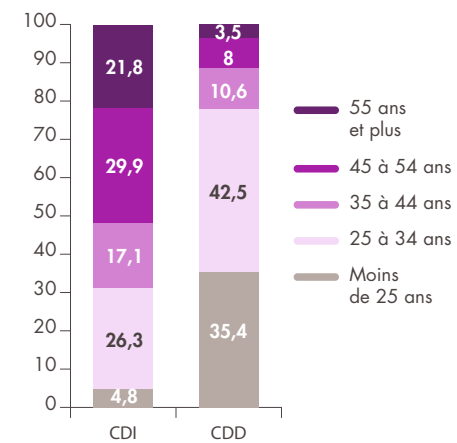
Le contrat à durée déterminée est très répandu chez les jeunes : près de 48 % des salariés de moins de 25 ans sont en CDD. De plus, les moins de 35 ans concentrent 78 % des effectifs en CDD.

La proportion de CDD décroît ensuite avec l'âge, en devenant particulièrement faible dans les classes d'âge les plus élevées. En effet, moins de 3 % des 45 ans et plus sont en CDD dans cette sous-population qui rassemble 58 % des effectifs en CDI.

④ Taux des CDD selon la tranche d'âge



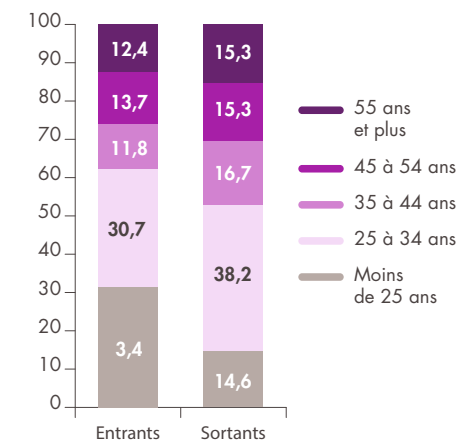
④ Structure par âge des salariés en CDI et en CDD



Source : Traitements Quadrat-Études sur données DADS 2014

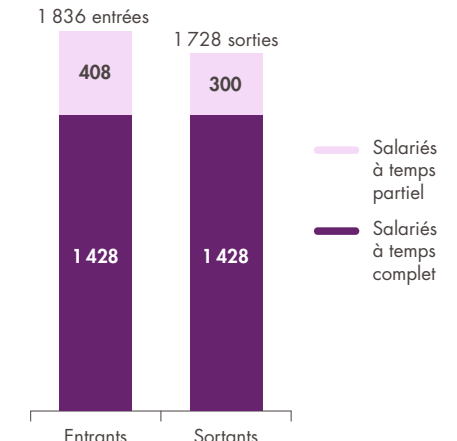
les effectifs dans les catégories d'âge supérieures (45 ans et plus) rassemblent 26 % des recrutés. Concernant les sortants, 55 % appartiennent aux classes d'âge intermédiaires, soit entre 25 et 44 ans.

④ Structure par âge des salariés entrants et sortants



La proportion de salariés à temps partiel est plus importante chez les entrants : 22 % contre 17 % pour les sortants.

④ Structure par temps de travail des salariés entrants et sortants



Source : Traitements Quadrat-Études sur données DADS 2014



Parmi les entrants, 408 sont à temps partiel et 31,4 % ont moins de 25 ans.



47,6 % des jeunes de moins de 25 ans sont en CDD et cette classe d'âge représente 35,4 % de l'ensemble des salariés en CDD.

➤ ANALYSE DES FLUX D'EMPLOI

L'évolution de l'emploi dans la branche est le résultat du différentiel entre des flux bruts entrants et sortants : en 2014, 1 840 entrées sont comptabilisées pour 1 730 sorties. Il en résulte une variation nette de

l'emploi de faible ampleur, de l'ordre de 100 salariés.

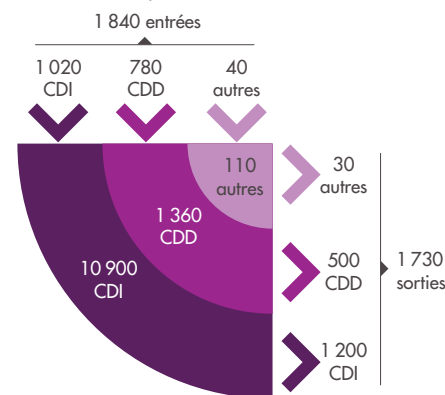
Les entrées rassemblent tous les recrutements réalisés par les entreprises de la branche, y compris les recrutements liés à des créations d'entreprises... Plus de la moitié (55 %) des entrées sont réalisées en CDI.

Les sorties comptabilisent tous les départs des salariés des entreprises de la branche (démissions, départs en retraite, licenciements...).

L'écart entre les entrées et les sorties de la branche indique que les créations d'emplois sont principalement imputables à l'augmentation du nombre de salariés en CDD. En effet, les entrées en CDD dépassent en nombre les sorties, ce qui n'est pas le cas pour les contrats en CDI.

S'agissant du profil des embauchés, les entrants sont relativement jeunes puisque 62 % ont moins de 35 ans. Néanmoins,

④ Flux d'emplois dans la branche



Source : Traitements Quadrat-Études sur données DADS 2014



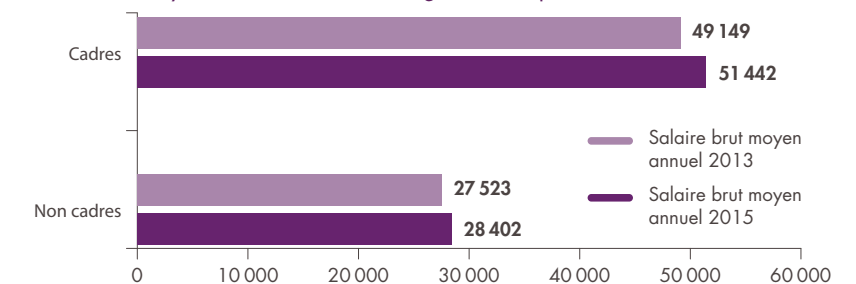
En 2014, 1 840 entrées sont comptabilisées. Elles se répartissent entre 1 020 CDI, 780 CDD et 40 sous un autre statut.

PROFIL DES RÉMUNÉRATIONS

➤ PROFIL TRÈS DIFFÉRENT SELON LA CSP

Selon les chiffres du rapport de branche de la Chambre nationale des huissiers de justice, la rémunération annuelle moyenne pratiquée dans la branche atteint 29 900 € en 2015. Le niveau de rémunération dépend fortement de la catégorie socioprofessionnelle des salariés. Les cadres perçoivent un salaire moyen annuel de 51 400 €, tandis que celui des non-cadres est de 28 400 €. Entre 2013 et 2015, le salaire moyen a évolué positivement (+ 4,5 % en moyenne). La progression a été plus importante pour les cadres (+ 6,1 %) que pour les non-cadres (+ 1,6 %).

④ Salaire moyen annuel selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : CNHJ 2016, salaires pour les contrats à temps plein sur années 2013 et 2015



► RÉMUNÉRATIONS EN MOYENNE INFÉRIEURES AUX AUTRES BRANCHES JURIDIQUES

Les rémunérations moyennes sont évaluées à partir du fichier des DADS au 1/12^e de 2014. Cette source donne la tranche de rémunération annuelle brute d'un échantillon d'environ 500 salariés. Cet échantillon permet de produire des indicateurs de tendance centrale pour un nombre limité de catégories de salariés.

L'exploitation de cette source souligne l'existence d'un écart significatif entre les rémunérations des salariés de la branche des études des huissiers de justice et des salariés des autres branches juridiques. Cet écart est de 30 % pour les cadres, 14 % pour les employés et de 8 % pour les postes de secrétariat et les autres fonctions administratives.

④ Écarts de rémunérations entre les salariés de la branche des études d'huissiers de justice et les autres professions juridiques estimées à partir de la DADS de 2014

	Branches des études d'huissiers de justice	Autres branches des professions juridiques* (Base 100)
Cadres (principaux clercs, huissiers de justice salariés...)	70	100
Employés qualifiés des services juridiques, comptables, financiers, administratifs	86	100
Secrétaires, dactylos, accueil/réception et employés non qualifiés	92	100

* Le calcul porte sur les mêmes catégories socioprofessionnelles.

Source : DADS 2014, salariés à temps plein

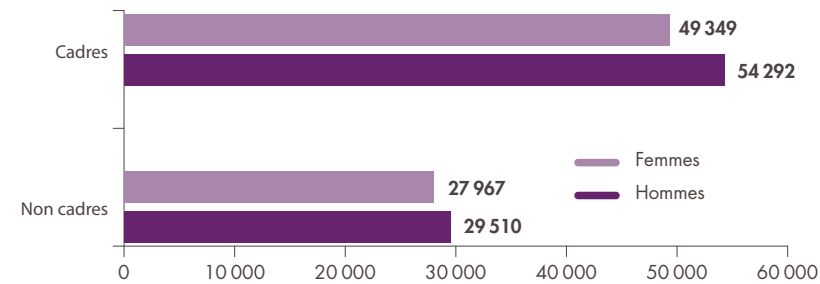
Les estimations issues des DADS portent sur un nombre limité d'observations et ne permettent pas de produire des valeurs absolues notamment parce que les montants sont fournis en classes. Toutefois, comme la procédure de calcul est identique pour l'ensemble des branches juridiques, la comparaison entre les activités garde son sens.

► ÉCARTS SALARIAUX FEMME-HOMME

D'après les données de la CNHJ, les femmes travaillant à temps complet gagnent en moyenne 5,5 % de moins que les hommes. Cet écart peut, en partie, s'expliquer par la forte présence du personnel féminin dans les classes d'âge les plus jeunes (l'âge moyen des femmes est inférieur de près de cinq ans à celui des hommes), dans la mesure où la rémunération progresse de façon structurelle avec l'âge.

Le différentiel de salaire varie selon les catégories socioprofessionnelles : plus marqué pour les cadres (- 9,1 %) que pour les non-cadres (- 5,2 %). Depuis 2013, un rattrapage de cet écart pour les femmes cadres à hauteur d'environ trois points est observé. Pour le reste des effectifs non cadres, le différentiel reste assez stable dans le temps.

④ Écart salarial femmes-hommes selon la catégorie socioprofessionnelle



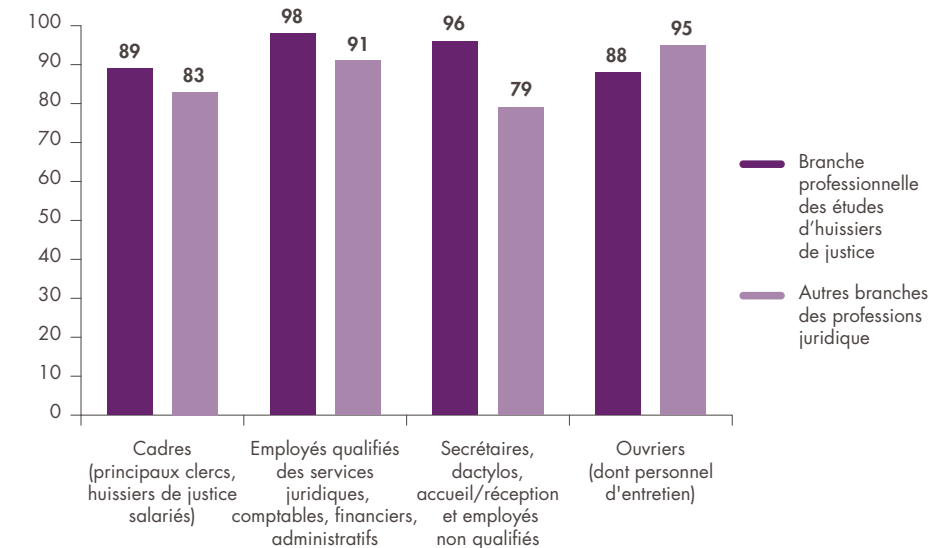
Source : CNHJ 2016, salaires 2015 pour les contrats à temps plein

► INDICE DE PARITÉ SELON LES MÉTIERS

L'exploitation des données de rémunération du fichier des DADS au 1/12^e de 2014 permet d'estimer un indice de parité pour les principales catégories de métiers de la branche. Cet indice rapporte la rémunération moyenne des femmes à celle des hommes. Le mode de calcul de cet indice donne une information relative sur un écart de rémunération non ajusté qui ne tient pas

compte des caractéristiques structurelles des sous-populations étudiées (différences éventuelles d'ancienneté ou de composition de l'emploi entre les hommes et les femmes...). Néanmoins, le mode de calcul étant identique pour les différentes activités économiques, les résultats montrent un différentiel nettement inférieur dans la branche des études d'huissiers de justice à celui constaté pour les salariés des autres branches juridiques.

④ Indice de parité selon les branches professionnelles et les métiers en 2014



Source : DADS 2014, salariés à temps plein



En 2014, les femmes cadres de la branche des études d'huissiers de justice percevaient une rémunération inférieure en moyenne de 11 % à celle de leurs homologues masculins (indice de parité de 89 %), tandis que cet écart chez les cadres des autres branches juridiques atteignait 17 % (indice de parité de 83 %).

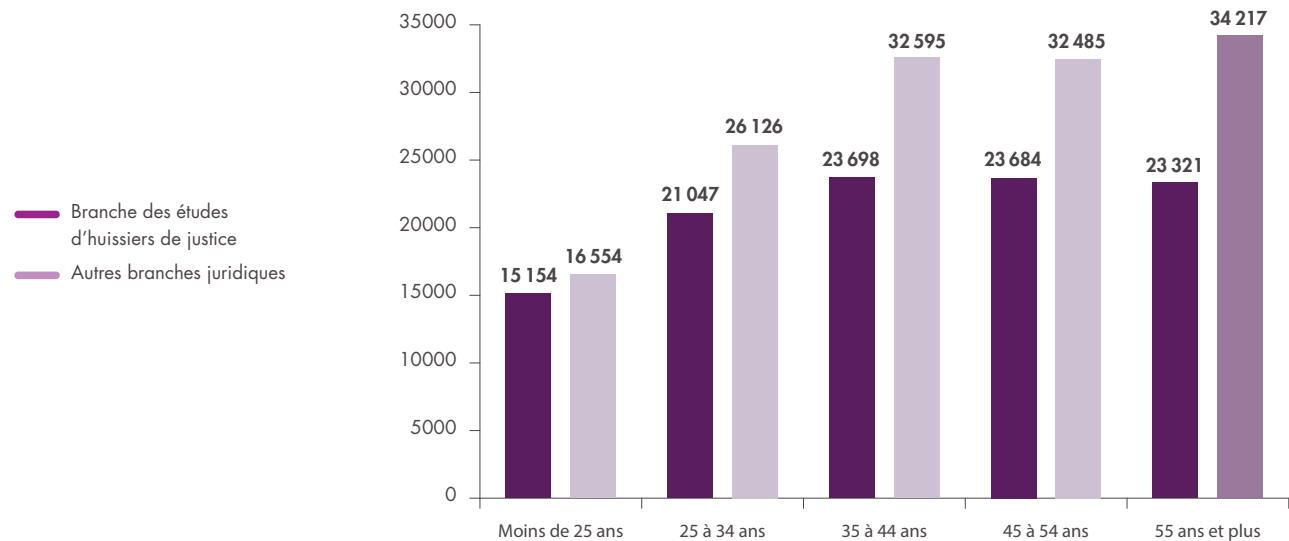
► ÉCARTS SALARIAUX SELON L'ÂGE

L'exploitation statistique du fichier des DADS au 1/12^e de 2014 permet également la réalisation de quelques comparaisons salariales sur l'ensemble des salariés de la branche. Ainsi, l'examen de l'évolution des niveaux de rémunération selon la tranche d'âge traduit une claire inflexion de la progression de la moyenne de la rémunération annuelle brute selon les classes d'âge dans la branche, à partir du milieu de carrière. La trajectoire dans l'ensemble des branches

juridiques présente un profil similaire bien que la progression lors de la première partie de carrière soit plus franche.

Le différentiel de rémunération constaté entre les salariés de la branche des études d'huissiers de justice et ceux des autres branches juridiques apparaît ainsi plus élevé pour les plus âgés (environ - 30 % en fin de carrière) que pour les plus jeunes (moins de 10 %). Toutefois, comme les métiers exercés dans les différentes activités ne sont pas nécessairement homogènes, la comparaison reste indicative.

④ Trajectoire de la rémunération annuelle brute moyenne des salariés à temps complet, selon la tranche d'âge



Source : DADS au 1/12^e, 2014



FORMATION CONTINUE

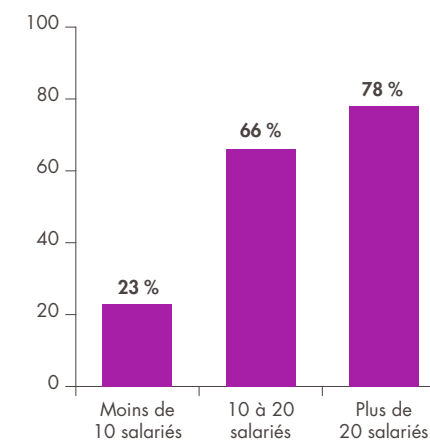
RECOURS À LA FORMATION SUR FINANCEMENT ACTALIANS

► ACCÈS À LA FORMATION CROISSANT AVEC LA TAILLE DE L'OFFICE

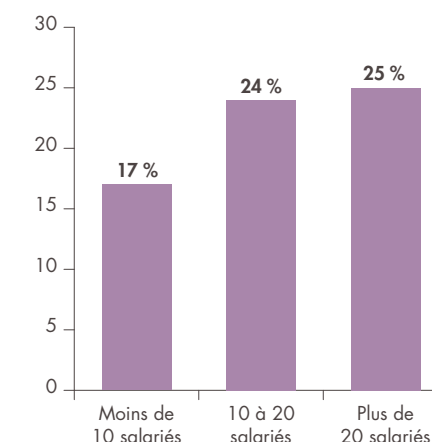
La proportion d'entreprises formatrices au cours des trois dernières années varie très fortement selon la taille de l'étude : 23 % pour les offices de moins de 10 salariés contre 78 % pour ceux de plus de 20 salariés.

La proportion de salariés formés croît également, bien que dans une moindre mesure, avec la taille de l'office : 17 % dans les offices de moins de 10 salariés contre environ 25 % dans les offices de plus de 10 salariés.

④ Taux d'entreprises formatrices entre 2014 et 2016 par taille



④ Taux d'accès à la formation entre 2014 et 2016 par taille



Entre 2014 et 2016, 23 % des offices de moins de 10 salariés ont envoyé au moins un salarié en formation, tandis que 17 % des salariés de ces mêmes offices ont bénéficié d'une formation.

Source : Traitements Quadrat-Études sur données Actaliens 2014-2016

► TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION INÉGAUX SELON LE PROFIL

Sur les trois dernières années, le profil des salariés accédant à une formation qualifiante est stable. Près des trois quarts des femmes ont bénéficié d'une formation entre 2014 et 2016. Le recours à la formation a été plus important pour les jeunes

et les classes d'âge intermédiaires, tandis que moins d'un quart des seniors a suivi un stage sur la période analysée. De plus, la quasi-totalité des salariés bénéficiaires est à temps complet.

Au niveau des métiers, les premiers bénéficiaires de la formation continue sont les salariés non spécialisés (employés génériques,

secrétaires, clerks significateurs...). Toutefois leur taux d'accès s'est réduit depuis 2014, au profit des salariés spécialisés (clerks experts, clerks aux procédures, chargés de

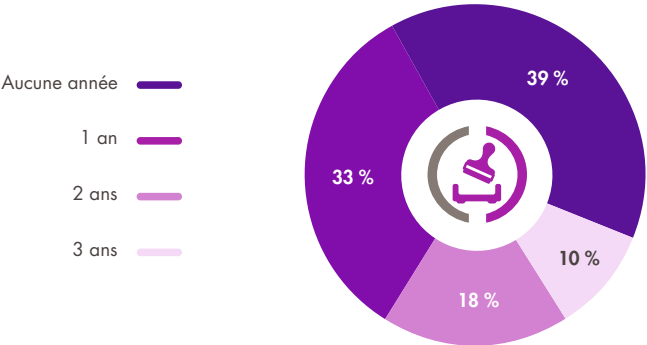
recouvrement...) et du personnel de support technique (informaticien, technicien...). L'accès à la formation des cadres demeure assez restreint dans la branche.

④ Profil des stagiaires

	2014	2015	2016
Genre			
Femme	71 %	71 %	72 %
Homme	29 %	29 %	28 %
Age			
Moins de 30 ans	37 %	40 %	38 %
30-49 ans	42 %	40 %	40 %
50 ans et plus	21 %	19 %	22 %
Temps de travail			
Temps complet	87 %	88 %	90 %
Temps partiel	13 %	12 %	10 %
Métier			
Cadres	4 %	4 %	3 %
Salariés spécialisés	32 %	38 %	39 %
Personnel non spécialisé	58 %	52 %	49 %
Support technique et autres	6 %	7 %	9 %

Source : Traitements QuadratÉtudes sur données Actalians 2014-2016

④ Récence du recours à la formation par entreprise entre 2014 et 2016



Source : Traitements QuadratÉtudes sur données Actalians 2014-2016

➤ BAISSÉ DE L'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

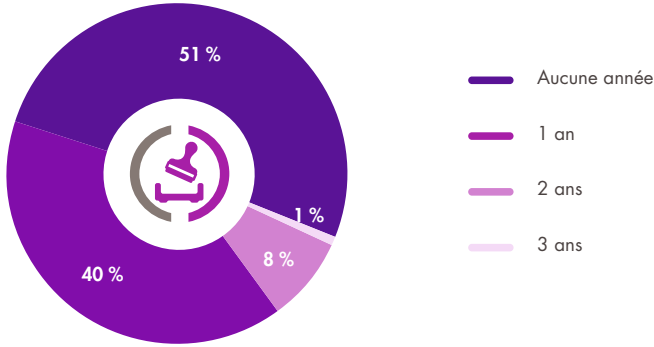
Le nombre annuel d'entreprises formatrices s'est infléchi au cours des derniers exercices, passant de 728 en 2014 à 612 en 2016. En particulier, 40 % des entreprises n'ont formé aucun salarié entre 2014 et 2016, tandis que 33 % l'ont fait une seule année. Au total, seulement 9 % des entreprises ont eu recours à la formation chaque année sur la période.

➤ MOITIÉ DES SALARIÉS SANS FORMATION DEPUIS TROIS ANS

Sur la période 2014-2016, la moitié des salariés n'a bénéficié d'aucune formation, tandis que seulement 1 % d'entre eux a suivi au moins une formation pendant les trois années consécutives.

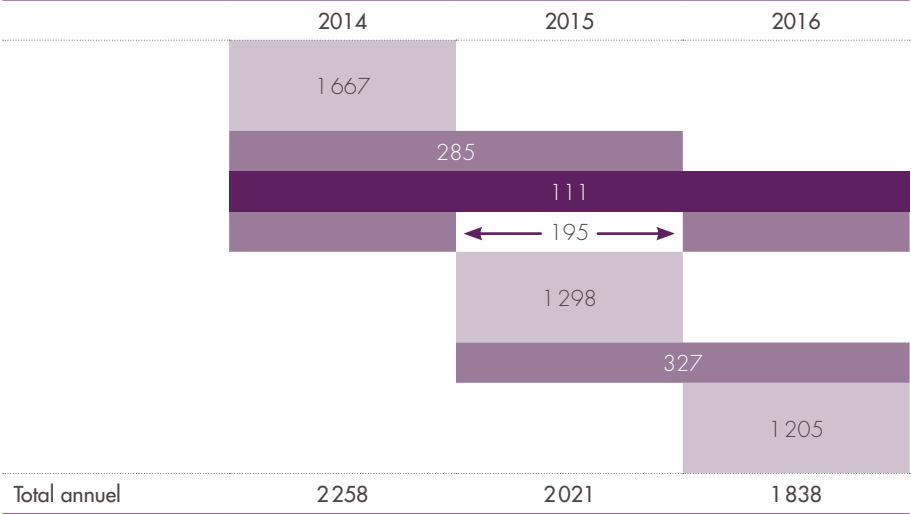
Le nombre de salariés bénéficiaires d'au moins une action de formation a par ailleurs diminué, portant à 1 838 leur nombre en 2016 contre 2 258 en 2014. Le schéma ci-dessous traduit la faible récence des actions de formation. En particulier, il souligne que les formations bénéficient dans leur grande majorité à des salariés différents chaque année. Seule une centaine de salariés (111) a bénéficié d'une action de formation chaque année au cours des trois années. À l'inverse, la grande majorité des salariés a bénéficié d'une seule action de formation au cours de la période analysée.

④ Récence du recours à la formation par salarié entre 2014 et 2016



Source : Traitements QuadratÉtudes sur données Actalians 2014-2016

④ Nombre de stagiaires entre 2014 et 2016



Source : Traitements QuadratÉtudes sur données Actalians 2014-2016

Le schéma reprend le nombre de salariés ayant suivi au moins une action de formation de 2014 à 2016 en réalisant le suivi pluriannuel des individus. Ainsi :

- 1 667 salariés ont bénéficié d'une action de formation en 2014 ;
- 111 salariés ont bénéficié au moins d'une action de formation chacune des trois années consécutives ;
- 195 salariés ont suivi une formation en 2014 et 2016, mais aucune en 2015.



En 2014, 29 % des hommes salariés de la branche ont bénéficié d'une action de formation sur financement Actalians.

Les titres de **clerc expert** et de **clerc aux procédures** constituent les parcours qualifiants le plus suivis, bien que le nombre d'inscrits se soit réduit depuis 2014. En revanche, les autres formations diplômantes (comptabilité, gestion, compétences transverses) ont plus que doublé sur la période analysée et représentent désormais 9,5 % des formations qualifiantes de la branche.

➤ ÉVOLUTION À LA BAISS
DU NOMBRE DE FORMATIONS

Depuis trois ans le nombre de formations a globalement diminué de 11 %. La part des formations qualifiantes reste assez stable

dans le temps, mais demeure minoritaire par rapport à la formation non qualifiante.

④ Évolution du type de formations financées au cours des trois dernières années

	2014	2015	2016
Nombre de formations non qualifiantes	1 910	1 871	1 707
Nombre de formations qualifiantes	723	648	634
• Dont CQP clerc significateur	73	41	57
• Dont titre de clerc aux procédures	172	121	102
• Dont titre de clerc expert	455	445	415
• Dont « Autres formations diplômantes »	23	41	60
Part des formations qualifiantes	27 %	26 %	27 %

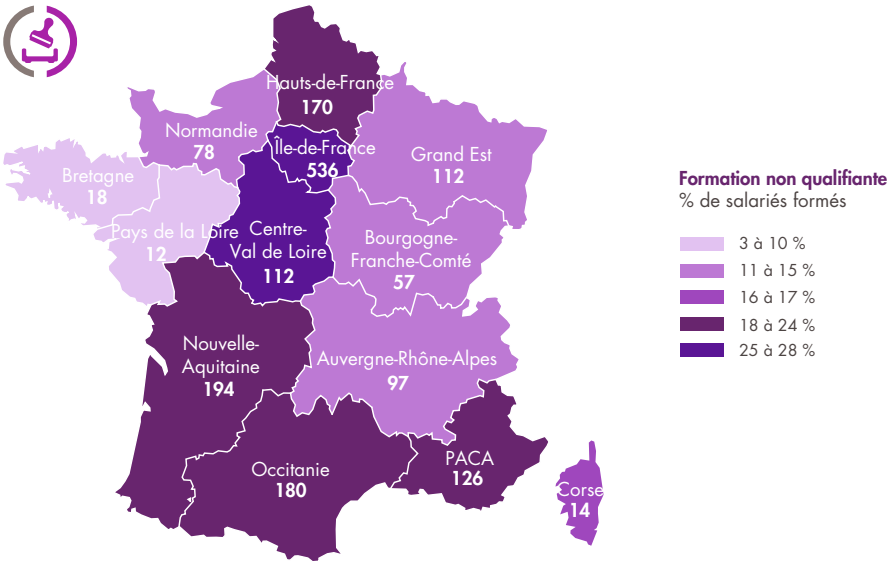
Source : Traitements Quadrat-Études sur données Actaliens

➤ DAVANTAGE DE FORMATIONS
EN ÎLE-DE-FRANCE

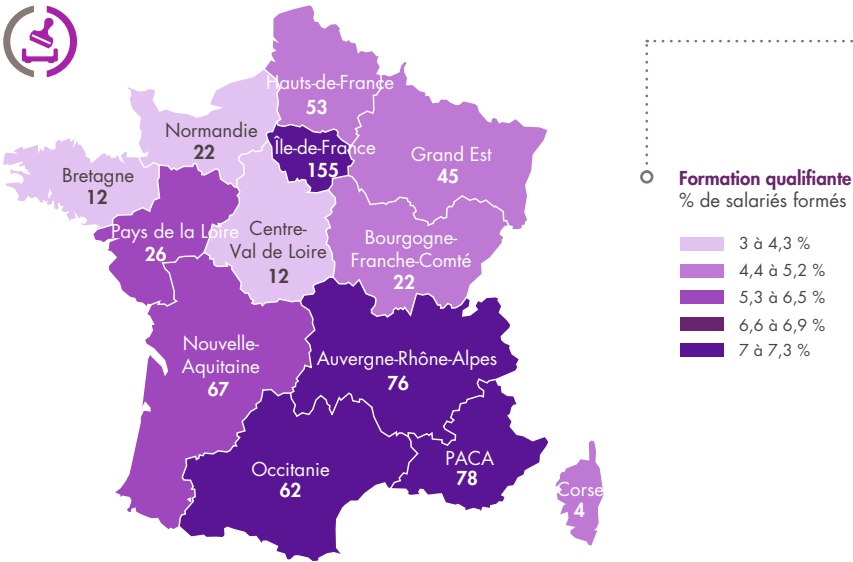
Le recours à la formation continue n'est pas homogène sur le territoire. En effet, la proportion de salariés ayant suivi au moins une formation non qualifiante est plus élevée en Île-de-France et dans le Centre-Val

de Loire (respectivement 28 % et 25 % des salariés), tandis qu'elle est plus modeste dans les régions de l'ouest du territoire et en Rhône-Alpes (entre 3 % et 11 %). Pour les formations qualifiantes, l'Île-de-France reste en tête pour le nombre de stagiaires, suivie par la région PACA.

④ Nombre de stagiaires et taux de formation par région



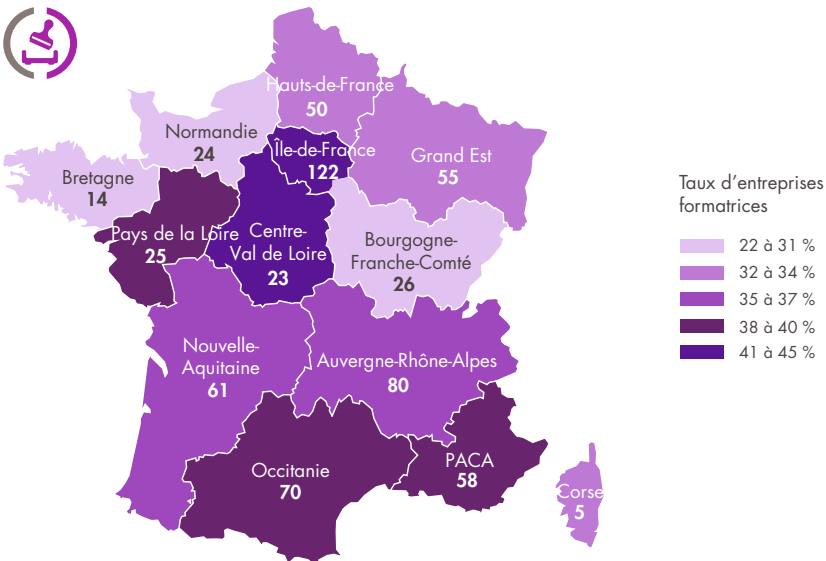
En Île-de-France, 536 salariés ont suivi une formation non qualifiante.



Source : Traitements Quadrat-Études sur données Actaliens 2016

En Île-de-France, 155 salariés ont suivi une formation qualifiante.

④ Taux et nombre d'entreprises formatrices par région



Source : Traitements Quadrat-Études sur données Actaliens 2016

S'agissant des entreprises, entre 41 % et 45 % des offices situés en Île-de-France et dans la région Centre-Val de Loire ont formé au moins un salarié. La part des entreprises

formatrices est inférieure à un tiers dans les régions Bretagne et Normandie, ainsi qu'en Bourgogne.

En Île-de-France, 122 entreprises ont été formatrices.

THÈMES DE FORMATION

► FORMATIONS NON QUALifiantES AXÉES SUR L'INFORMATIQUE

Les formations non qualifiantes regroupent 73 % des stages, mais seulement 17 % des heures de formation. Les stages à l'informatique (bureautique et logiciels

professionnels) captent 70 % des formations dans cette catégorie. Les autres concernent surtout le cœur de métier, avec des thèmes comme la gestion des conflits, les techniques de négociation, le recouvrement... Les actions de formation non qualifiantes durent 23 heures en moyenne.

❶ Répartition des actions de formation non qualifiantes (2016)

	Stages		Heures de formation	
	Nombre	%	Nombre	%
Formations non qualifiantes	1 707	73 %	39 208	17 %
Bureautique et logiciels professionnels	1 191	51 %	27 023	12 %
Cœur de métier	241	10 %	5 359	2 %
Accueil, communication, comptabilité, gestion	147	6 %	2 521	1 %
Management	72	3 %	1 442	1 %
Autre	56	2 %	2 862	1 %

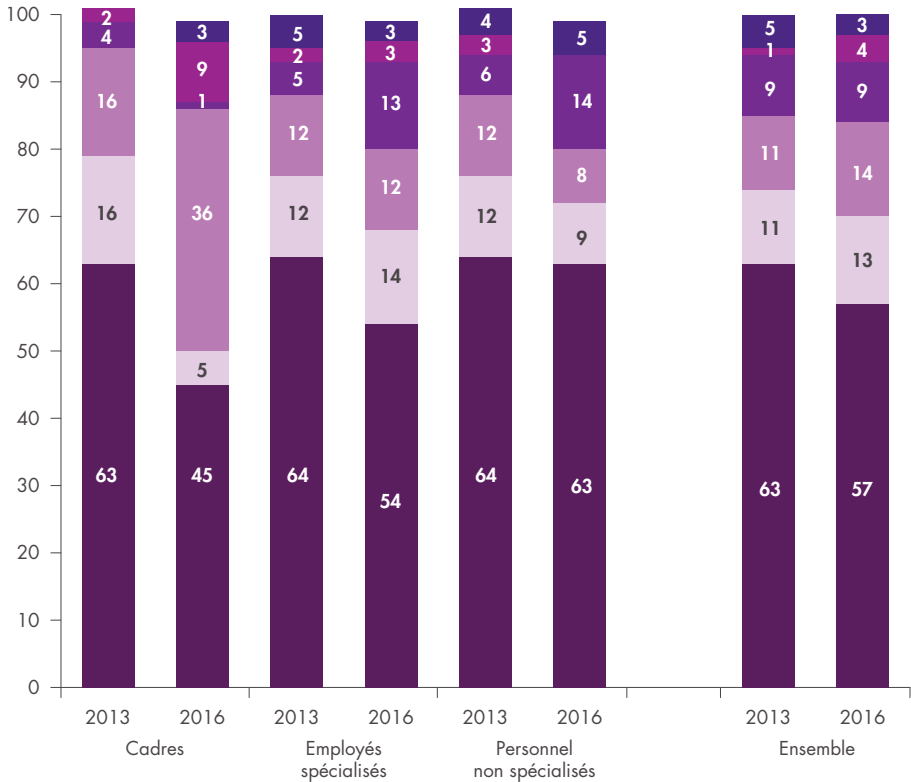
Source : Traitements Quadrat-Études sur données Actalians 2016

Les thèmes de formation diffèrent selon la taille des entreprises. Les grands offices axent une partie de leur plan de formation sur les actions liées au management (10 % des actions de formation non qualifiantes dans les offices de 20 salariés ou plus) et à la bureautique (20 % des actions dans les unités de 10 salariés ou plus). À l'inverse, ces deux thèmes sont quasiment absents dans les formations suivies par les salariés d'offices de petite taille, au profit de stages axés sur les logiciels professionnels et sur le cœur de métier.



Si l'informatique absorbe une grande part des stages, cette thématique régresse depuis quelques années au profit des formations cœur de métier et de celles portant sur la comptabilité et la gestion.

❷ Évolution de la répartition des actions de formation non qualifiante selon la famille de métier



Source : Traitements Quadrat-Études sur données Actalians 2013 et 2016



La part des cadres suivant une formation dédiée aux logiciels professionnels s'élevait à 63 % en 2013 et à 45 % en 2016.

- Autres
- Management
- Accueil communication comptabilité gestion
- Cœur de métier
- Bureautique
- Logiciels professionnels

► PARCOURS QUALIFIANTS PLUS OU MOINS LONGS

La branche possède depuis les années 1960 un établissement paritaire privé chargé de la formation professionnelle continue des salariés des études d'huissiers de justice, appelé École nationale de procédure (ENP).

Cette école dispense des formations dans le cadre de trois parcours qualifiants qui viennent en soutien des pratiques d'évolution professionnelle des salariés :

- Titre de clerk expert, à destination de personnes titulaires d'un master 1 en droit ou d'une expérience professionnelle de trois ans minimum assortie du titre clerk aux procédures. La formation d'une durée

de 481 heures est répartie sur deux ans. Elle contribue également à la préparation de l'examen professionnel permettant de devenir huissier de justice. Elle est suivie par environ 400 personnes par an.

- Titre clerk aux procédures, ouvert aux personnes titulaires du bac ou d'une expérience professionnelle de trois ans minimum. Le titre est préparé en un an dans le cadre d'une formation de 240 heures. Celle-ci bénéficie à une centaine de salariés par an.
- CQP (Certificat de qualification professionnelle) de clerk significateur, sans prérequis, 60 heures de formation réparties sur quatre mois. Ce certificat forme une cinquantaine de salariés chaque année.

Les trois parcours regroupent la grande majorité des heures de formations qualifiantes suivies par les salariés de la branche. Les

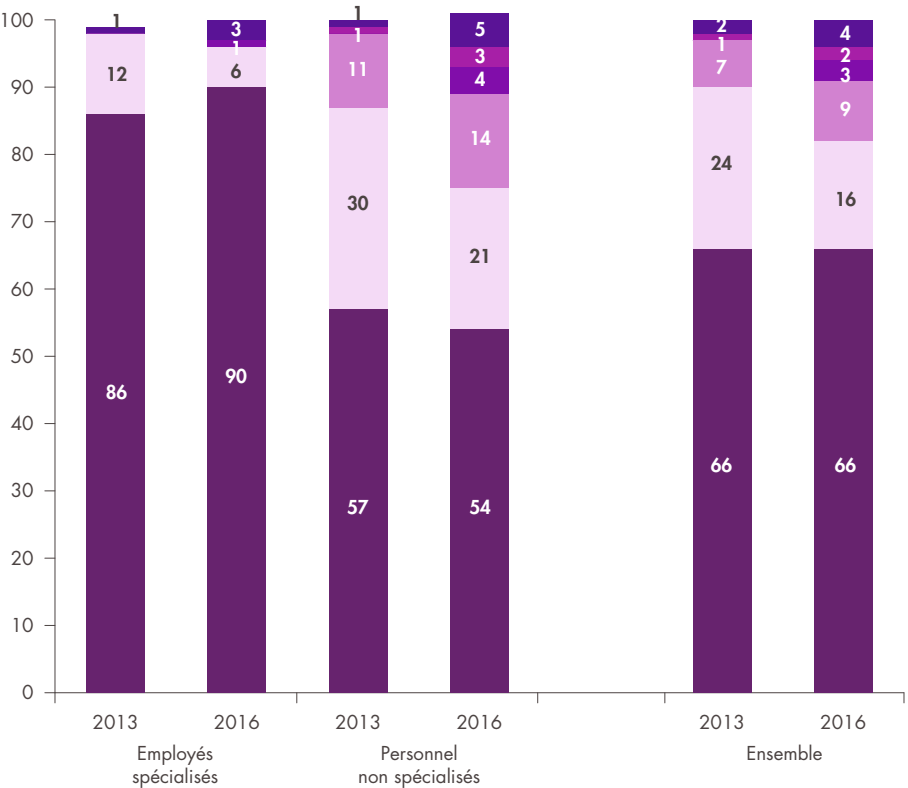
formations qualifiantes sont quasi exclusivement suivies par des personnels non-cadres.

📊 Répartition des actions de formation qualifiantes (2016)

	Stages		Heures de formation	
	Nombre	%	Nombre	%
Formations qualifiantes	634	27 %	195614	83 %
Clerc expert	415	18 %	149113	64 %
Clerc aux procédures	102	4 %	15408	7 %
Clerc significateur	57	2 %	3304	1 %
Transverse (anglais, informatique...)	20	1 %	1695	1 %
Comptabilité gestion	12	1 %	6156	3 %
Autre	28	1 %	19938	8 %

Source : Traitements Quadrat-Études sur données Actalians 2016

📊 Évolution de la répartition des actions de formation qualifiante selon la famille de métier

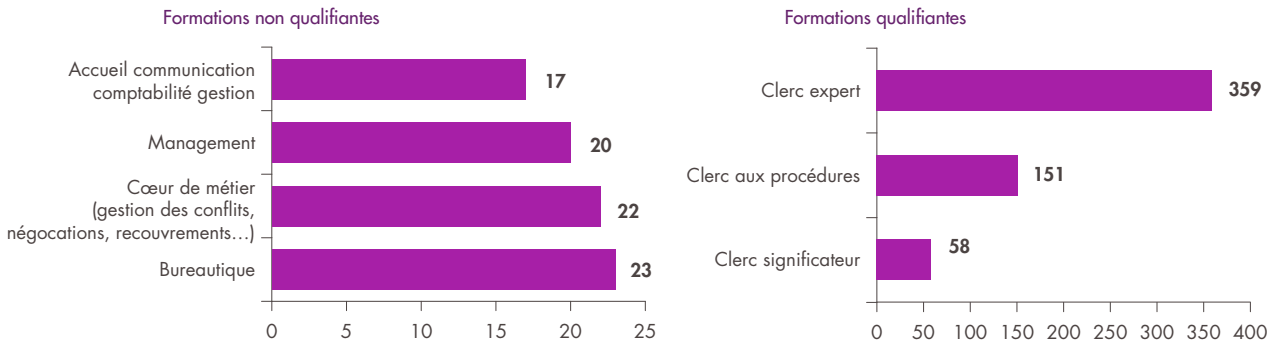


Source : Traitements Quadrat-Études sur données Actalians 2013 et 2016

Le titre de clerc expert absorbe la quasi-totalité des stages de formation suivis par les salariés spécialisés. En revanche, entre 2013 et 2016 la part des formations préparant au titre de clerc aux procédures s'est réduite de moitié au profit des formations diverses (droit, immobilier, anglais, comptabilité et gestion).

Pour les personnels non spécialisés, les formations de clerc expert et clerc aux procédures restent les plus suivies. Toutefois, leur poids s'est affaibli sur la période analysée pour céder la place au parcours de clerc significateur et aux formations transverses et administratives.

📊 Durée moyenne des formations (en heures)

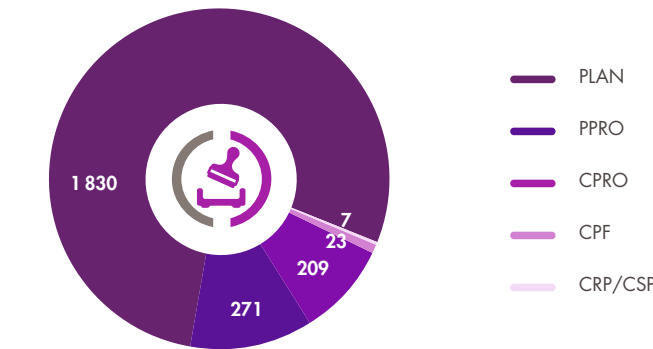


Source : Traitements Quadrat-Études sur données Actalians 2016

➤ DISPOSITIFS DE FORMATION MOBILISÉS

La professionnalisation rassemble 21 % des actions de formation recensées en 2016 : 12 % pour la période de professionnalisation et 9 % pour le contrat de professionnalisation. Ces deux dispositifs sont mobilisés principalement dans le cadre des parcours qualifiants de la branche.

📊 Nombre de formations financées selon le dispositif (2016)



Source : Traitements Quadrat-Études sur données Actalians 2016

La part des employés spécialisés suivant un titre clerc expert est passée de 86 % à 90 % entre 2013 et 2016.

- Autres
- Comptabilité gestion
- Transverse (anglais, informatique)
- Clerc significateur
- Clerc aux procédures
- Clerc expert



Le recours aux contrats de professionnalisation a connu un accroissement de l'ordre de 8,5 % sur les trois dernières années, au détriment des périodes de professionnalisation (– 9 points entre 2014 et 2016).

❶ Recours aux dispositifs de professionnalisation en 2014, 2015 et 2016 (nombre d'actions financées)

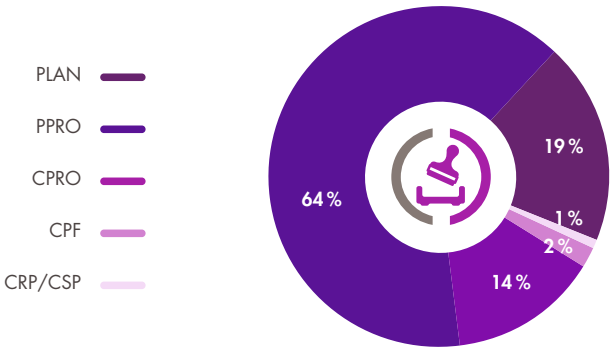
	2014	2015	2016
Contrat de professionnalisation	177	186	209
Période de professionnalisation	386	152	271
Ensemble des actions de professionnalisation	563	338	480
Ensemble des formations qualifiantes	723	648	634
Part des contrats de pro. parmi les formations qualifiantes	24,5 %	28,7 %	33 %
Part des périodes de pro. parmi les formations qualifiantes	53,4 %	23,5 %	42,7 %
Part des actions de pro. parmi les formations qualifiantes	77,9 %	52,2 %	75,7 %

Source : Traitements Quadrat-Études sur données, Actalians, 2014-2016

➤ ESSENTIEL DES MONTANTS FINANCIERS ENGAGÉS SUR LE PLAN DE FORMATION

En 2016, les parcours de professionnalisation captent la grande majorité (78 %) des engagements financiers, tandis que les dispositifs autres pèsent assez peu sur le budget de formation.

❶ Taux des montants engagés par dispositif de formation

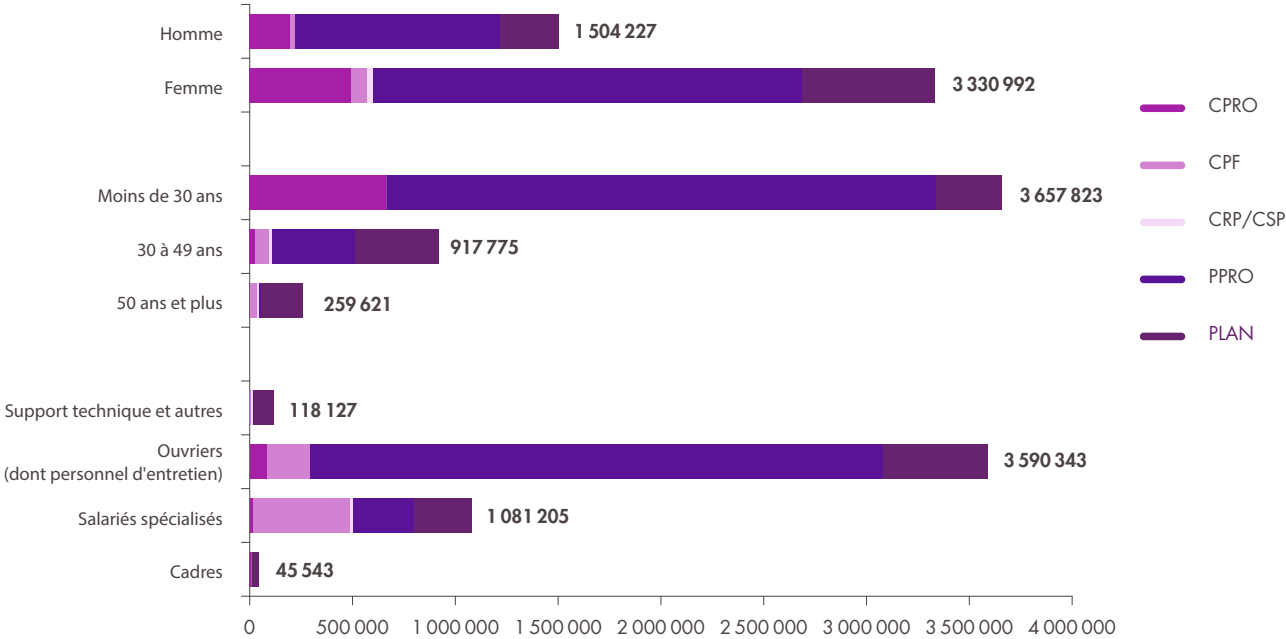


Source : Traitements Quadrat-Études sur données Actalians 2016

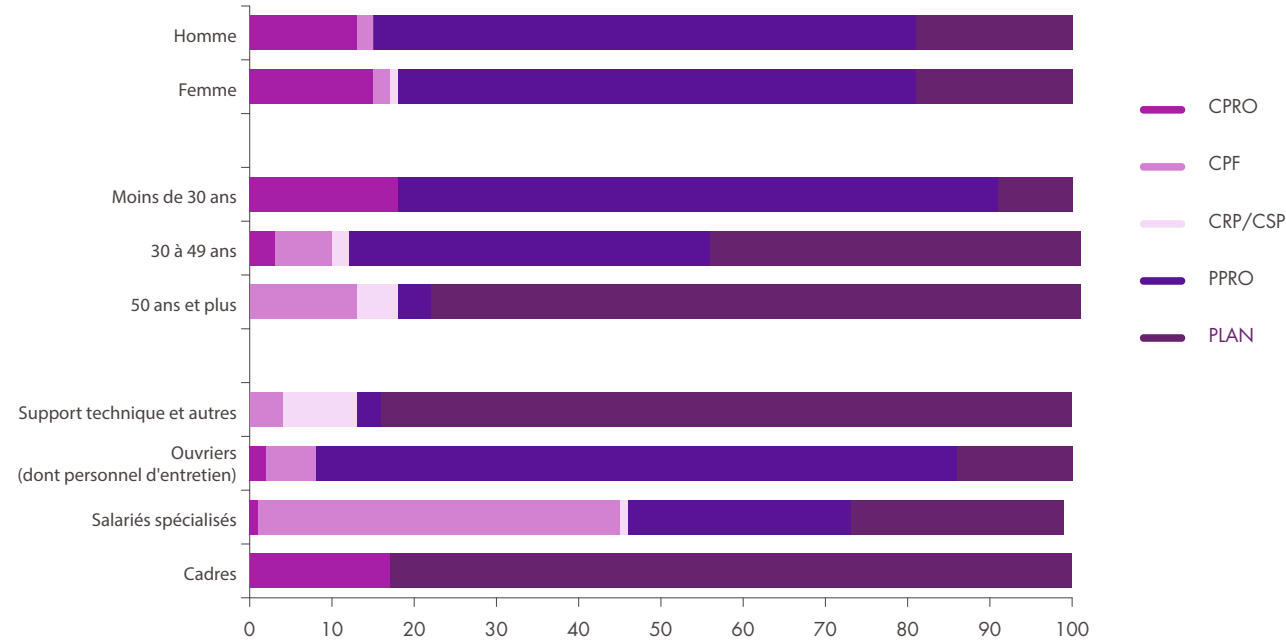
Du fait de la structuration des emplois de la branche, les femmes absorbent près de 70 % des montants engagés par l'Opcva au titre du financement de la formation continue. Les employés non spécialisés concentrent près de 75 % des montants engagés ; ils sont les premiers bénéficiaires dans presque tous les dispositifs, à l'exception des plans de professionnalisation et des CRP/CSP (conventions de reclassement personnalisées/contrats de sécurisation professionnelle), mobilisés majoritairement par les salariés spécialisés. Enfin, les engagements se concentrent surtout sur les jeunes, en particulier dans les dispositifs de professionnalisation.

Les montants engagés pour la formation des cadres s'élèvent au total à 45 543 €. Ils se répartissent en deux dispositifs : le plan de formation, 80 % du budget, et le CPF (compte personnel de formation).

❷ Répartition des engagements financiers selon les dispositifs mobilisés et le profil des salariés (en €)



❸ Répartition des coûts pédagogiques selon les dispositifs mobilisés et le profil des salariés (en %)



Source : Traitements Quadrat-Études sur données Actalians 2016

PROFILS DES FORMÉS

► PROFILS DIFFÉRENCIÉS SELON LE MÉTIER

Le profil des formés varie suivant le type de formation et le métier. L'âge moyen des stagiaires s'élève à 28 ans pour la formation

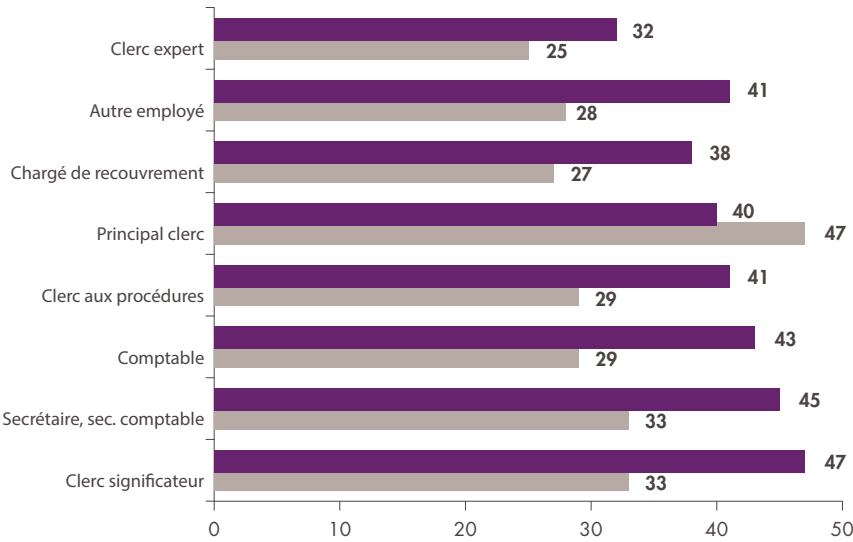
qualifiante et à 40 ans pour la formation non qualifiante. Deux métiers se caractérisent par un âge moyen spécifique: les Clercs experts, au profil jeune, et les principaux Clercs, au profil plus âgé (40 ans).



L'âge moyen des Clercs significateurs suivant une formation qualifiante s'élève à 33 ans, il passe à 47 ans pour la formation non qualifiante.

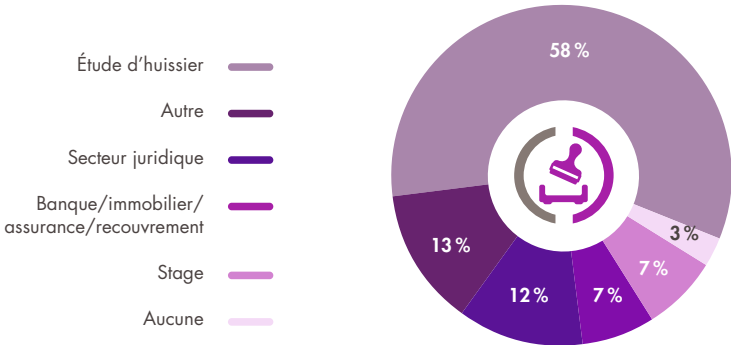
Formations non qualifiantes
Formations qualifiantes

① Âge moyen des bénéficiaires de formation par métier



Source : Traitements Quadrat-Études sur données Actaliens 2016

② Expérience professionnelle des bénéficiaires de la formation « Clerc aux procédures »



Source : Traitements Quadrat-Études sur données ENPEPP

► PROFILS DIFFÉRENCIÉS SELON LE PARCOURS QUALIFIANT

Bien que destinés à faciliter l'évolution professionnelle des salariés, les formations qualifiantes bénéficient surtout à des personnels plutôt qualifiés, notamment des jeunes sortant de formation initiale qui souhaitent présenter l'examen professionnel pour devenir huissier de justice.

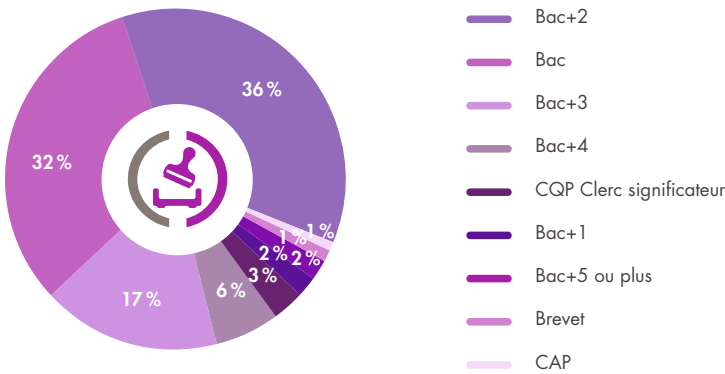
- Le public suivant la formation Clerc aux procédures est constitué quasi exclusivement de personnes en formation continue. Près de la moitié provient d'un secteur d'activité professionnelle autre que les études d'huissiers de justice: autre activité

juridique, banque-assurance, immobilier... Il possède souvent un niveau de diplôme élevé (plus de la moitié est titulaire d'un diplôme de niveau égal ou supérieur à bac +2).

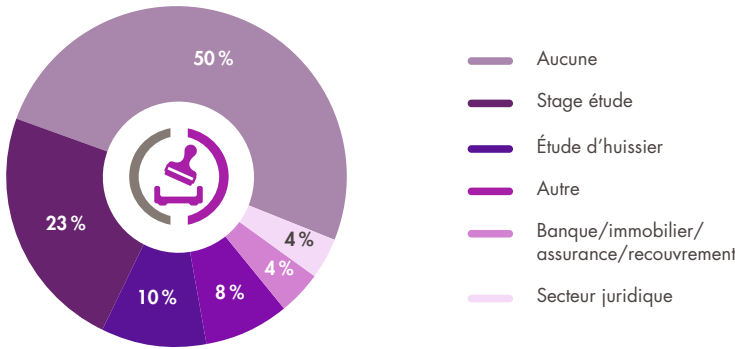
- Les trois quarts des bénéficiaires de la formation Clerc expert sortaient directement

de formation initiale de niveau master au moment de leur entrée en formation; 10 % seulement exerçaient déjà en office d'huissiers de justice. Seuls 4 % avaient précédemment obtenu la certification de branche du niveau inférieur, à savoir le titre Clerc aux procédures.

③ Niveau d'études des bénéficiaires de la formation « Clerc aux procédures »



④ Expérience professionnelle des bénéficiaires de la formation Clerc expert



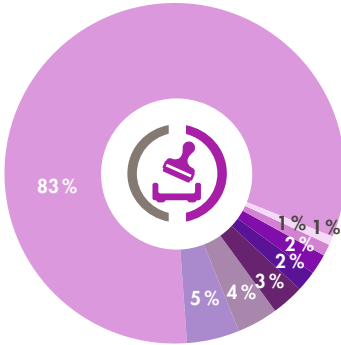
Source : Traitements Quadrat-Études sur données ENPEPP



► TRAJECTOIRE À LA SORTIE
DU PARCOURS QUALIFIANT

Concernant le titre de clerc aux procédures, six mois après la formation, 98 % des bénéficiaires sont en emploi. La grande majorité des formés (83 %) occupe un poste de clerc aux procédures, tandis que 5 % ont quitté la branche.

④ Emploi occupé six mois après la sortie de la formation clerc aux procédures

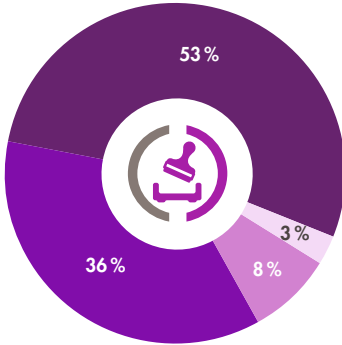


- Clerc aux procédures
- Hors branche
- Clerc significateur
- Secrétaire
- Assistant(e)
- Recherche d'emploi
- Clerc aux actes
- Secrétaire gestionnaire

En 2016 (pour des sorties de formation en 2014 et 2015), 53 % des bénéficiaires de formation n'ont pas connu d'évolution. 36 % ont obtenu une augmentation de leur coefficient ou plus marginalement une promotion (clerc expert). 8 % sont sortis de la branche et 3 % ont perdu leur emploi.

Au final, sur l'ensemble des formés entre 2014 et 2015, 96 % sont en emploi (91 % de CDI, 5 % de CDD) et 9 % sont sortis de la branche.

④ Évolution de la situation en 2016 des personnes sorties de la formation clerc aux procédures entre 2014 et 2015



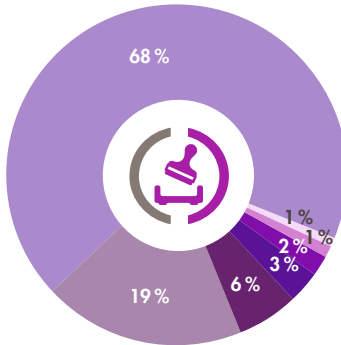
- Étude d'huissier
- Autre
- Banque/immobilier/assurance/recouvrement
- Secteur juridique

Source : Traitements Quadrat-Études sur données ENPEPP

Pour la formation de clerc expert, six mois après la formation, plus de 80 % des bénéficiaires sont en emploi, près de 70 % sont clerc expert et 3 % ont quitté la branche.

En 2016, 20 % des personnes ayant suivi la formation clerc expert entre 2012 et 2014 ont connu une promotion (clerc habilité aux

④ Emploi occupé six mois après la sortie de la formation clerc expert

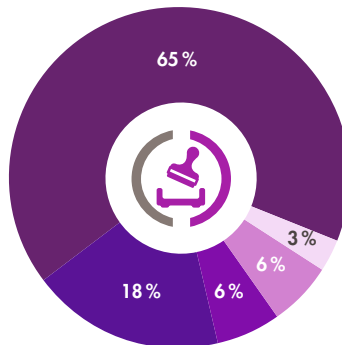


- Clerc expert
- Recherche d'emploi
- Clerc principal
- Hors branche
- Clerc aux procédures
- Préparation examen professionnel
- Autre

constats, principal clerc, huissier de justice salarié) ou une augmentation de coefficient, tandis que 6 % ont perdu leur emploi et 3 % sont sortis de la branche.

Sur le total des formés entre 2012 et 2014, 83 % sont en emploi (80 % en CDI et 3 % en CDD) et 6 % sont sortis de la branche.

④ Situation en 2016 des personnes sorties de la formation clerc expert entre 2012 et 2014



Source : Traitements Quadrat-Études sur données ENPEPP

S'agissant de la présentation à l'examen professionnel, une hausse du nombre de candidats ces dernières années est notable, celui-ci dépassant largement le seuil de 500 personnes en 2015. L'augmentation du nombre de candidats s'est accompagnée

d'une tendance à la baisse du taux de réussite à l'examen, 23 % en 2015. En conséquence, le nombre d'admis, plutôt en recul jusqu'en 2013, s'est redressé au cours des deux dernières années.

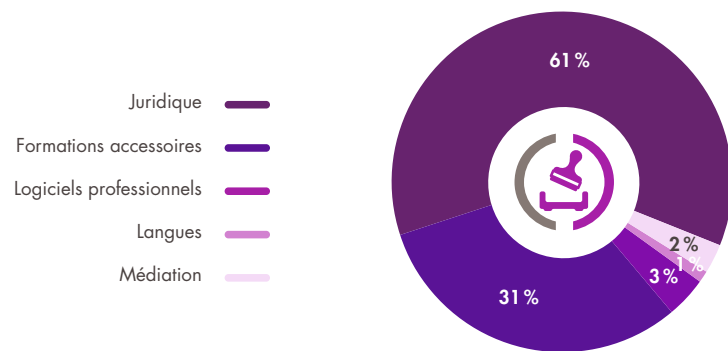
En 2015, le nombre total d'admis atteint 151 personnes, soit 23,6 % des candidats.

❶ Taux de réussite à l'examen professionnel



Source : CNHJ, 2016

❷ Thématiques des formations suivies par les huissiers de justice titulaires (2016)



Source : Traitements Quadrat-Études sur données ENPEPP

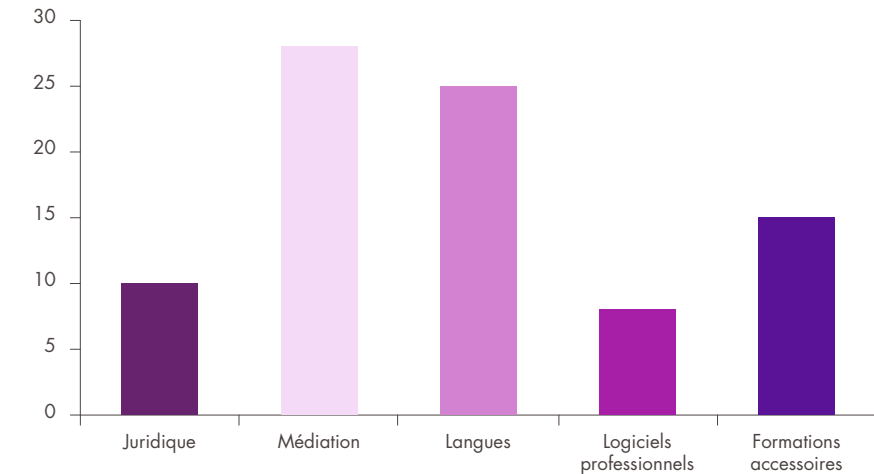
➤ FORMATION DES HUISSIERS DE JUSTICE TITULAIRES

En 2016, le FIF PL (Fonds interprofessionnels de formation des professionnels libéraux) a financé près de 1 220 actions de formation à destination des huissiers de justice titulaires. La formation des titulaires des offices se concentre majoritairement sur le cœur de métier de la profession, notamment la compétence juridique (61 %), suivi de formations accessoires relatives à l'exercice de la profession d'huissier de justice (31 %). Les formations transverses pèsent très faiblement sur le total des actions suivies (8 %).

En 2016, la durée moyenne des formations financées par le FIF PL, toutes thématiques confondues, est de 12 heures. Les formations qui préparent à la médiation et aux langues étrangères sont beaucoup plus

longues par rapport à la moyenne générale, puisqu'elles durent majoritairement entre trois et quatre jours. Les formations les plus courtes (juridique et logiciels professionnels) ont un coût moyen horaire plus élevé.

❸ Durée moyenne des formations suivies par les huissiers de justice titulaires (2016)



Source : FIF PL, 2016



LEXIQUE

ADLC : Autorité de la concurrence

CA : Chiffre d'affaires

CCN : Convention collective nationale

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CNHJ : Chambre nationale des huissiers de justice

CPJ : Commissaire-priseur judiciaire

CPF : Compte personnel de formation

CPNE-FP : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

CPRO : Contrat de professionnalisation

CQP : Certificat de qualification professionnelle

CRP : Contrat de reclassement personnalisé

CSP : Contrat de sécurisation professionnelle

DADS : Déclaration annuelle des données sociales

DARES : Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques

DIF : Droit individuel à la formation

DUT : Diplôme universitaire de technologie

ENPEPP : École nationale de procédure établissement paritaire privé

FIF PL : Fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

IDCC : Identifiants des conventions collectives

Insee : Institut national de la statistique et des études économiques

MJ : Ministère de la Justice

OMPL : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales

Opca : Organisme paritaire collecteur agréé

PLAN : Plan de professionnalisation

PPRO : Période de professionnalisation

TPE : Très petites entreprises

L'OMPL, UN OUTIL PARITAIRE

au service des entreprises libérales, employeurs et salariés

L'OMPL est né de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales conclu entre le syndicat représentant des employeurs l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les cinq syndicats représentants des salariés CFDT (Confédération française démocratique du travail), CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres), CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), CGT (Confédération générale des travailleurs), CGT-FO (Confédération générale du travail - Force ouvrière).

