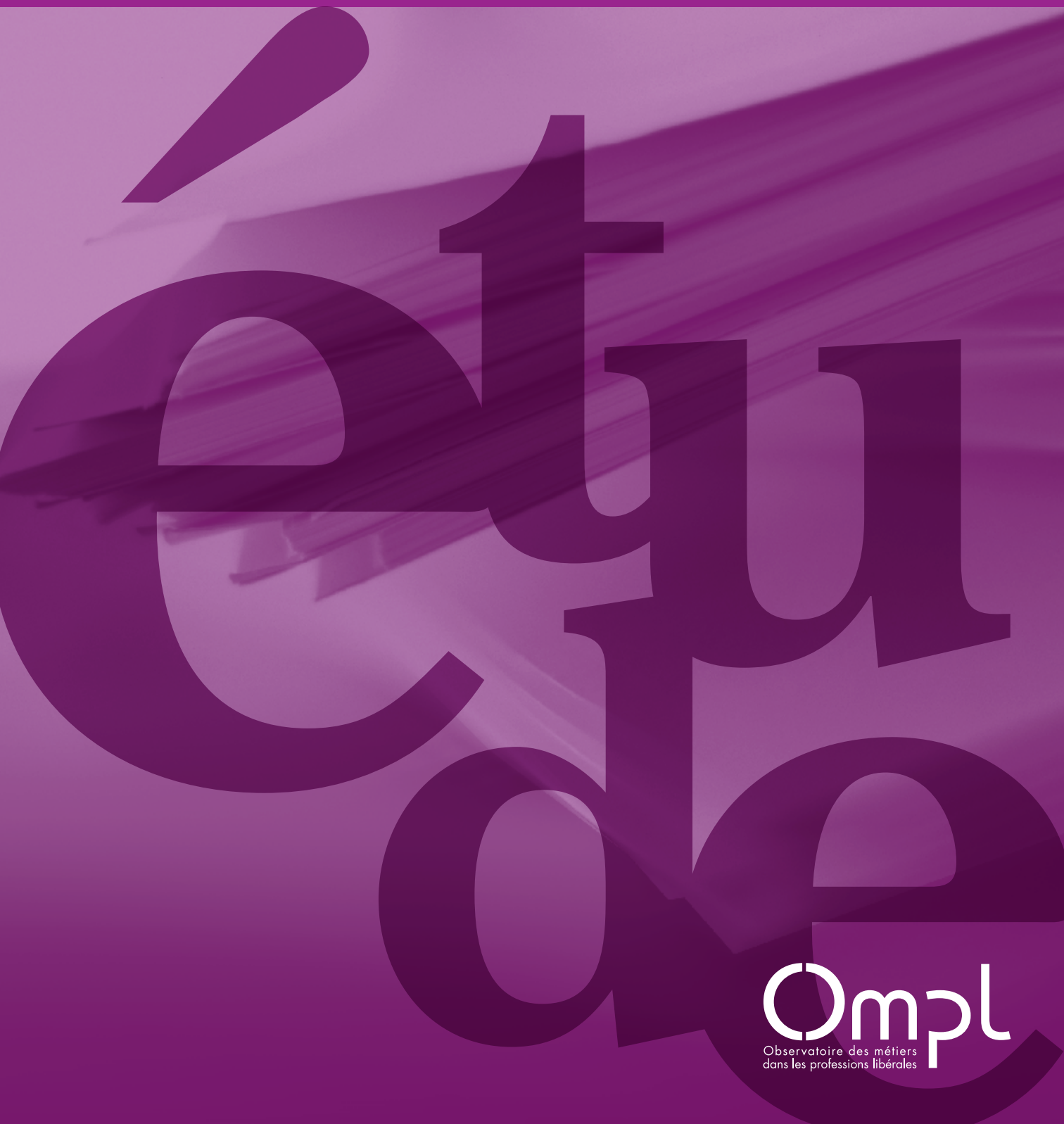


2017

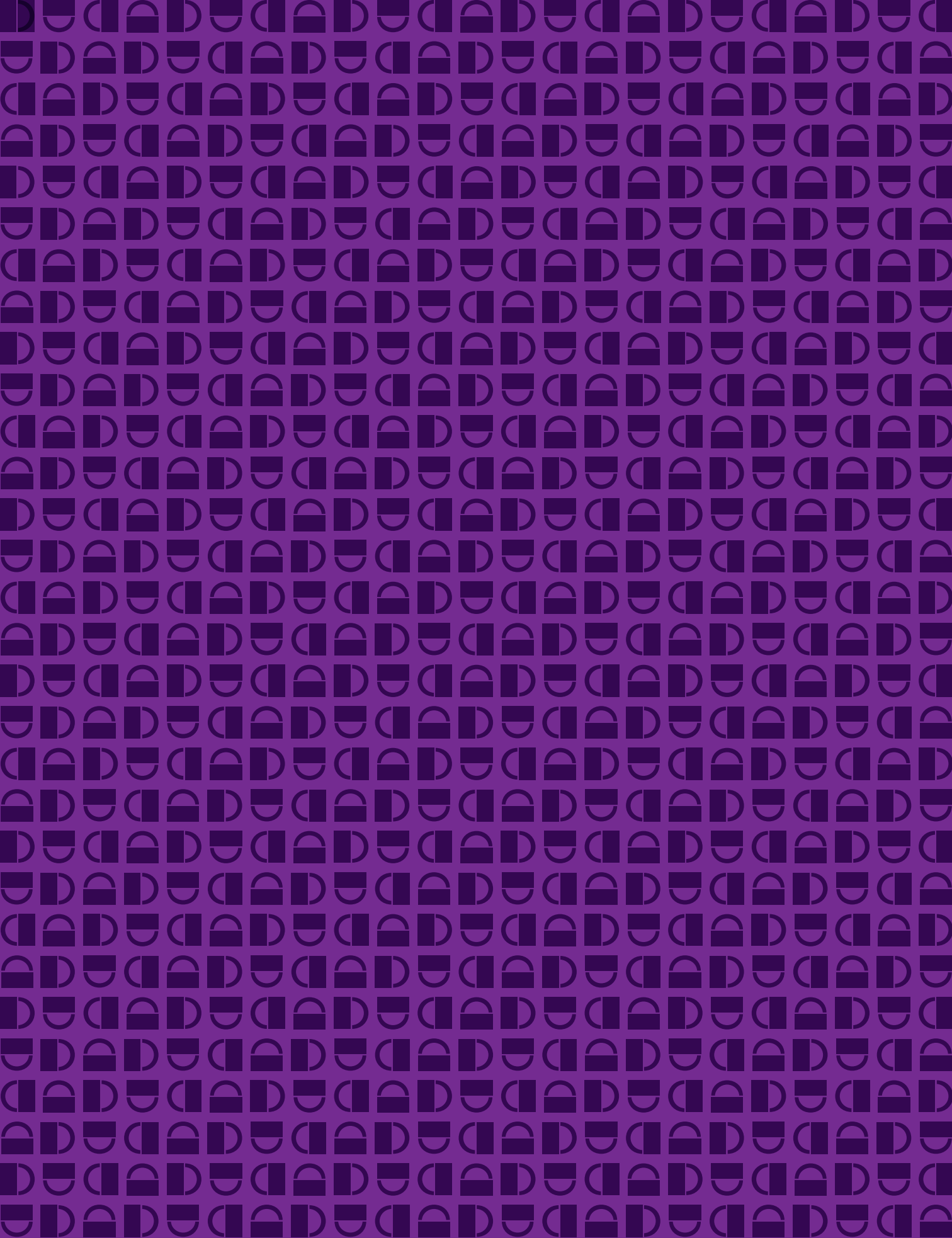
Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés
de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques



PORTRAIT STATISTIQUE DE BRANCHE



Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales





SOMMAIRE

04 Principaux enseignements

- Structure duale
- Un peu plus de 500 entreprises et près de 3 000 salariés
- Tpe et pme
- Quelques métiers spécifiques mais majorité de métiers transversaux
- Avancées en matière de formation professionnelle
- Évolutions prochaines y compris dans le domaine de la formation

07 Une étude initiée par la commission mixte paritaire nationale

- Finalités
- Méthodologie

09 Entreprises de la branche

- Offices de commissaires-priseurs judiciaires
- Sociétés de ventes volontaires

13 Indicateurs économiques de la branche

- Activité des OCPJ
- Activité des SVV
- Données de la branche

21 Emplois de la branche

- Effectifs salariés
- Effectifs par genre
- Pyramide des âges
- Catégories sociales
- Contrats de travail
- Temps de travail
- Mobilité annuelle des salariés
- Chômage annuel de branche
- Rémunération nette annuelle

31 Formation professionnelle

- Formation au métier de commissaire-priseur
- Entreprises formatrices
- Grands domaines de formation
- Profil des bénéficiaires de la formation

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

STRUCTURE DUALE

Office de commissaire-priseur judiciaire (OCPJ)

Le commissaire-priseur judiciaire est seul habilité à diriger les ventes judiciaires, c'est-à-dire prescrites par la loi ou par une décision de justice.

Société de ventes volontaires (SVV)

Les ventes volontaires, issues de la libre décision d'une personne de vendre tout ou partie de ses biens, doivent être dirigées par des sociétés commerciales de droit privé – détenues par une personne, des associés ou des actionnaires –, agréées par le Conseil des ventes volontaires et ayant au moins un dirigeant, associé ou salarié titulaire du certificat de bon accomplissement de stage. Les commissaires-priseurs judiciaires peuvent exercer des activités de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques au sein de sociétés à forme commerciale.

Tous les biens meubles¹, d'occasions ou neufs², sont susceptibles d'être vendus aux enchères par un commissaire-priseur : meubles, objets d'art (tableau, bijou, bibelot...), matériels professionnels (outillage, matériel de BTP, de restauration, informatique et bureautique, stocks...), véhicules (véhicule personnel, utilitaire, de collection...), animaux (chevaux de course, cheptel...).

Depuis la loi de 2000³, il existe deux types de commissaires-priseurs : le commissaire-priseur judiciaire et le commissaire-priseur de ventes volontaires. Ce distinguo repose sur la nature même des ventes.

Les ventes judiciaires sont ordonnées par décision de justice (ventes après liquidations judiciaires, saisies-ventes, réalisation de gage, inventaires et prises après successions...) et confiées à des officiers ministériels, les commissaires-priseurs judiciaires. Les ventes volontaires, qui procèdent du libre choix du propriétaire du bien, peuvent être dirigées par des commissaires-priseurs judiciaires et/ou des commissaires-priseurs habilités à diriger ce type de ventes.

Les entreprises de la branche professionnelle se répartissent entre ces deux types de ventes avec d'une part les offices de

commissaires-priseurs judiciaires (OCPJ) et, d'autre part, les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (SVV)⁴.

Le repérage et le dénombrement de ces entreprises sont cependant rendus complexes car :

- elles ne possèdent pas de code NAF spécifique et sont regroupées, au sein d'une catégorie plus large, avec d'autres professions du droit (sous classe 69.10Z) ;
- la séparation entre les deux types d'entreprise n'est pas étanche puisque 75 % des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques sont adossées à un office judiciaire.

En revanche, depuis 2008, les salariés de ces deux types d'entreprises, dont la professionnalité repose majoritairement sur des compétences analogues, sont regroupés au sein de la « *convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires* ». Cette convention délimite le périmètre de la branche professionnelle et permet, via l'exploitation de la DADS, de compter précisément ses effectifs.

1. Biens meubles par opposition à biens immeubles.

2. Depuis la loi n° 2011-850 du 20 juillet 2011 de libéralisation des ventes volontaires de meubles aux enchères publiques.

3. Loi n° 2000-642 du 10 juillet 2000 portant réglementation des ventes volontaires de meubles aux enchères publiques.

4. Cette catégorie d'entreprises se retrouve également sous l'appellation d'opérateurs de ventes volontaires (SVV).

UN PEU PLUS DE 500 ENTREPRISES ET PRÈS DE 3 000 SALARIÉS

En 2016, 315 offices de commissaires-priseurs judiciaires, et 403 opérateurs de ventes volontaires sont dénombrés. Parmi ces derniers, 303 sont adossés à un office et 100 ne le sont pas. Ces entreprises sont inégalement réparties sur le territoire national, Paris et la Région parisienne concentrant plus du tiers des études judiciaires et des salles des ventes volontaires.

Bien que peu nombreuses, les entreprises de la branche réalisent un chiffre d'affaires global important. Le montant net des recettes⁵ des commissaires-priseurs judiciaires était en 2013 de plus de 70 millions d'euros et le montant total adjugé par les sociétés de ventes volontaires de 2,7 milliards d'euros (48 % pour les objets d'art et de collection, 46 % pour les véhicules industriels et 6 % pour les chevaux).



TPE ET PME

La branche emploie plus de 3 000 salariés dont plus 70 % travaillent dans des entreprises de moins de cinq emplois ETP (en équivalent temps plein); seules cinq entreprises ont plus de 50 emplois ETP.

Les salariés de la branche sont majoritairement des femmes (60 %), plutôt jeunes (40 % de moins de 35 ans) et faisant partie de la catégorie sociale employés (60 %).

À l'encontre des autres professions libérales, elle recrute également du personnel

ouvrier (13 %). La très grande majorité des salariés est en CDI (85 %) et à temps complet (79 %).

La démographie de la branche est plutôt positive : le nombre de salariés augmente tout comme le nombre de femmes, y compris cadres, la pyramide des âges rajeunie et le nombre de CDI progresse. Cependant, la rémunération des femmes reste globalement inférieure à celle des hommes. Cette inégalité est plus prononcée pour les cadres.

QUELQUES MÉTIERS SPÉCIFIQUES MAIS UNE MAJORITÉ DE MÉTIERS TRANSVERSAUX

Si le commissaire-priseur, son clerc et/ou ses experts demeurent les métiers emblématiques de la branche, les autres métiers peuvent être qualifiés de transversaux avec des fonctions exercées et des compétences mobilisées qui ne sont pas spécifiques :

métiers de l'administration, métiers de la logistique, métiers des nouvelles technologies de l'information... Dans la majorité des cas, les entreprises étant de petite taille, les salariés sont polyvalents.

5. Recettes nettes = recettes encaissées + débours + horaires rétrocedés.

AVANCÉES EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le nombre d'entreprises formatrices est important et tend à croître. En revanche, le nombre de stagiaires diminue par rapport à la période précédente. Plus de 60 % des bénéficiaires de la formation professionnelle sont employés par des entreprises de moins de 10 salariés, ratio analogue à celui de la période précédente.

La très grande majorité des formations dispensées sont des stages d'adaptation (72 %) et, dans une moindre mesure (23 %) des stages d'actualisation/développement. À l'exception de quelques contrats de professionnalisation, le recours à l'alternance est inexistant.

L'accès à la formation est plus élevé pour les femmes et, toujours par rapport à la

période précédente, pour les catégories employés-ouvriers. Les grands domaines de formation prennent en compte les évolutions technologiques de la branche et la formation aux logiciels de ventes aux enchères arrive en tête pour toutes les catégories socioprofessionnelles. L'accent a également été mis sur la connaissance des marchandises mises aux enchères (objets d'art et de collection, meubles...). Les formations commerciales, marketing, relation clients, management... se sont développées.

La formation des futurs commissaires-priseurs occupe toujours une place importante (10 % des stagiaires et 30 % des heures de formation).

ÉVOLUTIONS PROCHAINES Y COMPRIS DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION

L'application de l'ordonnance de juin 2016 créant le statut de commissaire de justice modifié à moyen terme (2022) l'organisation de la formation professionnelle initiale des commissaires-priseurs judiciaires (devenus commissaires de justice) et instaure une obligation de formation professionnelle continue.

Ces nouvelles dispositions seront pilotées par la future chambre nationale des commissaires de justice. Les dispositions qui seront prises pour les commissaires-priseurs habilités à diriger des ventes volontaires demeurent à préciser.



ÉTUDE INITIÉE PAR LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE NATIONALE

Les commissaires-priseurs judiciaires sont seuls habilités à diriger les ventes judiciaires, c'est-à-dire prescrites par la loi ou par une décision de justice. Officiers publics ministériels, ils exercent leur activité au sein d'offices ou d'études. Les commissaires-priseurs habilités à diriger les ventes volontaires de biens meubles exercent au sein de sociétés de ventes volontaires (SVV). Ce sont des sociétés commerciales de

droit privé – détenues par une personne, des associés ou des actionnaires. Elles doivent être agréées par le Conseil des ventes volontaires (CVV) et avoir au moins un dirigeant, un associé ou un salarié titulaire du certificat de bon accomplissement de stage. De nombreux commissaires-priseurs exercent les deux activités. La société de ventes volontaires est alors dite « adossée » à l'office.



FINALITÉS

► UN APPUI AU SERVICE DE LA RÉFLEXION PROSPECTIVE

Ce portrait statistique, qui constitue la première partie de l'étude prospective de branche, résulte d'une demande de la Commission mixte paritaire nationale des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques adressée à l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales).

Il a pour finalité d'apporter des éléments d'observation, d'analyse et de prospective qui serviront :

- à la branche, 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 pour mieux appréhender leur évolution et leur mobilité professionnelles.

MÉTHODOLOGIE

► DONNÉES SUR L'EMPLOI

Dans la statistique nationale (INSEE), l'activité des commissaires-priseurs n'est pas identifiée par un code NAF spécifique. Elle est regroupée avec celles d'autres professions du droit dans la sous-classe 69.10Z. Il n'y a pas non plus de nomenclature

d'emploi qui isole les commissaires-priseurs. Ils sont regroupés sous le code 82.99Z (Autres activités de soutien aux entreprises). Cela rend donc impossible l'exploitation de grandes enquêtes telles que le Recensement de la population (RP), l'Enquête emploi et les données Unedic.



Avant 2010, les cotisations des entreprises de la branche se répartissaient sur plusieurs OPCA.

En 2010, le nombre de cotisants dans la base de données d'Actalians est proche du nombre total des offices judiciaires et des opérateurs de ventes volontaires. Le nombre d'emplois ETP est légèrement inférieur (2 236 ETP) à celui de l'effectif de la DADS (2 592 salariés), ce qui est cohérent.

En revanche, la DADS, traitée par l'Insee, est utilisable à partir du code de la convention collective de la branche (CCN du 17 décembre 2008. N° IDCC 2785, brochure n° 3363). Elle permet d'obtenir des informations détaillées sur les effectifs, le genre, l'âge et le type de contrat de travail. Le dernier traitement disponible porte sur les effectifs 2013. Il s'agit d'un échantillon au 1/12^e qui ne permet pas toutes les exploitations.

Depuis 2010, suite au regroupement des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires dans une seule convention collective, Actalians rassemble toutes les entreprises de la branche ayant des salariés. Cette source est la seule qui permette de disposer de données sur l'effectif en emplois ETP de chaque entreprise cotisante.

► DONNÉES SUR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Depuis quelques années, deux autres sources statistiques permettent de disposer d'indicateurs sur l'activité économique de la branche :

- depuis 2009, le bilan économique annuel des ventes volontaires aux enchères publiques du Conseil des Ventes Volontaires ;
- depuis 2012, les données publiées, par profession libérale, par l'Observatoire de l'activité libérale isolent l'activité des commissaires-priseurs judiciaires.

► DONNÉES SUR LA FORMATION

Elles sont issues :

- pour la formation des commissaires-priseurs, des bilans annuels publiés par le Conseil des ventes ;
- pour la formation de l'ensemble des salariés de la branche, des traitements réalisés à partir des données communiquées par Actalians (OPCA-PL - Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales).

► STATISTIQUES

Ce portrait statistique prend appui sur :

- les données de la déclaration annuelle des salaires (DADS) ;
- les données d'Actalians sur les offices et sociétés employeurs, leurs effectifs salariés et les formations financées (plan, DIF et professionnalisation) ;
- le bilan économique annuel contenu dans le rapport d'activité du Conseil des ventes volontaires (CVV).

► PARTENAIRES

Ce travail a été réalisé en coproduction. Les partenaires et copilotes de l'étude sont :

- l'OMPL ;
- la Commission mixte paritaire nationale des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques ;
- le cabinet Ithaque.

L'OMPL est le financeur de cette étude. Il est l'observatoire prospectif duquel relèvent les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et les offices de commissaires-priseurs judiciaires. 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 Commission mixte paritaire nationale a assumé la responsabilité du 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.

Ithaque, cabinet d'études et de conseil, a été choisi pour animer et produire la présente étude selon la méthodologie présentée ci-dessus.

ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Le dénombrement des entreprises de la branche est complexe car elle est composée de deux types de structures :

- les offices des commissaires-priseurs judiciaires (OCPJ) ;

- les sociétés de ventes volontaires (SVV) qui peuvent – ou non – être adossées à un office judiciaire.



OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES

► 413 COMMISSAIRES-PRISEURS RÉPARTIS SUR 315 OFFICES

🔗 Officiers publics et ministériels au 1^{er} janvier selon le mode d'exercice⁶

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Commissaires-priseurs judiciaires individuels	184	183	182	180	175	174	175
Commissaires-priseurs judiciaires associés	223	219	214	216	216	219	211
Salariés ⁷	0	0	0	2	14	20	27
Nombre total de commissaires-priseurs judiciaires	407	402	396	398	405	413	413

Source : Ministère de la Justice / Direction des affaires civiles et du Sceau

🔗 Nombre d'offices au 1^{er} janvier selon le mode de gestion⁸

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Offices individuels	184	183	182	180	175	182	184
Sociétés professionnelles	117	114	113	115	113	113	108
Sociétés d'exercice libéral	11	13	14	14	17	20	23
Non renseigné	1	4	4	4	8	0	0
Nombre total d'offices et sociétés civiles professionnelles	313	314	313	313	313	315	315

Source : Ministère de la Justice / Direction des affaires civiles et du Sceau

6. Le ministère ayant actualisé ses données, certains chiffres sont différents de ceux publiés dans le portrait statistique de 2014.

7. Les commissaires-priseurs judiciaires salariés sont soumis aux dispositions législatives et réglementaires relatives à l'exercice des fonctions de commissaire-priseur judiciaire par des personnes physiques, à la déontologie et à la discipline des commissaires-priseurs judiciaires. Sauf lorsqu'il est employé par un commissaire-priseur judiciaire titulaire de deux offices, le commissaire-priseur judiciaire salarié ne peut exercer ses fonctions qu'au sein d'un seul office. Il ne peut avoir de clientèle personnelle. Il peut procéder seul aux ventes de meubles aux enchères publiques prescrites par la loi ou par décision de justice, ainsi qu'aux inventaires et prises correspondants.

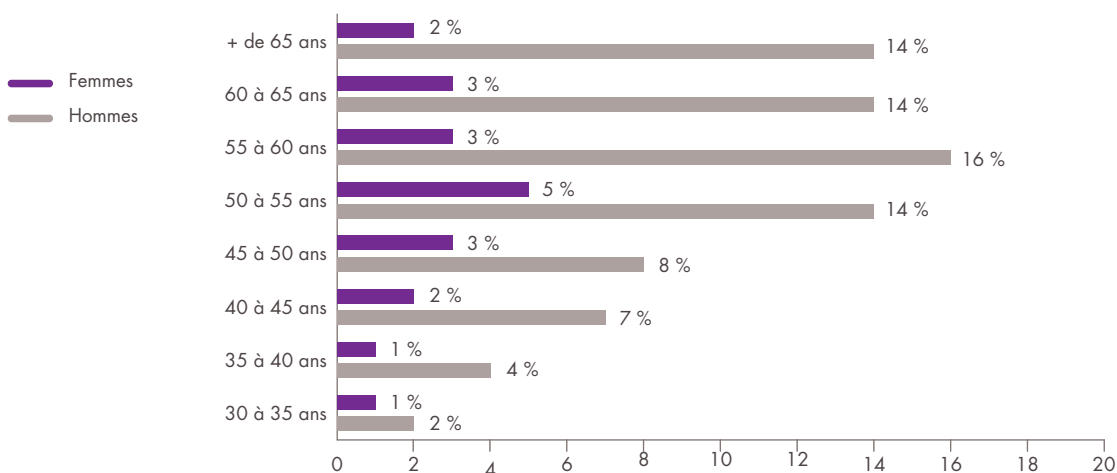
8. Hors offices vacants ou non pourvus.

En 2016, 413 commissaires-priseurs judiciaires se répartissent sur 315 offices. Parmi eux, 42 % exercent à titre individuel, 51 % sont associés et 7 % sont salariés d'un office⁹. En effet, le décret n° 2012-121 du 30 janvier 2012 a ouvert au commissaire-

priseur judiciaire la possibilité d'exercer la profession en qualité de salarié. Entre 2010 et 2016, le nombre de commissaires-priseurs judiciaires, d'offices et la part des offices individuels sont restés relativement stables.

► CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES DES COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES

① Pyramide des âges des commissaires-priseurs judiciaires par genre (2016)

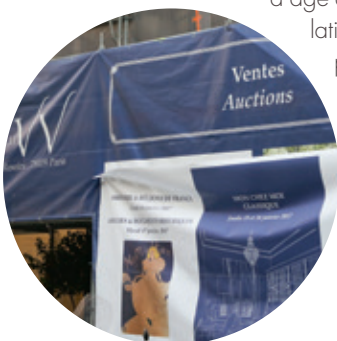


Source : Ministère de la Justice / Direction des affaires civiles et du Sceau



23 %
des commissaires-priseurs
sont des femmes.

L'âge moyen d'entrée dans la profession est d'une trentaine d'années et la moyenne d'âge autour de 53 ans. La population masculine (54 ans) est plus âgée que la population féminine (50 ans).



23 % des commissaires-priseurs judiciaires sont des femmes. Cette tendance, qui a progressé de trois points depuis 2014, devrait continuer à s'accroître puisque plus de 50 % des candidats reçus à l'examen d'aptitude judiciaire sont des femmes.

9. Notons que si le nombre de commissaires-priseurs salariés est encore faible dans les offices, il représente près de 10 % des effectifs salariés des sociétés de ventes volontaires : 296 (CDI + CDD hors stagiaires) selon les données du rapport du Conseil des ventes volontaires de 2012.

SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES

🔊 Nombre et évolution des sociétés de ventes volontaires

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	%
Adossées à des OCPJ	324	318	316	313	310	312	309	306	303	75 %
Uniquement SVV	64	67	77	83	102	102	99	101	100	25 %
Total	388	385	393	396	412	414	408	407	403	100 %

Source : Rapport annuel du Conseil des ventes volontaires 2017

En 2015, les trois quarts des sociétés de ventes volontaires sont adossées à des offices de commissaires-priseurs judiciaires. Ce pourcentage est stable depuis plusieurs

années. Elles sont inégalement réparties sur le territoire ; plus du tiers localisé en Île-de-France. Ces sociétés sont pour plus de 90 % d'entre elles des SARL ou des SAS.

🔊 Répartition régionale des sociétés de ventes volontaires

Nouvelles régions	Anciennes régions	Nombre	%
Auvergne-Rhône-Alpes	Rhône-Alpes, Auvergne	37	9 %
Bourgogne-Franche-Comté	Bourgogne, Franche-Comté	20	5 %
Bretagne	Bretagne	13	3 %
Centre-Val de Loire	Centre, Val de Loire	17	4 %
Grand Est	Alsace, Lorraine, Champagne-Ardenne	17	4 %
Hauts-de-France	Nord, Pas-de-Calais, Picardie	26	6 %
Île-de-France	Île-de-France	139	34 %
Normandie	Normandie	36	9 %
Nouvelle-Aquitaine	Aquitaine, Poitou-Charentes, Limousin	33	8 %
Occitanie	Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées	22	5 %
Pays de la Loire	Pays de la Loire	15	4 %
PACA	PACA	32	8 %
France		407	100 %

Source : Rapport annuel du Conseil des ventes volontaires 2016

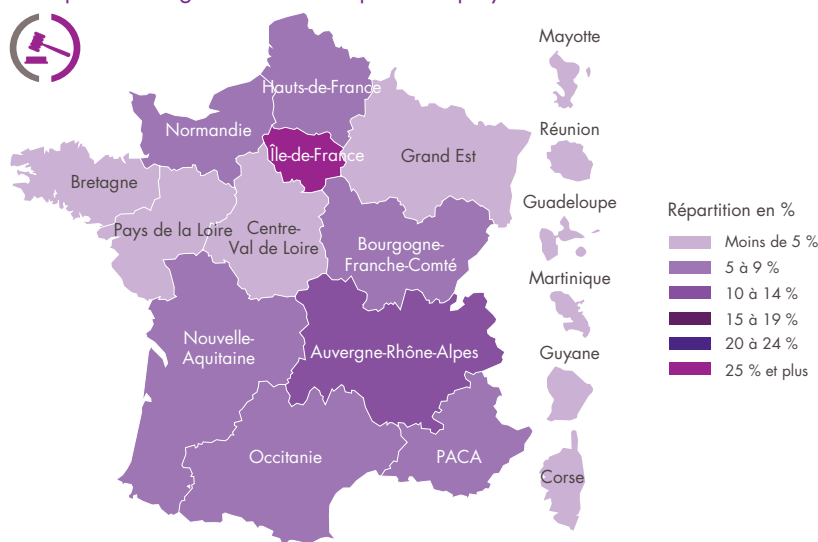
L'annuaire publié par le Conseil des ventes volontaires (CVV) dénombre 628 commissaires-priseurs habilités à diriger des ventes volontaires¹⁰ au sein de 407 maisons de ventes. Ils peuvent y exercer en libéral ou en tant que salariés.

10. À notre connaissance, il n'existe pas de données sociodémographiques spécifiques sur cette population.



Plus du tiers des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques.

④ Répartition régionale des entreprises employeuses



Source : Baromètre entreprises OMPL 2016

À l'image de l'ensemble du secteur juridique, les entreprises employeuses (hors établissements) de la branche sont concentrées en Île-de-France. Ainsi, près d'un tiers des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques est localisé dans cette région. Les régions Rhône-Alpes et PACA constituent un second pôle d'attractivité mais dans des proportions bien moindres. Elles accueillent chacune un peu plus de 8 % des entreprises employeuses de la branche.



Très forte concentration
en Île-de-France

► SOCIÉTÉS COMMERCIALES ET ASSIMILÉES EN PROGRESSION

④ Répartition des entreprises employeuses en fonction du statut juridique

Statuts juridiques	2008	2014
Groupements et assimilés	14 %	14 %
Sociétés et assimilés	70 %	72 %
Entreprises individuelles	16 %	14 %

Source : Baromètre entreprises OMPL 2016

En raison de la nature des activités exercées, les sociétés et assimilées sont traditionnellement majoritaires parmi les entreprises de la branche. Cette configuration tend à

se renforcer encore puisque la part des entreprises individuelles a été réduite de deux points depuis 2008 pour atteindre 14 % en 2014.



INDICATEURS ÉCONOMIQUES

Les indicateurs économiques de l'activité peuvent être appréhendés de trois façons différentes :

- l'activité des offices de commissaires-priseurs judiciaires ;
- l'activité des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques ;
- l'activité de la branche dans son ensemble qui agrège les données des offices

des commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

Les sources mobilisées par chacune de ces approches sont spécifiques. Les comparaisons entre elles doivent donc être prudentes et prendre en compte les grandes tendances plus que des comparaisons terme à terme.



ACTIVITÉ DES OCPJ

Les données ci-après émanent de deux sources différentes :

- l'Insee ;
- l'enquête annuelle de la Chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires (CNCJP).

► CHIFFRE D'AFFAIRES

Selon les données Insee pour l'année 2012, le chiffre d'affaires (CA) moyen des offices de commissaires-priseurs judiciaires (427 pour 2012) s'élève à 423 000 € (soit une hausse de 5 % par rapport à 2011), avec un CA de 29 000 € pour le premier décile¹¹ et de 855 000 € pour le dernier décile¹². Le CA total réalisé par les offices de commissaires-priseurs judiciaires dépasse 180 millions d'euros.

Selon la CNCJP, les produits atteignent en moyenne, en 2013, 257 897 € par office, soit une hausse de 10 % par rapport à 2010. Les honoraires se répartissent comme suit :

- 64 % sont le produit des ventes aux enchères. Parmi ces produits, les honoraires des ventes collectives représentent 78 % et ceux liés au Crédit Municipal 12 %.

- 36 % sont le produit des inventaires et des prises. Parmi ces produits, les missions relatives aux procédures collectives représentent 62 % et ceux liées à des successions 28 %.

Selon les mêmes sources, en 2013, l'adjudication moyenne atteint 8 560 € et l'honoraire moyen de l'inventaire dépasse 530 €.

► RÉSULTAT ET RENTABILITÉ

En 2012, selon l'Insee, l'excédent brut d'exploitation moyen des offices judiciaires est de 81 000 € par unité légale, tandis que le résultat net comptable est en moyenne de 83 000 € par unité légale. Le résultat net comptable atteint une moyenne de 69 000 € pour une personne physique et 130 000 € pour une société civile professionnelle (SCP).

11. Premier décile est le chiffre d'affaires au-dessous duquel se situent 10 % des chiffres d'affaires.

12. Dernier décile est le chiffre d'affaires au-dessous duquel se situent 90 % des chiffres d'affaires.

À titre de comparaison, la CNCJP, évaluée pour la période 2010-2013, le résultat net comptable par commissaire-priseur judiciaire (CPJ) à 61 675 €. Pour la même

période, le résultat médian est de 57 313 €. Selon ces données, la rentabilité moyenne (résultat/CA) s'élève pour la période 2010-2013 à 25 %.

❶ Produits, charges et résultats des offices de commissaires-priseurs judiciaires¹³

Années	Produits par OCPJ	Charges par OCPJ	Résultat net par OCPJ	Résultat net par CPJ	Rentabilité (Résultat net/CA)
2010	234 539 €	152 964 €	81 575 €	63 519 €	27 %
2011	231 395 €	160 620 €	70 775 €	54 106 €	23 %
2012	260 487 €	174 621 €	85 866 €	66 570 €	26 %
2013	257 897 €	176 674 €	81 223 €	62 506 €	24 %
Moyenne			79 860 €	61 675 €	25 %

Source : CNCJP, octobre 2014¹⁴

La CNCJP évalue par ailleurs le revenu annuel moyen d'un commissaire-priseur judiciaire avant impôt à 21 000 €, auquel

doit être ajouté un revenu annuel lié aux ventes volontaires compris entre 30 000 et 40 000 €.

ACTIVITÉ DES SVV

❶ Évolution du montant total adjudgé 2005-2015 (millions d'€, frais de ventes non inclus)



Source : Conseil des ventes volontaires, rapport 2016

Les données ci-contre sont issues du rapport annuel du Conseil des ventes volontaires. Celui-ci diligente chaque année une enquête adressée à l'ensemble des opérateurs de ventes volontaires déclarés, soit 407 SVV en 2015. L'enquête porte sur le montant des adjudications hors frais (« prix marteau ») réalisées au cours de l'année, ventilé selon les différentes catégories de ventes, sur l'effectif salarié des SVV et leur usage de l'Internet, sur les ventes de biens neufs, les ventes de gré à gré et l'internationalisation des ventes¹⁵.

13. Cf. Annexe 4 : Les commissaires-priseurs judiciaires, Autorité de la concurrence, janvier 2015, 11 pages.

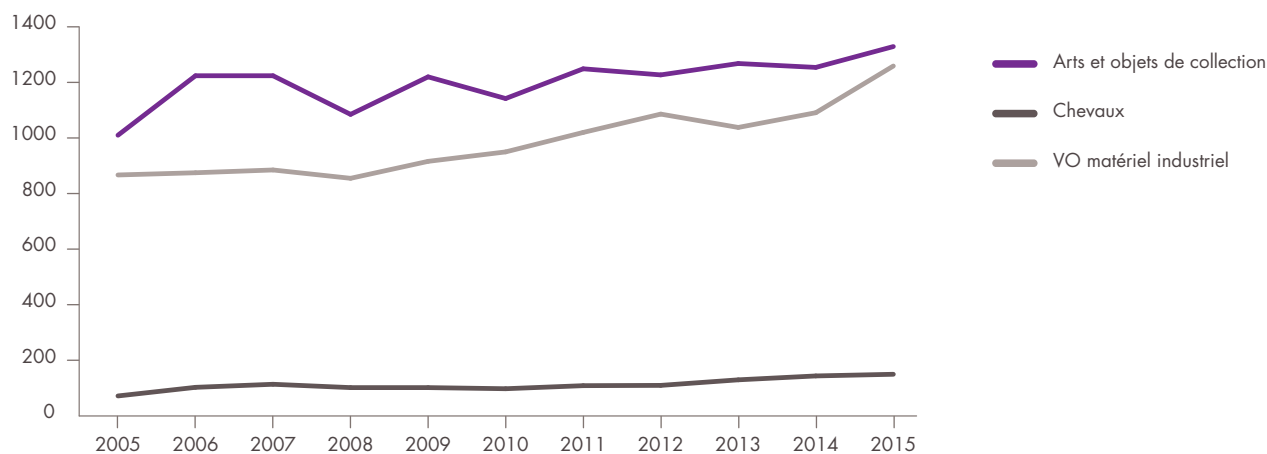
14. Les données sont établies à partir des déclarations 2035 de 260 offices représentant 333 CPJ, soit 80 % de la profession. Certains offices ont été écartés de l'étude et en particulier ceux totalisant les 10 % de revenus les plus et les moins élevés. Le panel représente au final 210 offices représentant 270 CPJ.

15. Le rapport 2016 ne contient pas de ventilation des différents indicateurs par tranche d'adjudication.

► MARCHÉ NATIONAL DES VENTES VOLONTAIRES

④ Répartition des montants adjugés par type de vente (millions d'€, frais de ventes non inclus)

Types de ventes	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Arts et objets de collection	1 010	1 224	1 224	1 085	1 220	1 142	1 249	1 227	1 268	1 254	1 329
Chevaux	72	103	114	102	102	98	109	110	130	144	150
Véhicule d'occasion/ matériel industriel	867	875	885	855	916	950	1 020	1 086	1 038	1 091	1 259
Montant total	1 949	2 202	2 223	2 042	2 238	2 190	2 378	2 423	2 436	2 491	2 739



Source : Conseil des ventes volontaires, rapport 2016

En 2015, le montant total adjugé d'objets d'art et de collection est légèrement supérieur (48 %) à celui des véhicules d'occasion et du matériel industriel (46 %). Sur ces dix dernières années, la croissance de ce dernier est constante, alors que celle du marché des objets d'art est plus heurtée.

Le secteur « *Art et objets de collection* », qui avait vu son activité légèrement reculer en 2014 (-1,1 %), progresse significativement en 2015 (+6 %). Le secteur « *Véhicules d'occasion et matériel industriel* » qui avait enregistré une activité en hausse de 5,1 % en 2014 après un repli en 2013, conforte en 2015 sa bonne progression. Le secteur « *Chevaux* », bien que de taille plus modeste, a connu en 2015 une nouvelle année de hausse, mais moins soutenue qu'en 2014 (+10,8 %) et 2013 (+18 %).

④ Répartition des montants adjugés par type de vente (millions d'€, frais de ventes non inclus)

Types de ventes	Montant	%
Objets d'art et de collection	1 330	100 %
Art et antiquités	823	62 %
Autres objets de collection	269	20 %
Joannerie et orfèvrerie	127	10 %
Vins et alcools	34	3 %
Ventes courantes	77	6 %
Véhicules d'occasion et matériel industriel	1 259	100 %
Véhicules d'occasion	1 166	93 %
Matériel industriel	93	7 %

Source : Conseil des ventes volontaires, rapport 2016

④ Ventilation des montants adjugés par région en 2015 (en millions d'euros, hors frais)

Nouvelles régions	Anciennes régions	Nombre SVV	2014	2015	Variation 2014-2015
			Montant adjugé	Montant adjugé	
Auvergne-Rhône-Alpes	Rhône-Alpes, Auvergne	37	103	101	- 2 %
Bourgogne-Franche-Comté	Bourgogne, Franche-Comté	20	17	20	18 %
Bretagne	Bretagne	13	236	307	30 %
Centre-Val de Loire	Centre, Val de Loire	17	18	24	33 %
Grand Est	Alsace, Lorraine, Champagne-Ardenne	17	19	18	- 5 %
Hauts-de-France	Nord, Pas-de-Calais, Picardie	26	107	100	- 7 %
Île-de-France	Île-de-France	139	1 422	1 569	10 %
Normandie	Normandie	36	213	242	14 %
Nouvelle-Aquitaine	Aquitaine, Poitou-Charentes, Limousin	33	78	75	- 4 %
Occitanie	Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées	22	160	158	- 1 %
Pays de la Loire	Pays de la Loire	15	25	25	0 %
PACA	PACA	32	94	99	5 %
France		407	2 492	2 738	10 %

Source : Conseil des ventes volontaires, rapport 2016



57 %
des adjudications
en Île-de-France

► AMPLIFICATION DE LA CONCENTRATION DU MARCHÉ

Les 20 opérateurs de ventes les plus importants ont réalisé un montant cumulé d'adjudications de 1,9 milliard d'euros, soit 69,4 % du montant total adjugé contre 66 % en 2014. La concentration du marché des ventes aux enchères volontaires, observée depuis plus de quatre ans, s'amplifie. Les cinq premiers opérateurs réalisent à eux seuls 39,7 % du total des adjudications en 2015, contre 37 % en 2014.

En 2015, parmi les vingt premiers opérateurs de ventes, neuf sont positionnés sur le marché des véhicules d'occasion et de matériel industriel; 10 sur celui de l'art et des objets de collection et un sur celui des

chevaux. Les deux plus gros opérateurs de ventes en termes de montants adjugés sont positionnés sur la vente de véhicules d'occasion et de matériel industriel¹⁶. Le troisième et le quatrième sont des opérateurs de ventes d'art et d'objets de collection¹⁷.

► CROISSANCE TOUJOURS SOUTENUE DES VENTES PAR INTERNET

Le montant total des adjudications enregistrées sur Internet atteint 828 millions d'euros en 2015 et représente 30 % du montant total des adjudications tous modes de ventes confondus. Il augmente régulièrement : 31 % en 2014, 30 % en 2015. Les enchères en ligne continuent, elles aussi, de progresser



16. VP Auto (Bretagne); BC Auto-enchères (IDF).

17. Christie's France; Sotheby's France.

très rapidement. 289 opérateurs déclarent avoir organisé des ventes électroniques, soit sous la forme de « live auctions » adossées à des ventes physiques soit sous la forme de ventes totalement dématérialisées dites « en ligne ou *online* ».

► ACTIVITÉ INTERNATIONALISÉE

L'ouverture à l'international des ventes aux enchères se confirme d'année en année. Ainsi, pour les SVV ayant répondu aux questions correspondantes, 36 % de leur montant total adjugé l'a été à des résidents étrangers

(y compris les ressortissants de l'Union européenne) tandis que seulement 6 % du montant de leurs adjudications ont été réalisés sur des biens vendus par des étrangers (y compris de l'Union européenne).

► VENTES DE GRÉ À GRÉ ET VENTES DE BIENS NEUFS¹⁸

En 2014, 66 opérateurs seulement, contre 51 en 2013, ont déclaré avoir réalisé des ventes de gré à gré pour un total d'environ 93 millions d'euros, en hausse par rapport à 2013 (+31 %).



► SITUATION FINANCIÈRE DES SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES

④ Principaux indicateurs financiers (Arts et objets de collection seulement)¹⁹

Indicateurs financiers	2012	2013	2014
Résultat moyen	127 000 €	141 000 €	141 000 €
Chiffre d'affaires moyen	2 000 000 €	2 120 000 €	2 472 000 €
Montant moyen adjugé	6 650 000 €	6 920 000 €	8 310 000 €
Chiffre d'affaires moyen/montant moyen adjugé	30,1 %	30,6 %	29,7 %
Résultat moyen/montant moyen adjugé	1,9 %	2,0 %	1,7 %
Résultat/Chiffre d'affaires	6,4 %	6,7 %	5,7 %

Source : Conseil des ventes volontaires, rapport 2016

De ces différents ratios, il ressort en 2014 un résultat moyen stable par rapport à 2013, une hausse du chiffre d'affaires moyen et du montant total adjugé. Selon le CVV, ces indicateurs masquent d'importantes disparités entre les sociétés de ventes volontaires et doivent donc être interprétés avec prudence :

- les résultats annuels vont de - 1,30 M€ à + 5,80 M€ ;
- les chiffres d'affaires de 19,2 K€ à 56,30 M€ ;
- les montants adjugés de 45 000 € à 176,80 M€.



+ 1 660 000 €
 de progression du montant
 moyen adjugé en l'espace
 de 2 ans

18. La réforme de 2011 autorise les SVV à réaliser des ventes de gré à gré et des ventes de biens neufs, lesquels peuvent être vendus en gros, c'est-à-dire par lots suffisamment importants pour ne pas être considérés comme tenus à la portée du consommateur, à condition toutefois qu'ils soient issus du stock d'une entreprise.

19. Pour le rapport annuel, l'étude s'est concentrée sur le résultat comptable et le chiffre d'affaires des SVV du secteur « Art et objets de collection ». Le périmètre de l'étude, très homogène, concerne donc, en 2014, les SVV qui évoluent dans ce secteur, à savoir ceux qui réalisent plus de 95 % de leur montant d'adjudication en objets d'art et de collection.



Secteur juridique

Branches professionnelles
intégrées dans le secteur
juridiqueÉtudes 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

DONNÉES DE LA BRANCHE

Les données contenues dans le fichier 2015 (masse salariale 2014) des entreprises cotisantes à Actalians présentent un certain nombre de caractéristiques qui les distinguent des données des paragraphes précédents qui reposent sur des enquêtes à façon diligentées par la Chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires (CNCPJ)

et le Conseil des ventes volontaires (CWV) :

- elles portent sur les seules entreprises employeuses d'au moins un salarié ;
- elles agrègent les données concernant les offices judiciaires et les sociétés de ventes volontaires ;
- elles renseignent sur la masse salariale et les effectifs de ces entreprises.

► DIMINUTION TRÈS LÉGÈRE DU NOMBRE D'ENTREPRISES COTISANTES

④ Indicateurs 2015

Indicateurs		
Nombre d'entreprises employeuses ²⁰ au 31/12/2014	452	13 597
Évolution 2013-2014	- 1,6 %	- 5,5 %
Taux d'entrée ²¹	6,5 %	9,6 %
Taux de sortie ²²	4,9 %	15,4 %
Taux de rotation ²³	5,7 %	12,5 %

Sources : Baromètre entreprises OMPL 2016

Avec 452 entreprises recensées en 2015, la branche des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques connaît une très légère baisse du nombre d'entreprises employeuses (- 1,6%) par rapport à l'année précédente. Néanmoins, ce mouvement reste marginal relativement au recul constaté au niveau du secteur juridique, caractérisé par une décroissance plus marquée (- 5,5 %).

Au cours des quatre dernières années, le nombre de cotisants de la branche a augmenté plus vite que celui des autres

branches du secteur juridique. Cette évolution est liée à sa croissance mais aussi à sa stabilisation progressive dans le périmètre défini lors de l'élargissement de sa convention collective en 2008.

Les entreprises de la branche sont référencées à l'Insee sous le code 6910Z activités juridiques qui couvre les cabinets d'avocats, les études d'huissiers de justice, notaires, les études d'administrateurs et mandataires judiciaires... Le fichier Actalians subdivise ce code en 6910 ZP (OCPJ) et 6910 ZS (SVV).

20. Entreprises employeuses : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actalians, ayant au moins un salarié, exclusion faite des organismes de formation ou professionnels.

21. Taux d'entrée : nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à Actalians en 2014 rapporté au nombre total d'entreprises.

22. Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à Actalians en 2014 rapporté au nombre total d'entreprises.

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

④ Évolution du nombre d'adhérents du secteur juridique

Branches professionnelles	2011	2012	2013	2014	Évolution 2011-2014
	14 687	13 974	14 375	14 452	- 2 %
	374	380	389	379	1 %
	11 922	11 282	11 700	11 842	- 1 %
	433	441	445	452	4 %
	1 958	1 871	1 841	1 766	- 10 %
Total	115 085	113 998	113 617	111 192	- 3 %

Source : Actalians/traitement Ithaque



Un peu – de **460** entreprises cotisantes

Dans le fichier Actalians, 69 % des entreprises sont des sociétés de ventes volontaires et 31 % des offices de commissaires-priseurs judiciaires. Une dizaine d'entreprises « autres » sont également cotisantes à Actalians et appartiennent à la branche (organisations professionnelles, organismes de formation...).

④ Répartition des cotisants en 2015 (hors entreprises « autres »)

Code Actalians	Entreprises	Total	%
6910Z (P)	OCPJ	141	31 %
6910Z (S)	SVV	311	69 %
Total		452	100 %

Source : Actalians/traitement Ithaque

► MASSE SALARIALE PLUS IMPORTANTE POUR LES SVV

④ Répartition de la masse salariale par tranche

Tranches de masse salariale	OCPJ	SVV	Total
< 20 k€	226 113 €	318 888 €	545 001 €
20-40 k€	907 303 €	990 521 €	1 897 824 €
40-60 k€	1 125 358 €	2 073 766 €	3 199 124 €
60-80 k€	809 861 €	2 437 893 €	3 247 754 €
80-100 k€	1 228 172 €	1 898 120 €	3 126 292 €
100-120 k€	1 181 148 €	3 055 595 €	4 236 743 €
120-150 k€	1 492 485 €	3 876 309 €	5 368 794 €
150-200 k€	1 173 937 €	5 189 487 €	6 363 424 €
200-500 k€	2 925 915 €	12 161 929 €	15 087 844 €
500 k€-1 M€	1 125 423 €	6 954 654 €	8 080 077 €
1 M€-5 M€	1 538 229 €	22 071 604 €	23 609 833 €
> 5 M€	–	14 145 018 €	14 145 018 €
Total	13 733 944 €	75 173 784 €	88 907 728 €
%	15 %	85 %	100 %

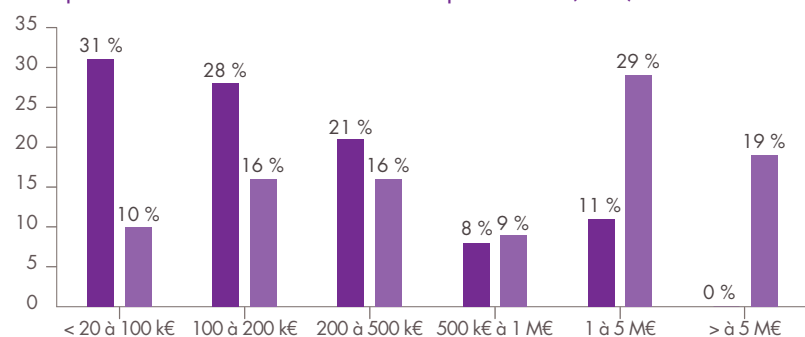
Source : Actalians, données 2015 sur la masse salariale des entreprises en 2014/traitement Ithaque



Clé de lecture : la masse salariale totale des OCPJ ayant une masse salariale inférieure à 20 K€ est de 226 113 €.

« Les offices de commissaires-priseurs judiciaires représentent 15 % de l'ensemble de la masse salariale de la branche ; les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques 85 %. »

❶ Répartition des masses salariales brutes par tranche (en %)



Source : Actalians/traitement Ithaque

La répartition par tranche de masse salariale entre les deux catégories d'entreprise suit, logiquement, la répartition des effectifs de la branche, les sociétés de ventes volontaires salariant des effectifs plus importants. Les charges d'exploitation des entreprises de la branche sont plus importantes que celles des entreprises du secteur juridique. Selon le baromètre « entreprises » de l'OMPL, leur masse salariale représente en moyenne 30 % des charges d'exploitation et les charges de fonctionnement 60 %.

— OCPJ

— SVV



Clé de lecture : 31 % des offices de CPJ se situent dans la tranche des 20 à 40 k€ de MSB.

❷ Estimation des résultats économiques moyens des entreprises employeuses (2013)

Principaux résultats		
Chiffres d'affaires hors taxes (CA HT)	1 624 523	1 440 848
Valeur ajoutée	650 964	912 743
Impôts et taxes	30 848	38 728
Salaires et cotisations	483 470	734 397
Excédent brut d'exploitation (EBE)	136 764	141 350
Résultat courant avant impôt (RCAI)	97 151	117 333
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL	Entreprise individuelle
Nombre moyen d'emplois ETP	5.6	3.6

Source : Baromètre Entreprises, OMPL, 2016

Réalisées à partir des données recueillies par Actalians, l'Unasa et Bvd-Diane²⁴, les comparaisons entre l'ensemble des indicateurs produits sont difficiles, néanmoins les ordres de grandeur sont relativement analogues. De plus, les deux tiers des sociétés de ventes volontaires sont adossées à des offices de commissaires-priseurs judiciaires. La production d'indicateurs socio-économiques (CA, EBE...) doit tenir compte du fait que les revenus des entreprises de la branche sont composés du produit et des honoraires²⁵ de l'activité judiciaire auxquels s'ajoute celui des ventes volontaires. Les dernières données disponibles (2013) permettent

une comparaison avec le secteur juridique. Le CA HT moyen estimé de la branche est un peu supérieur à celui du secteur juridique. Toutefois, la performance économique de la branche est un peu moins élevée puisque l'EBE moyen représente 8,4 % du CA HT contre 9,8 % pour l'ensemble du secteur. Les charges de production et de fonctionnement constituent 60 % du CA HT moyen estimé et, au sein de celles-ci, la masse salariale, près de 30 %. De plus, les entreprises de la branche ont un nombre moyen d'emplois ETP bien supérieur à celui des autres branches du secteur juridique.

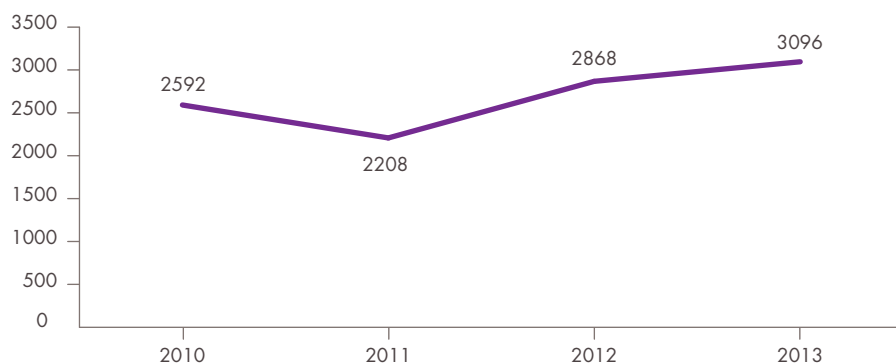
24. En 2016, 3 fiches, disponibles sur le site de l'OMPL, ont été publiées pour la branche : Entreprises libérales ; Entreprises en chiffres ; Économie des entreprises.

25. Honoraires de prises et d'inventaires.

EMPLOIS DE LA BRANCHE

EFFECTIFS SALARIÉS

④ Évolution des effectifs 2010-2013



Source : DADS-Insee/traitement Ithaque.

La DADS 2013 dénombre 3 096 salariés²⁶. Les premières données de la DADS exploitables pour la branche sont celles de 2010²⁷. On peut considérer que la branche ne figure dans son périmètre actuel que depuis 2012. L'augmentation de près de 8 % des effectifs entre 2012 et 2013 peut être mise en parallèle d'une progression de l'activité de la branche. Il est probable qu'à cette augmentation d'activité sont venus s'ajouter un élargissement du périmètre de la branche et une meilleure remontée des DADS.

Cette tendance à la hausse des effectifs est corroborée par les données publiées par le CVV qui font apparaître une augmentation des effectifs des sociétés de ventes volontaires de 2008 (2 198 salariés) à 2015

(2 622 salariés) de près de 20 %. Pour le CVV, cette augmentation est à imputer à la croissance de l'activité de ces sociétés²⁸.

④ Répartition des effectifs par taille

Nombre de postes ²⁹	Effectif	%
1 à 9 postes	1 620	52 %
10 à 19 postes	588	19 %
20 à 49 postes	372	12 %
50 à 99 postes	156	5 %
Plus de 100 postes	360	12 %
Total	3 096	100 %

Source : DADS 2013-Insee /traitement Ithaque

26. Les chiffres de la DADS publiés en 2016 portent sur les effectifs salariés de l'année 2013. Échantillon statistique au 12^e. Salariés comptabilisés une seule fois, quel que soit le nombre de contrats de travail conclus dans l'année.

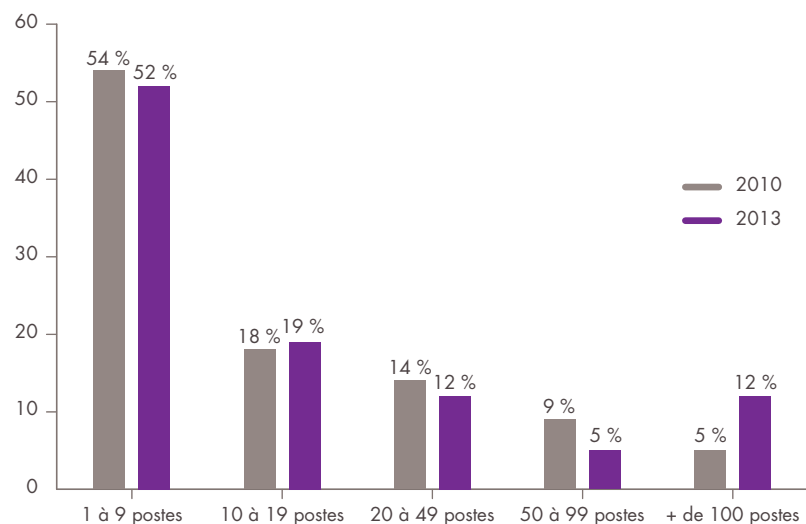
27. La CCN de la branche date de 2008.

28. On peut considérer que les effectifs de plus de 400 (adossés et non adossés à un office judiciaire) représentent près de 80 % des effectifs de la branche. Ils étaient de 2 198 salariés en 2008 et 2 622 en 2015.

29. Pour la répartition par taille d'effectif, l'Insee comptabilise les effectifs par poste de travail. Un poste de travail peut être occupé par plusieurs salariés au cours de l'année de référence.



Évolution des effectifs par tranche



Source : DADS-Insee 2010-2013/traitement Ithaque

Les entreprises de plus de 100 postes ont connu la plus forte croissance de leurs effectifs, ceux de la majorité des entreprises de la branche (plus de 50 % de moins de 10 postes) étant restés stables.



1860
femmes
1236
hommes

Répartition des effectifs par région

Régions	Effectif	%
Auvergne-Rhône-Alpes	248	8 %
Bourgogne-Franche-Comté	62	2 %
Bretagne	93	3 %
Centre-Val de Loire	93	3 %
Grand Est	248	8 %
Hauts-de-France	279	9 %
Île-de-France	1 331	43 %
Normandie	186	6 %
Nouvelle-Aquitaine	124	4 %
Occitanie	217	7 %
Pays de la Loire	62	2 %
PACA	155	5 %
Total	3096	100 %

Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque



Clé de lecture : les effectifs inférieurs à 100 sont à prendre avec prudence.

« Concentration des effectifs en Île-de-France »

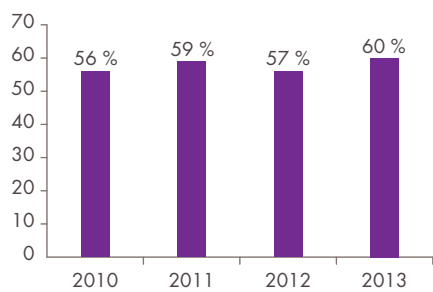
La répartition régionale des effectifs suit, logiquement, celle du nombre d'entreprises. L'Île-de-France concentre 43 % des emplois.

EFFECTIFS PAR GENRE

► MAJORITÉ DE FEMMES

Si la population des commissaires-priseurs demeure très majoritairement masculine, celle des salariés est principalement féminine : 60 % de femmes. Entre 2010 et 2013, la féminisation des effectifs s'est poursuivie mais reste, comparativement avec le secteur juridique (taux de féminisation de 80 %), plus masculine.

④ Évolution du taux de féminisation



Source : DADS-Insee/traitement Ithaque

④ Répartition des salariés de la branche par genre

Genre	2010		2013	
♀	1 452	56 %	1 860	60 %
♂	1 140	40 %	1 236	40 %
Total	2 592	100 %	3 096	100 %

Source : DADS 2010 et 2013-Insee /traitement Ithaque

④ Répartition des salariés du secteur juridique par genre

Branches professionnelles	♀	♂	Total
⚖️	84 %	16 %	100 %
⚖️	83 %	17 %	100 %
⚖️	60 %	40 %	100 %
⚖️	70 %	30 %	100 %
⚖️	80 %	20 %	100 %

Source : DADS 2013-Insee /traitement Ithaque

PYRAMIDE DES ÂGES

► POPULATION SALARIÉE PLUTÔT JEUNE

Les salariés se répartissent dans toutes les tranches d'âge dans des proportions assez similaires. Plus de la moitié d'entre eux est âgée de moins de 39 ans, ce qui en fait une branche plutôt jeune. La pyramide des âges de la branche est analogue à celle du secteur juridique avec cependant un taux de moins de 40 ans légèrement plus élevé.

④ Pyramide des âges de la branche

Tranches d'âge	♀	♂	Moyenne
< 30 ans	26 %	22 %	24 %
30-39 ans	29 %	23 %	27 %
40-49 ans	23 %	26 %	24 %
50-59 ans	17 %	21 %	19 %
< 60 ans	5 %	7 %	5 %

Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque

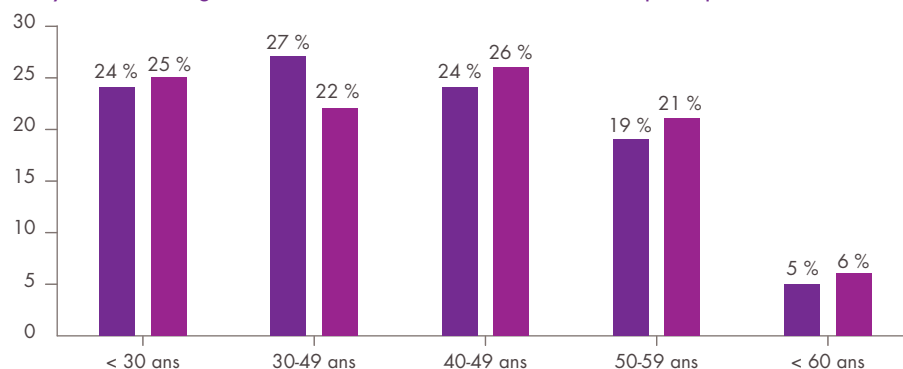


Branche



Secteur juridique

Pyramide des âges des salariés de la branche et du secteur juridique



Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque

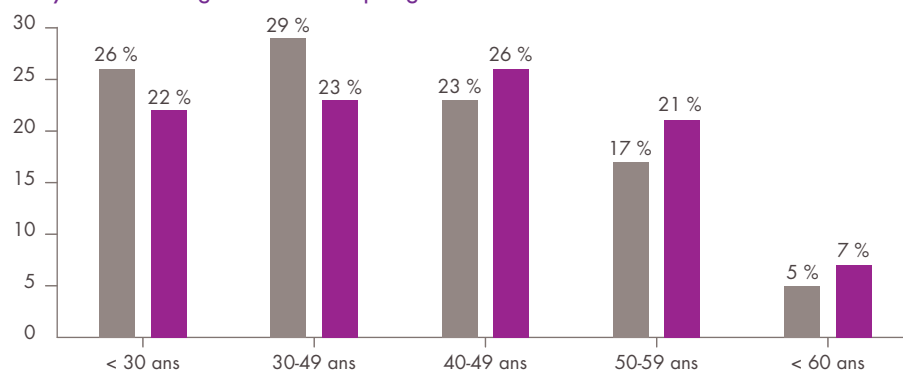


Femmes



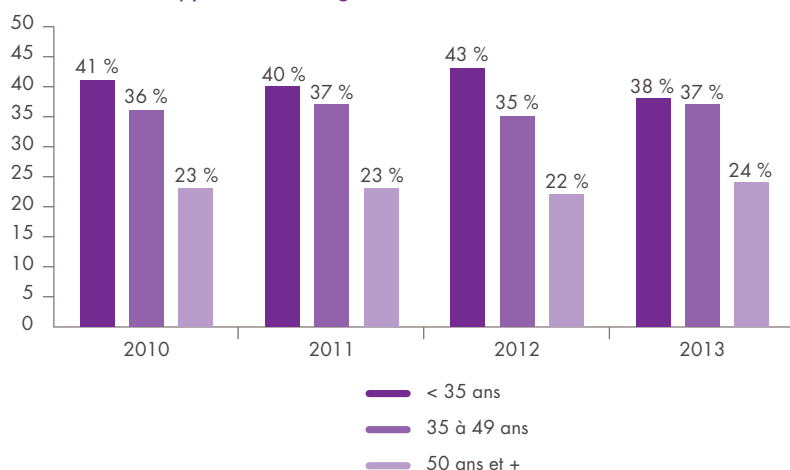
Hommes

Pyramide des âges des salariés par genre



Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque

Évolution de la pyramide des âges



Source : DADS-Insee/traitement Ithaque

La population féminine est légèrement plus jeune. Les hommes sont moins nombreux chez les salariés de moins de 39 ans et plus représentés parmi ceux de plus de 40 ans.

➤ LÉGER VIEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

L'évolution 2010-2013 indique un vieillissement relatif de la pyramide des âges : la tranche moins de 35 ans diminue ; celles des 35-50 ans et des plus de 50 ans augmentent légèrement (+1 % sur chacune des deux tranches entre 2010 et 2013).

CATÉGORIES SOCIALES

► MAJORITÉ D'EMPLOYÉS

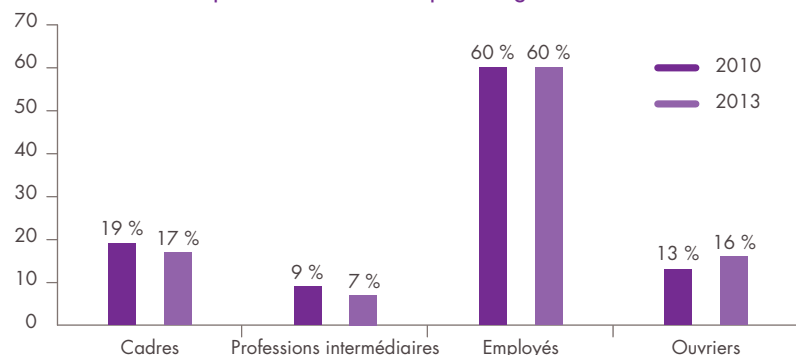
④ Répartition des salariés par catégorie sociale

Catégories sociales	2010	2013	
	%	Nombre	%
Cadres	19 %	528	17 %
Professions intermédiaires	9 %	228	7 %
Employés	60 %	1 860	60 %
Ouvriers	13 %	480	16 %
Total	100 %	3 096	100 %

Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque

La catégorie « employés » regroupe 60 % des effectifs de la branche et celles des « ouvriers » (essentiellement le personnel de salle) 16 %. Si les professions intermédiaires ne représentent que 7 % des salariés, les

④ Évolution de la répartition des salariés par catégorie sociale



Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque

cadres (essentiellement les clerks et les commissaires-priseurs salariés) rassemblent 17 % des effectifs. Entre 2010 et 2013, proportionnellement, l'effectif ouvrier s'est légèrement accru.

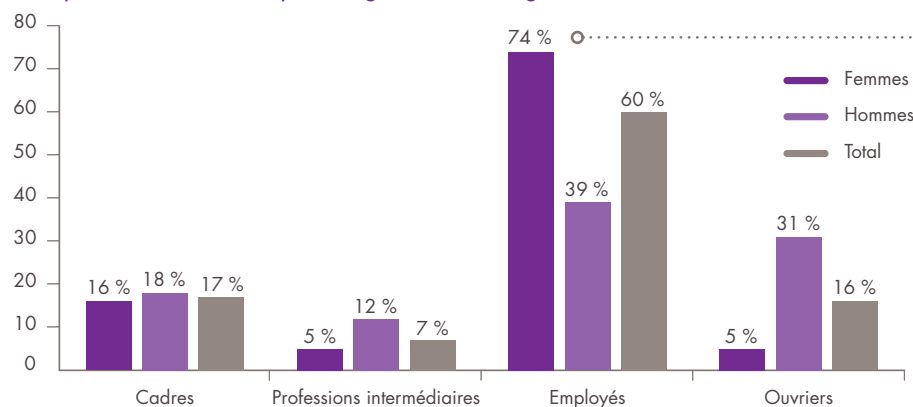
► MAJORITÉ DE FEMMES PARMI LES EMPLOYÉS ET LES CADRES

60 % des salariés de la branche ont un statut « employé » et ce sont très majoritairement des femmes.

La catégorie « cadres » est proche de la parité malgré un effectif féminin supérieur (57 % contre 43 %).

Les ouvriers sont majoritairement des hommes employés en salle. Les 5 % de femmes sont chargées de l'entretien des locaux.

④ Répartition des salariés par catégorie sociale et genre



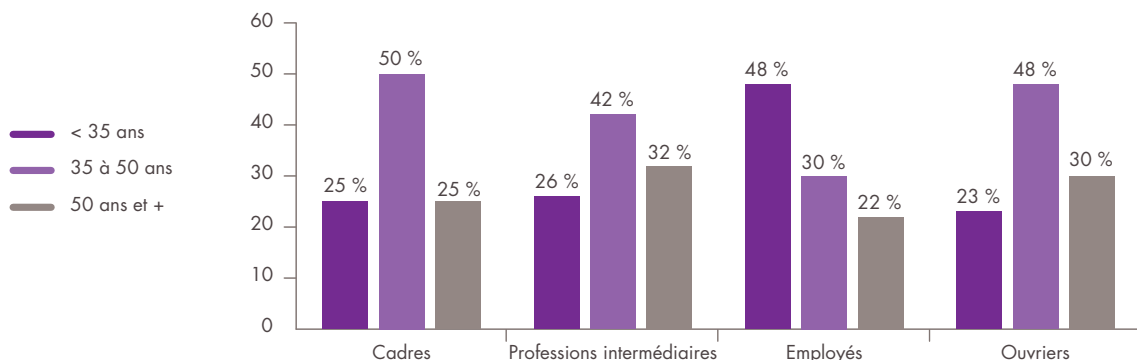
Source : DADS-Insee/traitement Ithaque



1 380
femmes employées
480
hommes employés

► POPULATION DE CADRE PLUTÔT JEUNE

④ Répartition des salariés par tranche d'âge et catégorie sociale



Source : DADS-Insee/traitement Ithaque

Un quart des cadres a moins de 35 ans, ce qui, compte tenu de l'âge tardif d'entrée dans la profession de commissaire-priseur, témoigne d'un taux satisfaisant de renouvellement de cette population. En revanche, en

trois ans, ce pourcentage a diminué : 39 % de cadres de moins de 35 ans en 2010 contre 25 % en 2013.

Les populations employés et ouvriers ont plutôt rajeuni.

CONTRATS DE TRAVAIL

④ Répartition des salariés par type de contrat de travail

Types de contrats	⚙️	⚖️	Ompl
CDI	83 %	84 %	86 %
CDD	15 %	9 %	10 %
Apprentissage	0 %	0 %	2 %
Autres contrats	2 %	7 %	2 %

Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque

« Grande majorité de CDI »

Le taux moyen de CDI est élevé et pratiquement identique à la moyenne du secteur juridique (84 %). En revanche, le taux de CDD est supérieur de six points à celui du secteur.



④ Répartition des salariés par tranche d'âge et type de contrat de travail

Tranches d'âge	CDI	CDD	Apprentis	Autres types de contrats
< 35 ans	77 %	18 %	1 %	4 %
35-50 ans	86 %	13 %	0 %	1 %
50 ans et +	86 %	14 %	0 %	0 %
Moyenne	83 %	15 %	0 %	2 %

Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque

Les salariés de plus de 35 ans sont plus souvent en CDD que les autres tranches d'âge, même si le CDI demeure globalement le

type de contrat le plus répandu. Entre 2012 et 2013, le pourcentage des moins de 35 ans en CDI est passé de 68 % à 77 %.

« CDD, un contrat de début de carrière »

④ Répartition des salariés par genre et type de contrat

Genre	CDI	CDD	Apprentis	Autres types de contrats
Femmes	81 %	15 %	1 %	3 %
Hommes	84 %	16 %	0 %	0 %
Moyenne	83 %	15 %	0 %	2 %

Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque

Le pourcentage des femmes en CDI (81 %) est légèrement plus faible que celui des hommes (84 %). Depuis trois ans, cet écart

s'est réduit, le pourcentage de femmes en CDI a augmenté de 3 %.

④ Répartition des salariés par catégorie sociale et type de contrat

Catégories sociales	CDI	CDD	Apprentis	Autres types de contrats
Cadres	98 %	2 %	0 %	0 %
Professions intermédiaires	84 %	11 %	0 %	5 %
Employés	80 %	17 %	1 %	3 %
Ouvriers	75 %	25 %	0 %	0 %
Moyenne	83 %	15 %	0 %	2 %

Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque

Le pourcentage de CDI est plus faible chez les employés (80 %) et les ouvriers (75 %) que chez les cadres (98 %) et les professions intermédiaires (84 %).



TEMPS DE TRAVAIL

① Répartition des salariés selon la durée du temps de travail et le genre

Genre	2010	2013	
	Temps partiel	Temps partiel	Temps complet
Femmes	26 %	23 %	77 %
Hommes	15 %	17 %	83 %
Moyenne	21 %	21 %	79 %

Source : DADS-Insee/traitement Ithaque

« Majorité d'emplois
à temps plein »

Entre 2010 et 2013, l'emploi à temps partiel est resté globalement stable mais il s'est légèrement réduit pour les femmes et développé pour les hommes.

② Répartition des salariés par temps de travail et catégorie sociale

Catégories sociales	Temps partiel	Temps complet
Cadres	30 %	70 %
Professions intermédiaires	11 %	89 %
Employés	19 %	81 %
Ouvriers	20 %	80 %
Moyenne	21 %	79 %

Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque

La catégorie cadres compte
le plus fort pourcentage
de salariés à temps partiel.

③ Répartition des salariés par durée du temps de travail et tranches d'âge

Tranches d'âge	2010	2013	
	Temps partiel	Temps partiel	Temps complet
< 35 ans	20 %	18 %	82 %
35-50 ans	18 %	16 %	84 %
50 ans et +	31 %	32 %	68 %
Moyenne	21 %	21 %	79 %

Source : DADS-Insee/traitement Ithaque

Le pourcentage des emplois
à temps partiel a diminué
dans les tranches inférieures
à 50 ans au cours des trois
dernières années.



MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

④ Mobilité dans la branche³⁰

Indicateurs de mobilité		
Effectif en début d'année	2 628	53 330
Nombre de salariés - Entrées dans l'année	444	12 360
Nombre de salariés - Sorties dans l'année	480	12 024
Taux d'entrée ³¹	17 %	23 %
Taux de sortie ³²	17 %	22 %
Turnover annuel ³³	17 %	22 %

Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque



Le turnover de la branche, même s'il est inférieur à celui du secteur juridique, est relativement élevé. Le solde entrées/sorties au cours de l'année 2013 est négatif contrairement au secteur.

CHÔMAGE ANNUEL DE BRANCHE

④ Taux de chômage annuel de branche par genre

Genre		
Femmes	13 %	9 %
Hommes	N.S.	6 %
Moyenne	9 %	9 %

Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque

④ Taux de chômage annuel de branche par tranche d'âge

Tranches d'âge		
< 35 ans	11 %	10 %
35-50 ans	10 %	9 %
50 ans et +	N.S.	5 %

Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque

« Taux de chômage supérieur à celui des autres branches du secteur juridique³⁴ »



Le taux de chômage de la branche des commissaires-priseurs (9 %) est identique à celui du secteur juridique. Il impacte davantage les femmes (11 %) que les

hommes (6 %). En revanche, comme dans les autres branches, les moins de 35 ans (11 %) subissent plus souvent des périodes de chômage.

Le taux de chômage de la branche (9%) est identique à celui du secteur juridique.

Il impacte davantage les femmes (11%) que les hommes (6%). En revanche, comme dans les autres branches, les moins de 35 ans (11%) subissent plus souvent des périodes de chômage.

30. La DADS permet de calculer la mobilité annuelle (*turnover*) dans les différentes branches professionnelles. Définitions : en mesurant le nombre de salariés qui, chaque année entrent ou sortent du secteur. Les entrées = salariés entrés dans la branche en cours d'année 2013 / Les sorties = salariés sortis de la branche en cours de l'année 2013. Chaque salarié n'est compté qu'une seule fois, quel que soit le nombre de contrats qu'il a pu avoir dans des 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, comme il est d'usage, sur la base des effectifs présents au 1^{er} janvier et non sur les effectifs totaux tels qu'utilisés pour les autres indicateurs de ce document.

31. Taux d'entrées = $\frac{\text{Nombre d'entrées année } X}{\text{Effectif de début d'année}}$

32. Taux de sorties = $\frac{\text{Nombre de sorties années } X}{\text{Effectif de début d'années}}$

33. Turnover annuel = $\frac{(\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})/2}{\text{Effectif de début d'année}}$

34. La DADS permet de repérer tous les salariés d'une branche qui ont connu une période de chômage indemnisé au cours de l'année considérée et rend possible le calcul d'un taux de chômage annuel pour une branche professionnelle et/ou un secteur professionnel. Cette mesure prend en compte les salariés qui ont été employés dans la branche au cours de l'année (au moins une journée), et qui ont également connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Taux de chômage global annuel = $\frac{\text{Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année}}{\text{Nombre total de salariés}}$

RÉMUNÉRATION NETTE ANNUELLE³⁵

④ Rémunération moyenne par catégorie sociale et genre

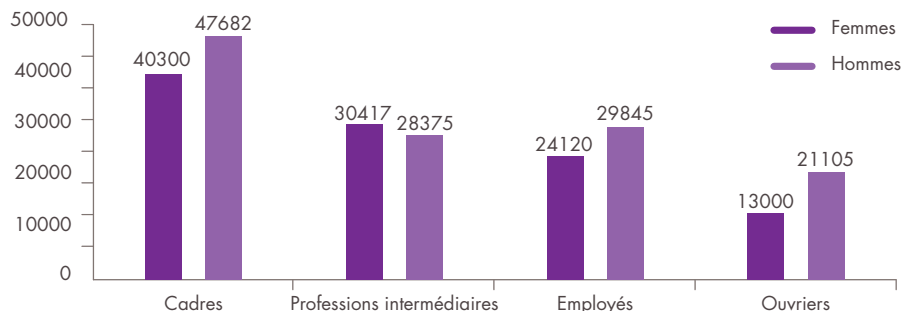
Catégories sociales	Effectifs pris en compte ³⁵	Femmes	Hommes	Moyenne	Indice de parité ³⁶	
						
Cadres	312	40 300 €	47 682 €	43 423 €	84,5 %	79,6 %
Professions intermédiaires	156	30 417 €	28 375 €	28 846 €	107,2 %	90,2 %
Employés-ouvriers	996	24 120 €	29 845 €	25 569 €	80,8 %	94,1 %
Ouvriers	300	13 000 €	21 105 €	19 808 €	61,6 %	94,1 %
Moyenne	1 764	26 705 €	29 813 €	28 037 €	89,6 %	88,9 %

Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque

À l'exception des professions intermédiaires, les rémunérations des femmes sont inférieures à celles des hommes. Cette inégalité est plus prononcée pour les cadres, Cependant l'indice de parité est plus élevé dans la branche que dans le secteur juridique.



La catégorie « ouvriers » concerne le personnel de salle plutôt masculin. Les femmes dans cette catégorie sont essentiellement employées comme femmes de ménage.



Source : DADS 2013-Insee/traitement Ithaque

35. 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 sont pris en compte dans le calcul de la rémunération moyenne, à l'exclusion des apprentis. Rappel : seuls les effectifs à temps complet sur toute l'année 2013 sont pris en compte dans le calcul, soit 1 764 salariés sur 3 096.

36. Un indice de parité a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes. 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. $\text{Indice F/H} = \frac{\text{Rémunération femmes}}{\text{Rémunération hommes}}$

FORMATION PROFESSIONNELLE

FORMATION AU MÉTIER DE COMMISSAIRE-PRISEUR

► PROFESSION RÉGLEMENTÉE

Le dispositif de formation donnant accès à la formation de commissaire-priseur a considérablement évolué. En effet, jusqu'en 1945, il suffisait d'acheter une charge pour devenir commissaire-priseur. Aucune exigence de formation n'était imposée, « *la patrimonialité des charges faisant objet d'une base de recrutement*³⁷ ». À partir de 1945, un examen professionnel, censé vérifier l'aptitude des candidats à la profession, a été mis en place par les instances professionnelles, mais jusqu'en 1973 il n'était fait aucune référence à la nécessité de posséder un diplôme universitaire. Le décret du 19 juin 1973 fait obligation aux candidats aspirant à devenir commissaire-priseur de posséder un diplôme de droit (DEUG ou capacité). Un décret du 22 juillet 1987 a instauré un examen d'accès au stage avant celui d'accès à la profession ; examen qui opère comme un filtre important d'autant plus qu'il ne peut être passé plus de trois fois. La nécessité de posséder un diplôme universitaire d'histoire de l'art³⁸ est venue accentuer la sélection.

Les modalités d'accès à la profession instituées en 1987³⁹ ont renforcé la difficulté du cursus : obtention de deux diplômes initiaux en droit et en histoire de l'art, réussite à l'examen d'accès au stage, stage de deux ans, puis examen d'aptitude à la

profession. Il n'est donc pas étonnant que l'âge moyen d'entrée dans la profession soit autour de 30 ans. Elles ont aussi modifié le mode de recrutement social accordant une part plus importante à des candidats issus d'autres milieux que celui des commissaires-priseurs, notamment des milieux d'affaires ou d'autres professions libérales.

► DEUX VOIES D'ACCÈS À LA FORMATION

L'ouverture à d'autres milieux s'opère également à travers la filière professionnelle car les salariés (clercs, dirigeants, etc.) qui justifient d'au moins sept années de pratique professionnelle au sein d'un OCPJ ou d'une SVV peuvent présenter directement l'examen d'aptitude volontaire et, en cas de succès, être directement habilités à diriger les ventes. La préparation à cet examen est prise en charge par Actalians (salaires et cours).

Deux voies d'accès s'ouvrent aujourd'hui pour accéder au statut de commissaire-priseur : la voie universitaire et la voie professionnelle. La voie universitaire demeure la voie « classique » : en moyenne une centaine de candidats par an pour une vingtaine de reçus ; contre moins d'une dizaine de candidats pour la voie professionnelle et, environ, la moitié de reçus. Cependant, bien que le nombre de personnes engagées



37. Alain Quemin, « Un diplôme pour quoi faire ? Coûts et bénéfices des examens comme instruments de fermeture des groupes professionnels : l'exemple des commissaires-priseurs », *Droit et société* 36/37, 1997, 18 pages.

38. Cf. le CVV publie dans son rapport annuel les résultats de ces différentes épreuves : examen d'accès au stage, certificat d'accomplissement du stage et examen d'aptitude professionnelle. Cf. Annexe 3.

39. Décret du 22 juillet 1987.



dans cette voie demeure encore marginal, elle devrait être appelée à se développer du fait même de la possibilité désormais offerte par la loi de 2011 de devenir commissaire-priseur salarié⁴⁰.

► DES ÉVOLUTIONS PROCHAINES

L'application de l'ordonnance de juin 2016 créant le statut de commissaire de justice modifiée à moyen terme (2022) l'organisation

de la formation professionnelle initiale des commissaires-priseurs judiciaires (devenus commissaires de justice) et instaure l'obligation de formation professionnelle continue.

Ces nouvelles dispositions seront pilotées par la future chambre nationale des commissaires de justice. Les dispositions qui seront prises pour les commissaires-priseurs habilités à diriger des ventes volontaires demeurent à préciser.

ENTREPRISES FORMATRICES

④ Taux de formation d'accès à la formation 2013-2014-2015

	Taux d'accès des salariés à la formation			Taux d'entreprises formatrices		
	CPro	PPro	Plan	CPro	PPro	Plan
	2 %	1 %	41 %	7 %	3 %	65 %
	3 %	3 %	51 %	8 %	7 %	65 %
Ompl	3 %	2 %	43 %	7 %	5 %	44 %

Source : Actalians, traitement Ithaque

La comparaison avec la période précédente, met en évidence :

- une progression du nombre d'entreprises formatrices sur le volet plan (65 % contre 57 %) mais un nombre de salariés bénéficiaires en baisse (41 % contre 47 %);
- une hausse du nombre de contrats de professionnalisation : 7 % des entreprises y ont eu recours contre 4 % dans la période précédente.

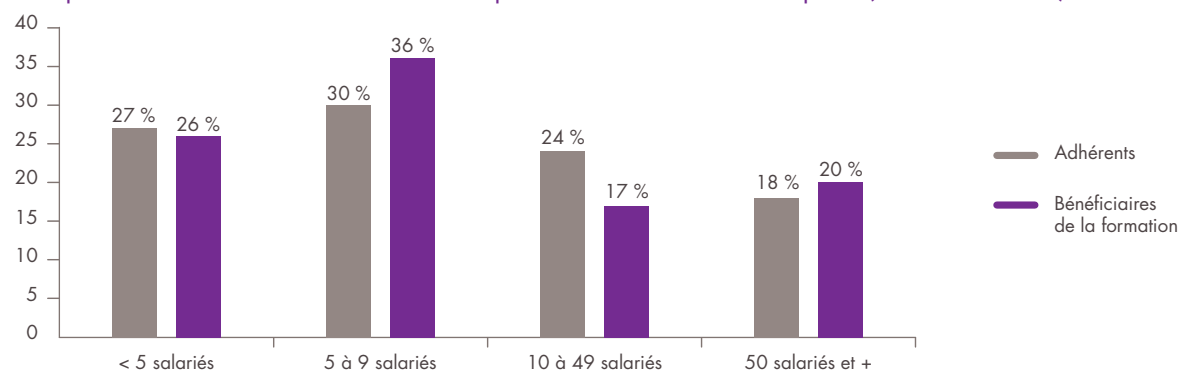
Globalement, les salariés accèdent moins à la formation professionnelle que la moyenne des salariés du secteur du juridique, mais le taux d'entreprises formatrices est en

revanche équivalent à la moyenne du secteur (65 %).

Les entreprises sont par ailleurs peu présentes sur les dispositifs de professionnalisation – période de professionnalisation notamment. Ce résultat est à mettre en parallèle avec la place occupée par les stages d'adaptation mais aussi avec le nombre d'heures important consacré à la formation des futurs commissaires-priseurs (1^{re} et 2^e années) qui n'entre pas dans les dispositifs de professionnalisation traditionnels (période de professionnalisation-Ppro ou contrat de professionnalisation-Cpro).

40. Cf. Annexe 2 : l'évolution du cadre juridique.

④ Répartition des bénéficiaires de la formation par tranche d'effectif des entreprises (2013-2014-2015)



Source : Actalians/traitement Ithaque

Plus de 60 % des stagiaires – tous dispositifs confondus – travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés. En comparaison avec la période précédente (2010-2011-2012), le pourcentage de stagiaires issus

d'entreprises de moins de 10 ETP est resté analogue, il a diminué pour les entreprises de 10-49 ETP (24 % sur la période précédente) et progressé pour les structures de plus de 50 ETP (14 %).

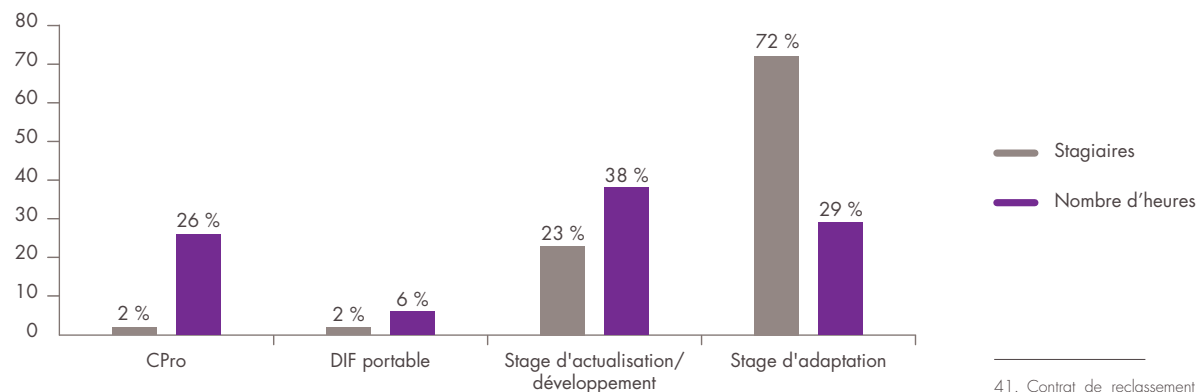
► ACTIONS DE FORMATION EN 2015

La très grande majorité des formations engagées sont des stages d'adaptation (72 %) et, dans une moindre mesure des stages d'actualisation/développement (23 %). Les entreprises ont un faible recours au DIF portable et à l'alternance : les contrats de professionnalisation sont au nombre de 12 et il n'y a aucune période de professionnalisation.

④ Types de formations réalisées par dispositif

Types de formations	Nombre		Durée (heures)	
Bilan de compétences	4	0,3 %	48	0,1 %
Contrat de professionnalisation	12	2 %	8 682	26 %
CRP/CSP ⁴¹	1	0,1 %	573	2 %
DIF portable	17	2 %	1 906	6 %
Stage d'actualisation/développement	166	23 %	12 763	38 %
Stage d'adaptation	516	72 %	9 955	29 %
Total	714	100 %	33 927	100 %

Source : Actalians/traitement Ithaque



41. Contrat de reclassement personnalisé/contrat de sécurisation professionnelle.

12 contrats de professionnalisation

- BTS assistant de gestion
- BTS management des unités commerciales
- BTS négociation relation client
- Commercialisation et diffusion des œuvres d'art
- Concepteur, développeur informatique
- DUT Gestion des entreprises et administrations
- Licence pro commerce en ligne
- Manager de la stratégie commerciale
- Manager marketing et communication intégrée
- *Master of business administration*
- Responsable d'affaires commercial
- Vendeur conseillé commercial

Excepté la formation de commissaire-priseur, aucun diplôme n'est spécifique à la branche. Les formations dispensées dans le cadre des contrats de professionnalisation sont généralistes et largement tournées vers le commercial et la gestion.

❶ Répartition des formations par type de dispositif

Bilan de compétences	2
Contrat professionnalisation	12
Commercial, marketing, relations clients	6
Comptabilité - gestion	3
Informatique métier (logiciels ventes)	1
Management	1
Objets d'art et collections	1
CRP/CSP1⁴²	1
Commercial, marketing, relations clients	1
DIF portable	17
Bilan de compétences	2
Bureautique	1
Divers	2
Langues	5
Management	1
Objets d'art et collections	2
Photo & traitement image	1
Ressources humaines	1
Santé sécurité au travail	1
Transport - logistique	1
Stage d'actualisation/développement	166
Bureautique	6
Commercial, marketing, relations clients	7
Communication	4
Comptabilité - Gestion	2
Divers	7
Formation commissaire-priseur	70
Informatique métier (logiciels ventes)	7
Langues	29
Management	1
Objets d'art et collections	25
Photo & traitement image	4
Santé sécurité au travail	2
Transport - logistique	2
Stage d'adaptation	516
Bureautique	19
Commercial, marketing, relations clients	36
Communication	12
Comptabilité - gestion	32
Démarches qualité	65
Divers	17
Informatique métier (logiciels ventes)	202
Langues	25
Management	7
Objets d'art et collections	53
Photo & traitement image	14
RH	11
SST	17
TP - logistique	6
Total	714

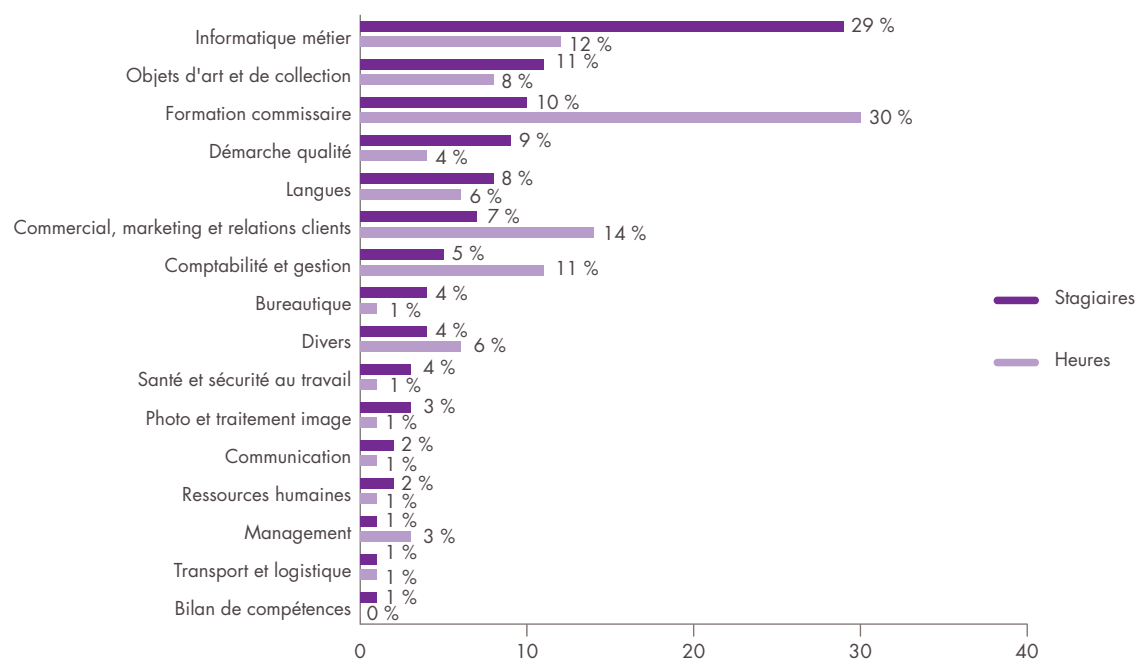
42. Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a remplacé la convention de reclassement professionnel (CRP) en 2011.

GRANDS DOMAINES DE FORMATION

④ Répartition des stagiaires par grands domaines de formation

Domaines de formation	Stagiaires		Heures de formation	
	Nombre	%	Nombre	%
Informatique métier (logiciels ventes)	210	29 %	4 136	12 %
Objets d'art et de collection	81	11 %	2 639	8 %
Formation commissaire-priseur	70	10 %	10 290	30 %
Démarche qualité	65	9 %	1 488	4 %
Langues	59	8 %	2 139	6 %
Commercial, marketing, relations clients	50	7 %	4 682	14 %
Comptabilité et gestion	37	5 %	3 890	11 %
Bureautique	26	4 %	408	1 %
Divers	26	4 %	1 916	6 %
Santé et sécurité au travail	20	3 %	225	1 %
Photo et traitement image	19	3 %	287	1 %
Communication	16	2 %	204	1 %
Ressources humaines	12	2 %	225	1 %
Management	10	1 %	977	3 %
Transport et logistique	9	1 %	326	1 %
Bilan de compétences	4	1 %	96	0 %
Total	714	100 %	33 927	100 %

Source : Actalians/Traitement Ithaque



En nombre de stagiaires, cinq principaux domaines de formation se dégagent :

- l'informatique sous l'angle exclusif de la formation aux logiciels de ventes aux enchères (30 % des stagiaires) ;
- la connaissance des objets d'art et de collection (11 %) : connaissance et restauration des meubles anciens, cours de gemmologie, expertise meubles, objets..., histoire de l'art, fonderie d'art... ;
- l'accès au métier de commissaires-priseurs (10 %) : 22 stagiaires en 1^{re} année, 47 en 2^e année ;
- la mise en place de la démarche qualité ISO 9001 (9 %) ;

- les autres domaines représentent environ 20 % des formations dispensées.

En nombre d'heures de formation :

- l'accès au métier de commissaires-priseurs (1^{re} et 2^e années) arrivent en tête avec près du tiers des heures consommées ;
- les formations commerciales sont en seconde position et elles rassemblent la moitié des contrats de professionnalisation.
- les formations à la démarche qualité sont en diminution par rapport à la période précédente.

④ Bénéficiaires de la formation par grands domaines et par emploi⁴³

	Chargé d'accueil et de réception	Assistant(e) de direction	Cadre	Clerc, Crieur
Bilan de compétences			1 %	
Bureautique		3 %	5 %	
Commercial, marketing, relations clients	7 %		16 %	
Santé, sécurité au travail	7 %	7 %	8 %	
Comptabilité et gestion		14 %	5 %	2 %
Démarches qualité	7 %	7 %	3 %	14 %
Divers		3 %	5 %	2 %
Formation commissaire-priseur				1 %
Informatique (logiciels ventes)	71 %	55 %	20 %	38 %
Langues		10 %	11 %	9 %
Management	7 %		3 %	1 %
Objets d'art et collections			15 %	25 %
Photo et traitement image			3 %	5 %
RH			4 %	
Santé, sécurité au travail			2 %	1 %
Transport et logistique				
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Répartition 2015 des stagiaires	2 %	4 %	17 %	13 %
Répartition 2010-2011-2012	2 %	4 %	10 %	16 %

43. Catégories utilisées dans la base de données Actaliens

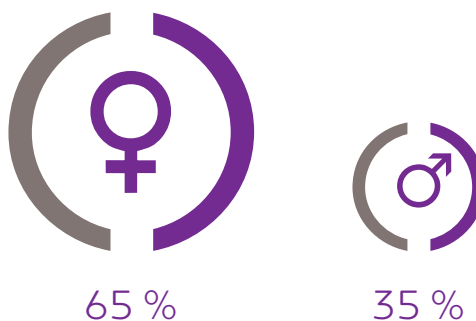
PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES DE LA FORMATION

En 2015, le fichier Actalians enregistre 714 formations pour 582 salariés⁴⁴.

► ACCÈS À LA FORMATION LÉGÈREMENT PLUS ÉLEVÉ POUR LES FEMMES

65 % des stagiaires sont des femmes. Rapporté à la répartition de la population par genre (60 % de femmes), les femmes ont un taux d'accès à la formation supérieur aux hommes.

❶ Répartition des stagiaires par genre



Source : Actalians/traitement Ithaque

Comptable	Employé	Agent de maîtrise, technicien	Autres	2015	2010-2011-2012
		6 %	1 %	1 %	0 %
	6 %		1 %	4 %	8 %
2 %	5 %	6 %	14 %	7 %	0 %
	1 %		1 %	2 %	1 %
14 %	6 %	6 %		5 %	5 %
10 %	13 %	6 %	2 %	9 %	24 %
2 %	3 %	18 %	4 %	4 %	11 %
	8 %		46 %	10 %	9 %
43 %	28 %	24 %	18 %	29 %	30 %
16 %	8 %		4 %	8 %	10 %
2 %		6 %	1 %	1 %	nd
	12 %	6 %	4 %	11 %	nd
2 %	2 %		4 %	3 %	nd
8 %	1 %			2 %	1 %
2 %	5 %	6 %		3 %	1 %
	2 %	18 %	1 %	1 %	nd
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
7 %	41 %	2 %	14 %	100 %	
8 %	24 %	6 %	30 %	100 %	

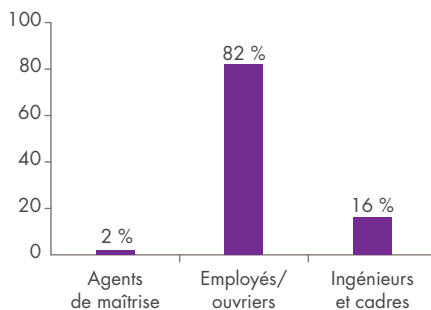
Source : Actalians/traitement Ithaque

44. Certains de ces bénéficiaires ont pu suivre plusieurs formations – ou une formation en plusieurs fois – au cours de la même année.



► MAJORITÉ D'EMPLOYÉS PARMIS LES BÉNÉFICIAIRES

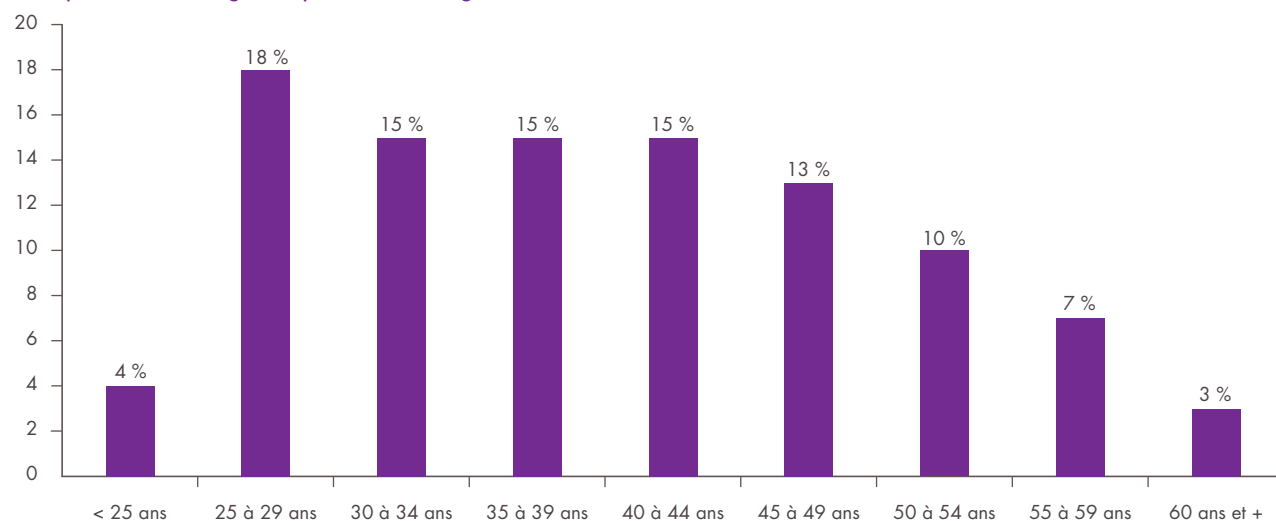
④ Répartition des stagiaires par catégorie sociale



82 % des bénéficiaires de la formation sont des employés et des ouvriers⁴⁴, 2 % des agents de maîtrise et 16 % des cadres.

Source : Actalians/traitement Ithaque

④ Répartition des stagiaires par tranche d'âge



Source : Actalians/traitement Ithaque



L'accès à la formation tend à décroître avec l'âge.

La formation aux logiciels de ventes aux enchères est en tête des domaines de formation pour toutes les catégories de salariés de la branche. Elle a supplanté les formations aux démarches qualité.

45. Le fichier Actalians ne distingue pas les deux catégories.

En comparaison avec la période précédente, plusieurs évolutions sont observables :

- montée en puissance de la formation à destination des employés⁴⁶ : ils représentent 41 % des bénéficiaires en 2015 contre 24 % lors de la période précédente (2010-2011-2012). Ces formations se répartissent dans un grand nombre de domaines dont ceux spécifiques à des connaissances sur les marchandises mises en vente (objet d'art et de collection...);
- développement des formations commerciales, marketing, relations clients ; formations identifiées lors de la période précédente comme un réel besoin pour la branche.
- progression des formations portant sur les objets d'art et de collections parmi lesquelles figurent en bonne place des formations en gemmologie ;
- apparition des formations au transport et à la logistique qui concernent majoritairement des formations à la conduite d'engins et de véhicules ;
- prise en charge des formations à la photographie et au traitement des images, absents lors de la période précédente ;

- stabilisation de la formation des futurs commissaires-priseurs ce qui est logique puisqu'elle est régulée en amont par un « quota » de places ouvertes. Près de la moitié des bénéficiaires sont inscrits dans une catégorie « autres ».

L'analyse des actions de formation permet de constater que les priorités de formation élaborées par la branche sont relativement bien suivies par les entreprises. En revanche, hors quelques contrats de professionnalisation de niveau III (BTS) et, malgré les incitations financières mises en place, l'alternance demeure un dispositif peu utilisé dans la branche.

La mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) en janvier 2015 devrait donner une nouvelle dynamique à la formation dans la branche.



46. Il s'agit de l'appellation du poste et pas de la catégorie sociale qui est beaucoup plus large.

NOTES



LEXIQUE

BTS : Brevet de technicien supérieur

CA : Chiffre d'affaires

CCN : Convention collective nationale

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CNaPL : Commission nationale
des professions libérales

CNCPJ : Chambre nationale
des commissaires-priseurs judiciaires

CPJ : Commissaire-priseur judiciaire

CVV : Conseil des ventes volontaires

CPF : Compte personnel de formation

Cpro : Contrat de professionnalisation

CRP : Contrat de reclassement personnalisé

CSP : Contrat de sécurisation
professionnelle

DADS : Déclaration annuelle des données
sociales

Deug : Diplôme d'études universitaires
générales

DGCIS : Direction générale
de la compétitivité de l'industrie
et des services

DIF : Droit individuel à la formation

DUT : Diplôme universitaire de technologie

EBE : Excédent brut d'exploitation

ETP : Emploi équivalent temps plein

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois
et des compétences

IDCC : Identifiants des conventions
collectives

Insee : Institut national de la statistique
et des études économiques

MVV : Maison de ventes volontaires

NAF : Nomenclature d'activités français

NTIC : Nouvelles technologies
de l'information et de la communication

OCPJ : Office de commissaires-priseurs
judiciaires

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

Opca : Organisme paritaire collecteur
agréé

OVV : Opérateurs de ventes volontaires

Ppro : Période de professionnalisation

RCAI : Résultat courant avant impôt

SARL : Société à responsabilité limitée

SAS : Société par actions simplifiée

SCI : Société civile immobilière

SCP : Société civile professionnelle

SNCPJ : Syndicat national
des commissaires-priseurs judiciaires

SVV : Société de ventes volontaires

SYMEV : Syndicat des maisons de ventes
volontaires

TGI : Tribunal de grande instance

TPE : Très petites entreprises

