



2020
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation

OFFICES DE
COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES
ET SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES



Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales



ÉDITO



Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Marie-France Guthey
Présidente

Jacques Niney
Vice-président

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

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



Secteur cadre de vie technique

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



Secteur juridique

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



Secteur santé

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

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

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

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

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

Baromètre Emploi-Formation

OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES
ET SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES



Entreprises

Démographie des entreprises libérales
Caractéristiques des entreprises libérales
Économie des entreprises

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



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



LÉGÈRE PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à progresser.

La valeur relativement moyenne du taux de rotation laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

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

Entreprises employées en 2018

			Ompl
Entreprises employées	465	13 659	105 502
Évolution 2017-2018 (%)	0,4	1,2	-1,5
Taux d'entrée (%)	11,4	16,3	12,7
Taux de sortie (%)	11,7	11,4	14,7
Taux de rotation (%)	11,6	13,9	13,7

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



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

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

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

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



Secteur juridique

Branche professionnelle



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

¹ : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

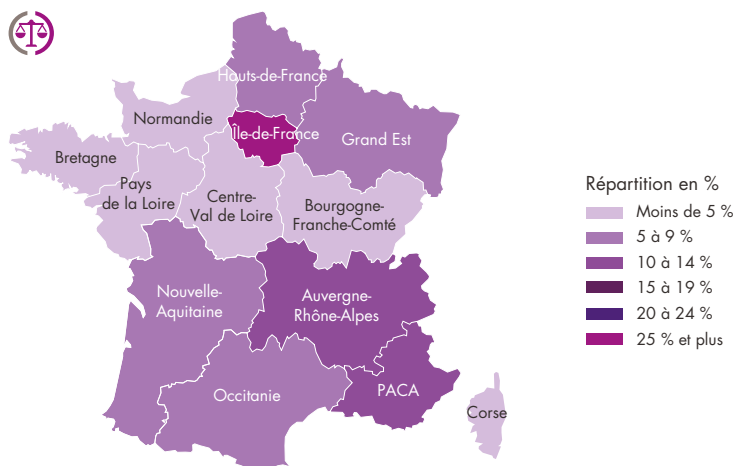
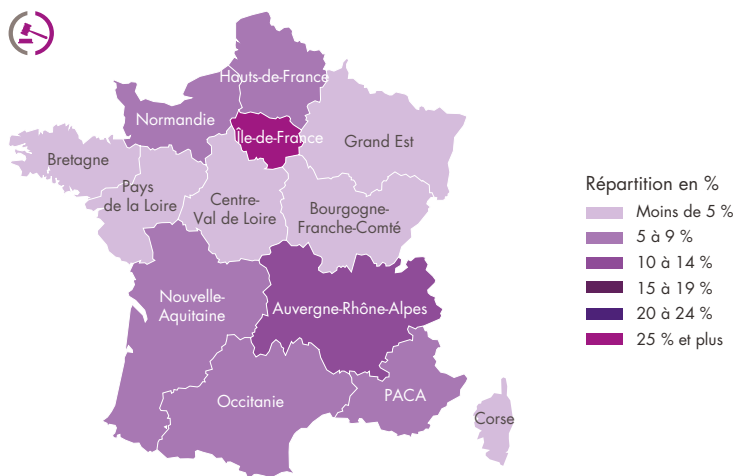
La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

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

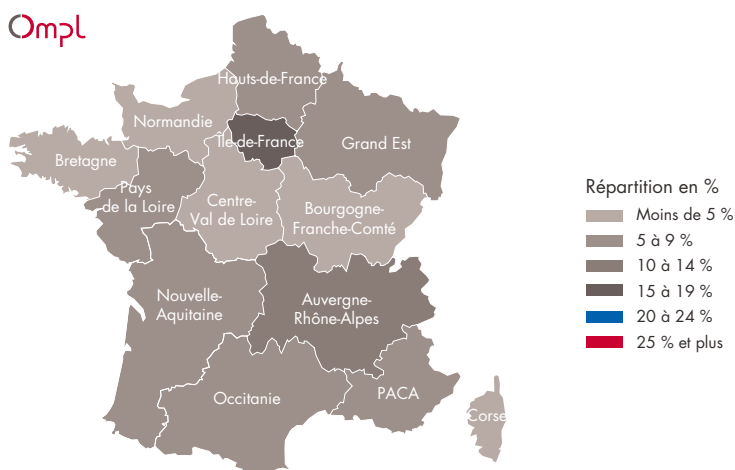
- l'Île-de-France (31,2 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (11,0 %) ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (8,8 %).

À l'opposé, la Corse n'en accueille aucune.

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Ompl



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

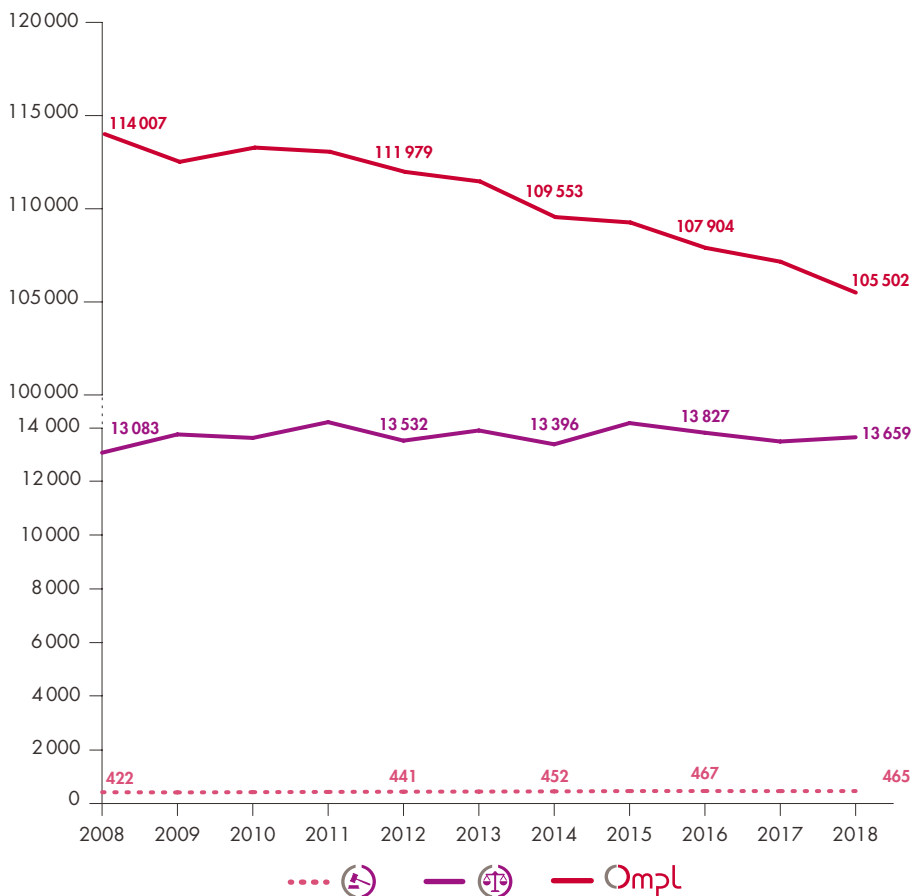


PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a augmenté de 43 unités.

La tendance a connu une inflexion en 2016.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



Le Baromètre Entreprises de la branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



**PLUS D'ENTREPRISES MAIS
MOINS D'ÉTABLISSEMENTS**

Par rapport à 2008, le stock d'entreprises a fortement augmenté.

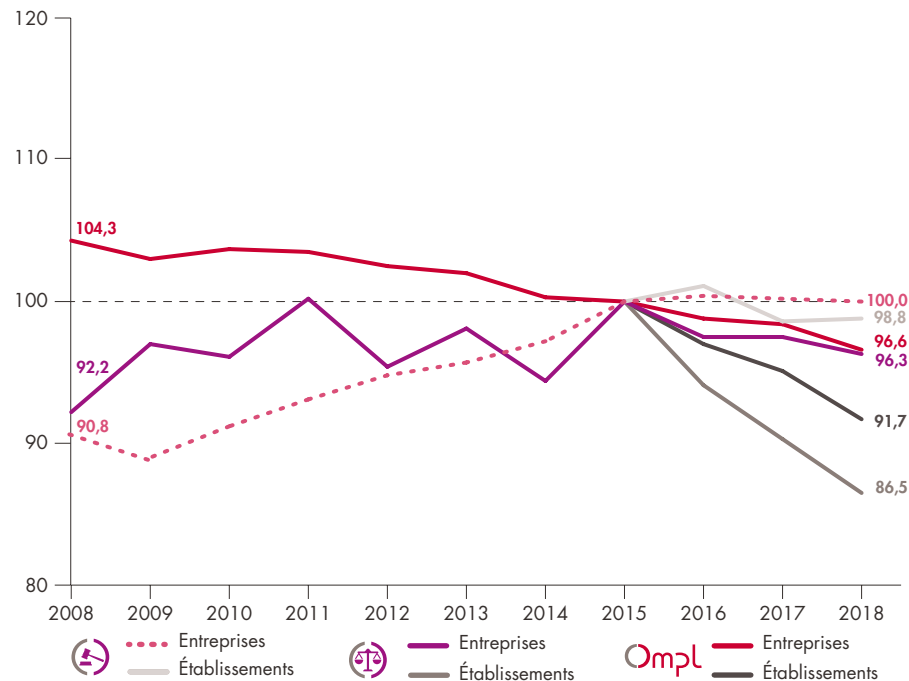
En revanche, selon les données disponibles, le stock d'établissements tend à décroître.

Un mouvement de fusion des entreprises est à l'œuvre et leurs implantations géographiques sont moins nombreuses.

Le tissu entrepreneurial devient moins dense.

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

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



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



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

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

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

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

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



Secteur juridique

Branche professionnelle



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



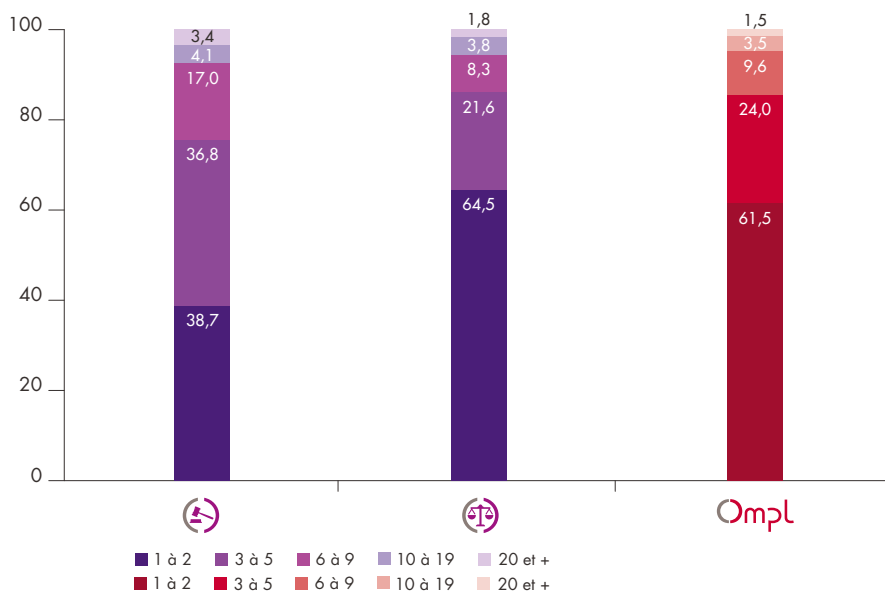
UN À CINQ EMPLOI ETP

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

Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont sous-représentées (-10,6 points).

En revanche, les entreprises de plus de 6 emplois ETP sont surreprésentées (+11,6 points).

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



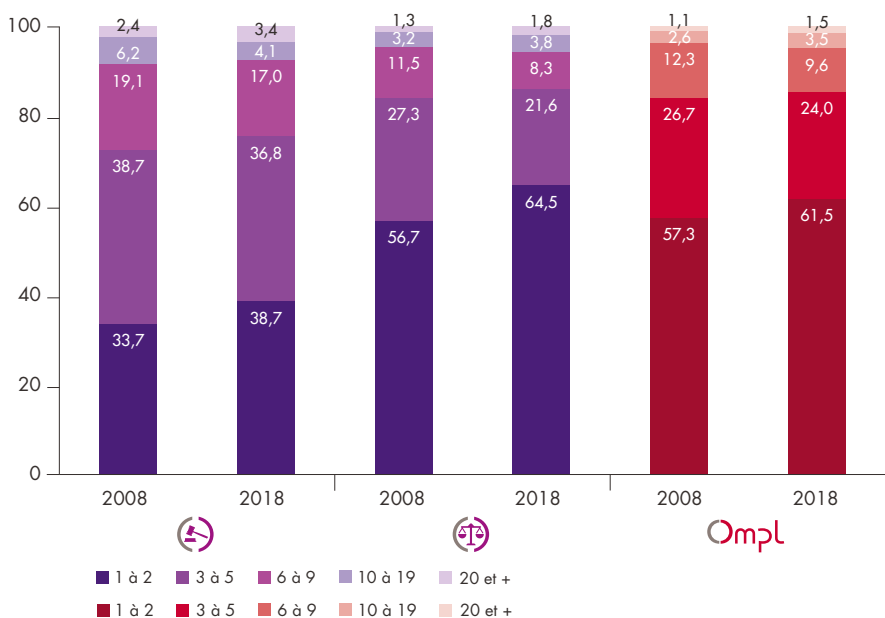
Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

Depuis 2008, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 5,0 points) et de celles de plus de 20 salariés (+1,0 points). Ces progressions se font au détriment des entreprises de 3 à 19 salariés (-6,1 points).

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



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

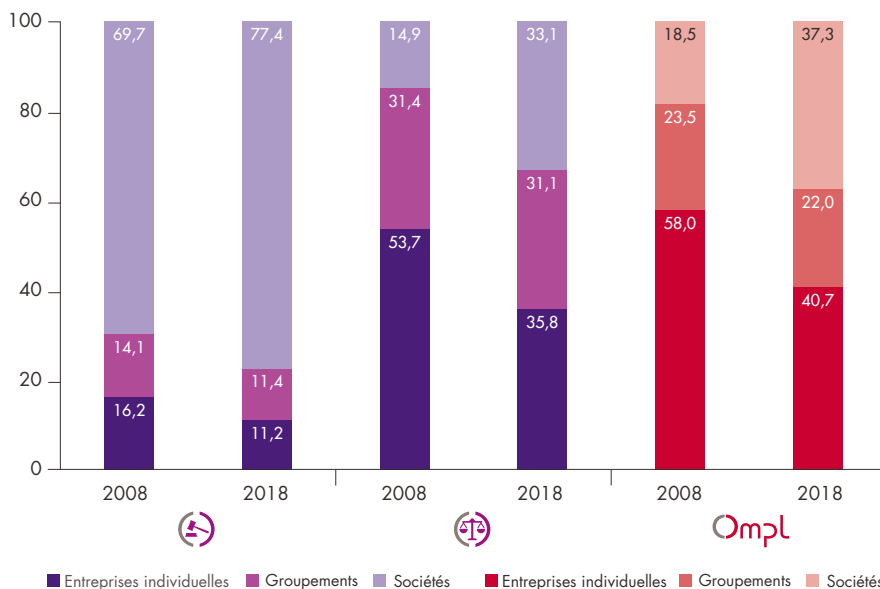


PROGRESSION DES SOCIÉTÉS

Les sociétés et assimilées sont nettement majoritaires au sein de la branche.

L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de 7,5 points par rapport à 2008.

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



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






Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle : elles emploient 6,3 salariés et sont majoritairement constituées en SARL.

Données de cadrage

			
Nombre d'entreprises	465	13 659	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	6,3	4,4	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (52,5 %)	EI (35,8 %)	EI (40,7 %)

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



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

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

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

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

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



Secteur juridique

Branche professionnelle



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

¹ : estimations. Entreprises du champ de l'OMPL, données au 01/01.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES ÉQUIVALENTES À CELLES DU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 82 090 € de valeur ajoutée (VA), soit 3,4 % de moins que la moyenne du secteur.

Toutefois, comme le montre le niveau de l'EBE, elles dégagent un montant de trésorerie moins important.



DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

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

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

			Ompl
CA HT	175 135	136 001	186 150
Marge commerciale	162 207	135 442	176 062
VA	82 090	85 008	115 344
Impôts et taxes	5 715	6 159	9 589
Salaires et cotisations	33 072	15 303	16 232
EBE	43 303	63 546	89 523
Bénéfice	51 004	64 336	90 625

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

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

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

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

Marge d'erreur de 2 %

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

L'OMPL



105 502
entreprises



438 649
salariés



82,9 %
de femmes



17,1 %
d'hommes

3 secteurs



Secteur cadre
de vie-technique



Secteur
juridique



Secteur
santé

13 branches



Entreprises
d'architecture



Études
d'administrateurs
et mandataires
judiciaires



Cabinets
dentaires



Entreprises
d'économistes
de la construction



Cabinets
d'avocats



Laboratoires
de biologie
médicale
extra hospitaliers



Entreprises
d'experts
en automobile



Offices de commissaires
priseurs judiciaires et
Sociétés de ventes
volontaires



Cabinets
médicaux



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



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie
d'officine



Cliniques
vétérinaires



+ 100
études
depuis 15 ans



30
baromètres
annuels



Des rencontres
régionales et
conférences
thématiques

Baromètre Emploi-Formation

OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES
ET SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES



Salariés



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

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



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.





REPLI DES EFFECTIFS

Par rapport à 2008, la branche enregistre une baisse des effectifs jusqu'en 2016 (-582 salariés).

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

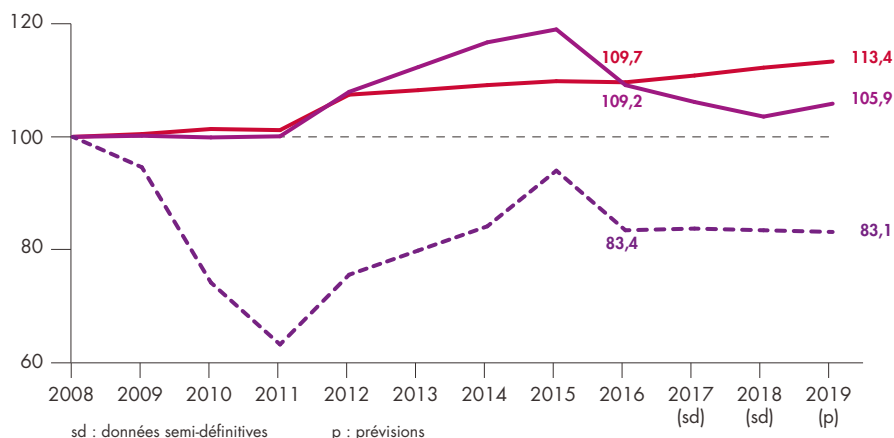
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2008	3 500	56 936	399 860
2009	3 312	57 024	402 000
2010	2 592	56 892	405 558
2011	2 208	57 012	404 712
2012	2 641	61 512	429 885
2013	2 792	64 011	433 200
2014	2 942	66 508	436 504
2015	3 291	67 787	439 506
2016	2 918	62 162	438 649
2017 (sd)	2 931	60 461	443 279
2018 (sd)	2 919	58 997	449 155
2019 (p)	2 910	60 294	453 344


Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions


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



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

 Secteur juridique

Branche professionnelle

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

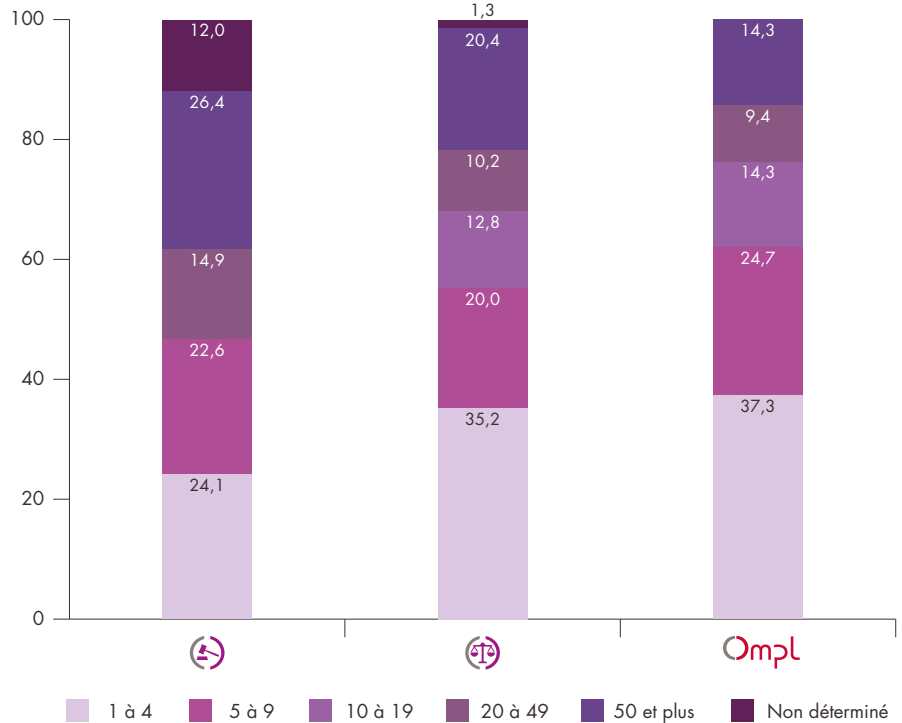


MOINS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS DES TPE

46,7 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

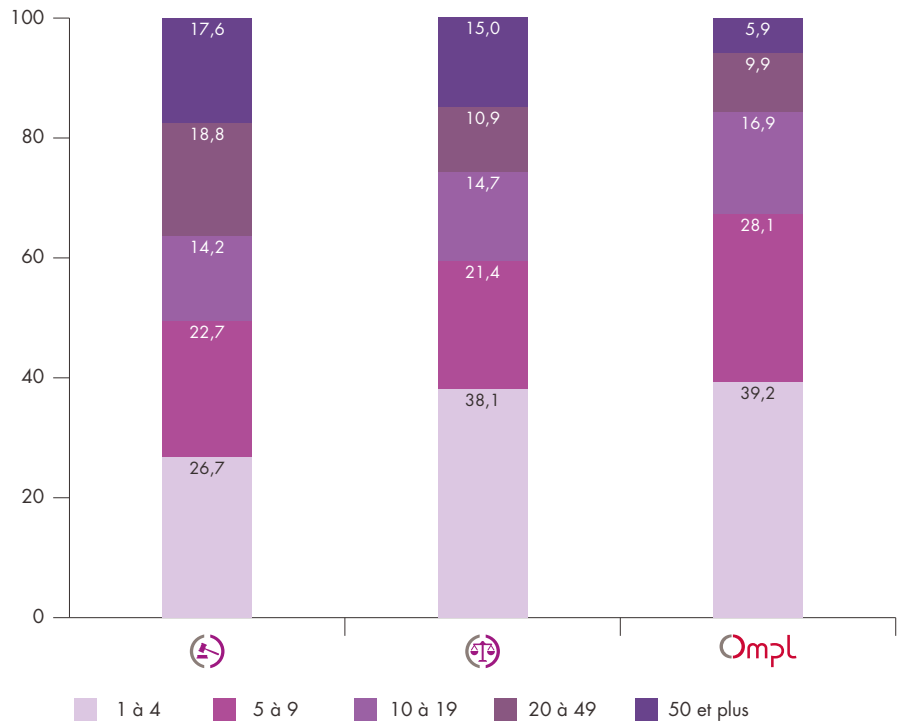
Les structures restent néanmoins de taille réduite car les établissements de moins de 20 salariés emploient 63,6 % des effectifs.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016.

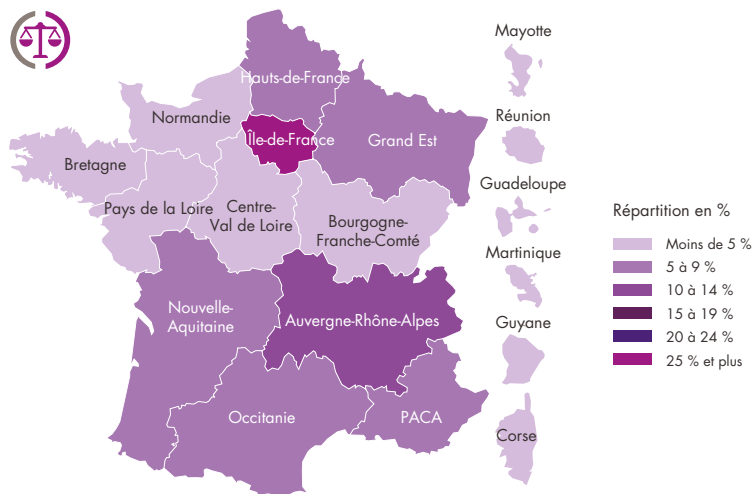
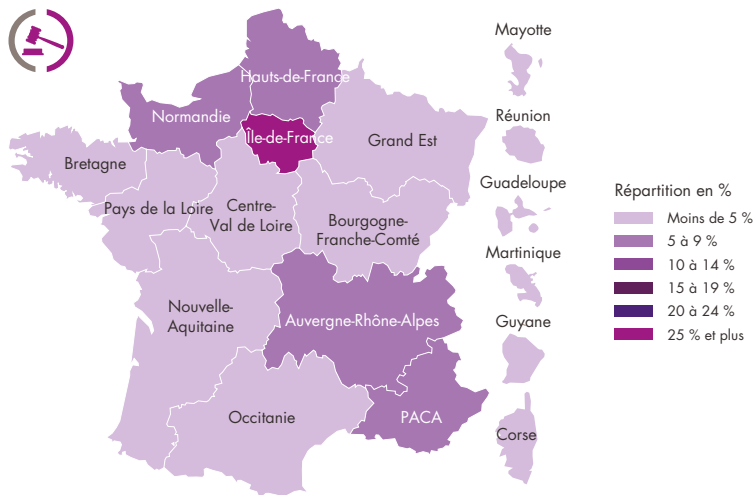


PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

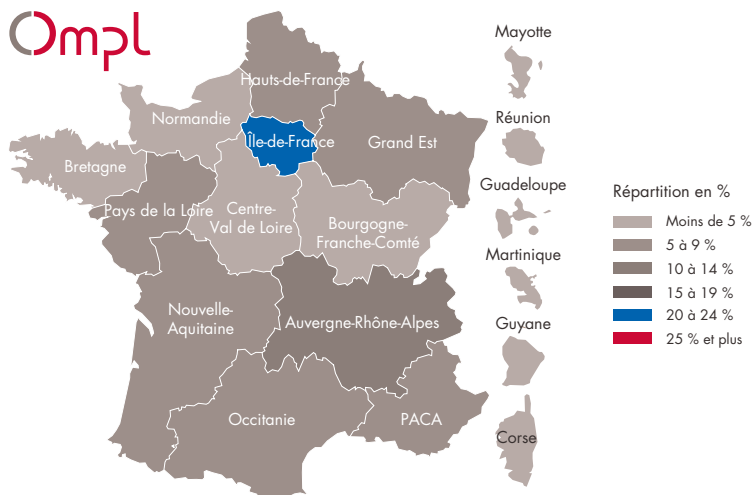
- L'Île-de-France rassemble 47,1 % des salariés de la branche et son poids est plus important que pour l'ensemble du secteur (38,1 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (8,0 %).
- Les Hauts-de-France occupent la troisième place en nombre de salariés (6,9 %).

Ces trois régions regroupent 62,0 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



Ompl



Source : Insee, DADS 2016.



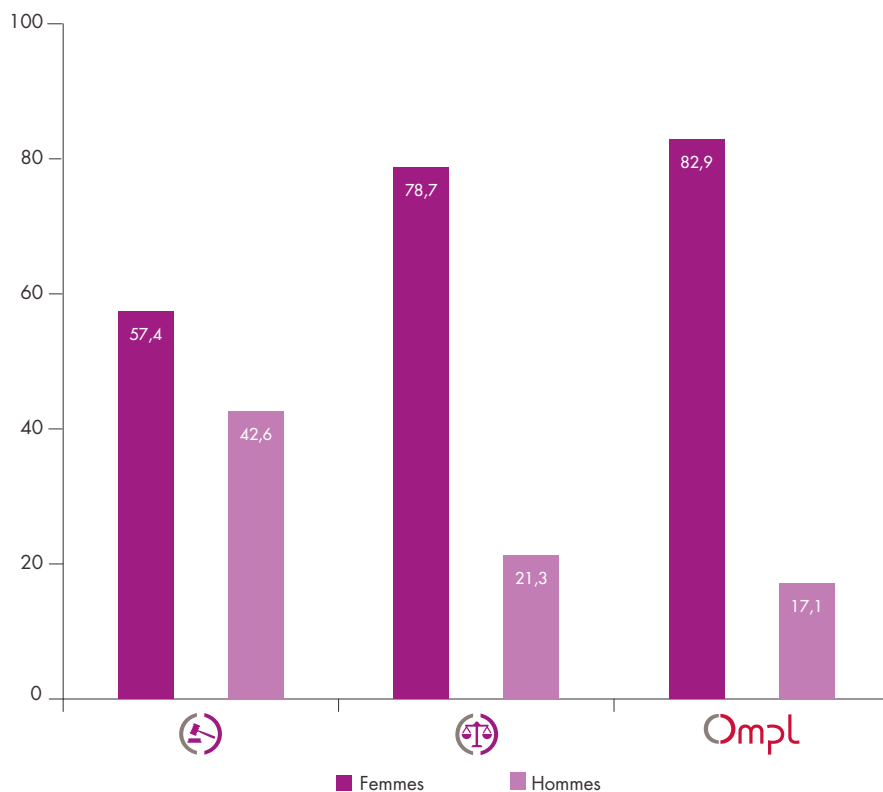
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.




EMPLOIS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois de la branche sont majoritairement féminins : 57,4 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à la moyenne du secteur (78,7 %).


Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2016.

 Secteur juridique

Branche professionnelle

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



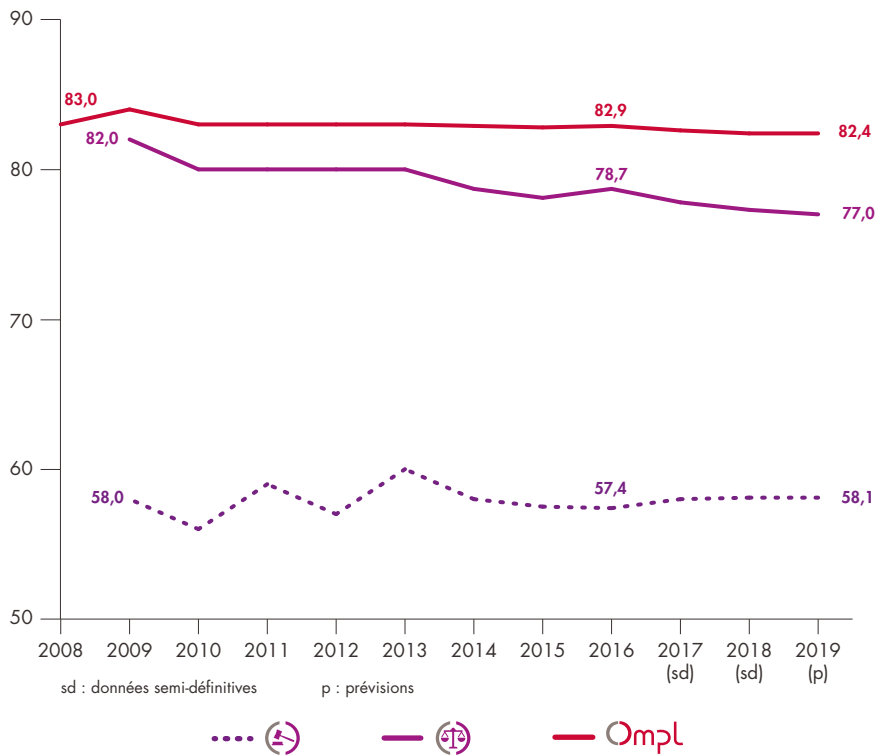
STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

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

Il oscille entre 56 % et 60 %.

Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

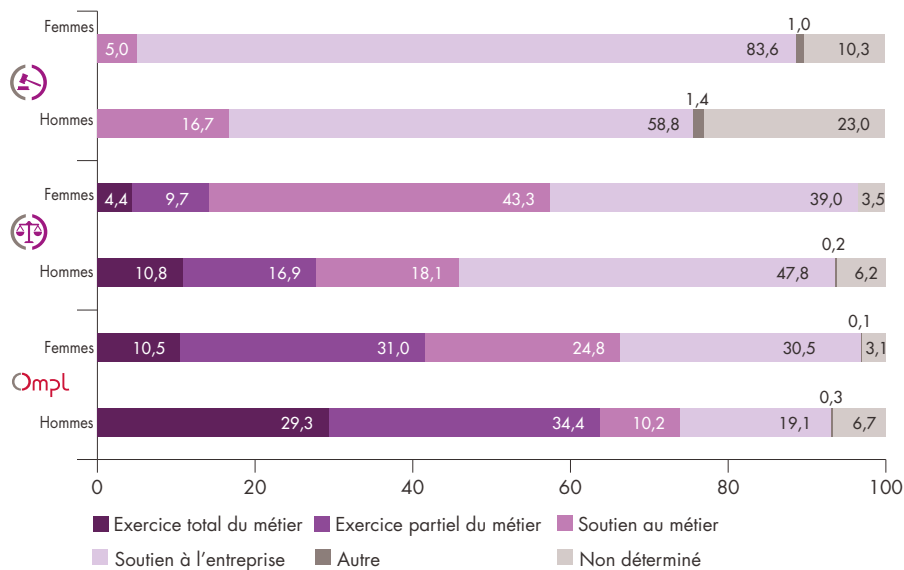


EMPLOIS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

Les emplois de la branche viennent surtout en support du métier et de l'activité de l'entreprise (soutien au métier – magasiniers, juristes... – et soutien à l'entreprise – employés administratifs, secrétaires...).

Néanmoins, un effet du genre existe : 83,6 % des femmes exercent une activité de soutien à l'entreprise contre 58,8 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



PRÉPONDÉRANCE DU CDI

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

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

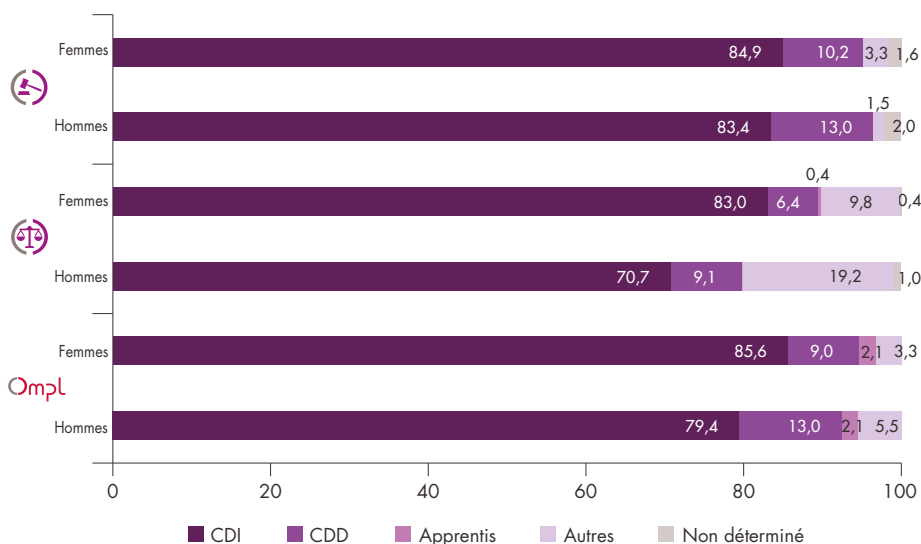


SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Il est maximal pour l'Île-de-France (63,5 %) et atteint un minimum pour les Hauts-de-France (42,1 %).

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



Source: Insee, DADS 2016.

Taux de féminisation par région (%)

Régions	(Scale icon)	(Scales icon)	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	49,6	82,4	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	53,7	80,9	86,4
Bretagne	55,5	81,8	83,5
Centre-Val de Loire	52,8	80,5	85,0
Corse	SO ²	66,1	81,5
DOM	ND ¹	75,5	81,3
Grand Est	44,2	81,5	85,8
Hauts-de-France	42,1	79,2	83,0
Île-de-France	63,5	74,3	77,3
Normandie	56,7	72,3	85,0
Nouvelle-Aquitaine	61,4	83,7	84,6
Occitanie	55,2	82,2	84,6
Pays de la Loire	50,0	79,5	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	54,1	81,2	84,6
Ensemble	57,4	78,7	82,9

Source: Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

2 : sans objet car aucun salarié



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

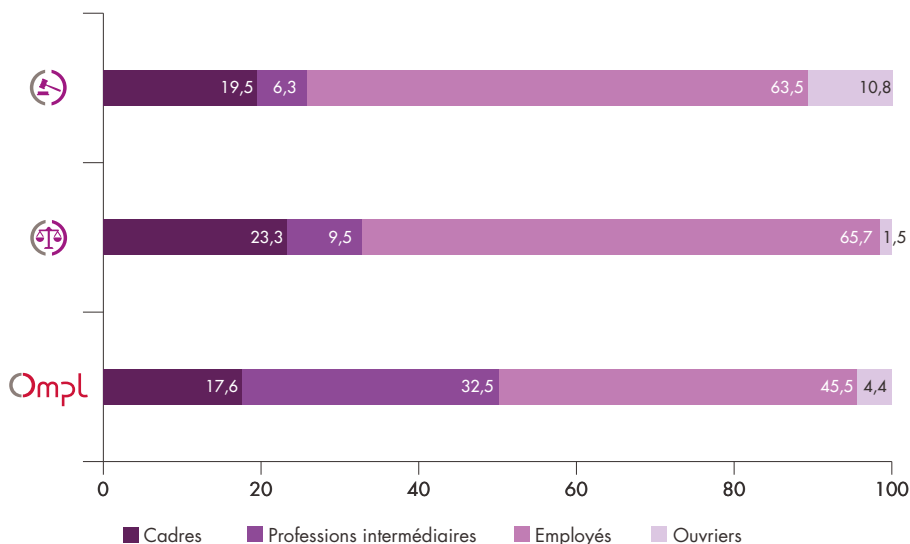
- Les cadres sont faiblement représentés : 19,5 % contre 23,3 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également faible (6,3 %) et est inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (9,5 %).
- Le taux d'employés est important mais inférieur à celui du secteur (63,5 % contre 65,7 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement des garçons de salle, des magasiniers et du personnel d'entretien.



EMPLOIS LIÉS AU SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

92,4 % des salariés de la branche réalisent des des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont ainsi 77,0 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise (employés administratifs, secrétaires, ...).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par type de métier (%)



Secteur juridique

Branche professionnelle

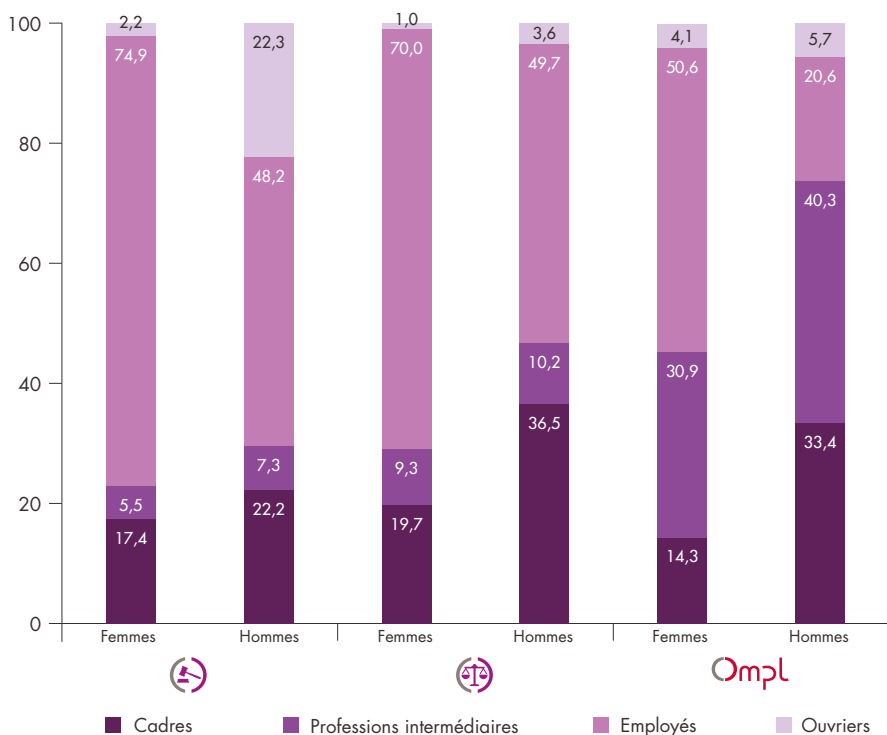
Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est importante. Elle atteint 74,9 % contre 48,2 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2016. Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019. La précision des données ne permet pas de décomposition plus fine.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹
2009	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	58,0
2010	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	56,0
2011	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	59,0
2012	46,0	50,0	72,0	18,0	57,0
2013	57,0	37,0	74,0	20,0	60,0
2014	47,3	56,4	71,7	21,7	58,0
2015	51,2	54,1	72,7	24,3	57,5
2016	51,4	50,3	67,7	11,8	57,4
2017 (sd)	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	58,0
2018 (sd)	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	58,1
2019 (p)	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	58,1

sd : données semi-définitives — p : prévisions

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Ainsi, la part des employés est maximale pour la Nouvelle-Aquitaine (75,8 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (60,3 %).

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	12,1	6,9	69,4	11,6	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	ND ¹	ND ¹	ND ¹	23,9	76,1
Bretagne	15,3	ND ¹	66,4	ND ¹	18,2
Centre-Val de Loire	12,3	8,5	62,3	17,0	0,0
Corse	SO ²	SO ²	SO ²	SO ²	SO ²
DOM	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	100,0
Grand Est	7,4	ND ¹	65,3	27,4	0,0
Hauts-de-France	ND ¹	ND ¹	61,9	23,8	14,4
Île-de-France	28,1	6,4	60,3	5,2	0,0
Normandie	10,8	7,0	63,1	19,1	0,0
Nouvelle-Aquitaine	ND ¹	ND ¹	75,8	15,2	9,1
Occitanie	15,2	5,5	68,3	11,0	0,0
Pays de la Loire	18,0	ND ¹	ND ¹	ND ¹	82,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	ND ¹	ND ¹	68,6	8,1	23,3
	19,5	6,3	63,5	10,8	0,0
	23,3	9,5	65,7	1,5	0,0
Ompl	17,6	32,5	45,5	4,4	0,0

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.

² : sans objet car aucun salarié



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (84,3 %) et supérieur à la moyenne du secteur.

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

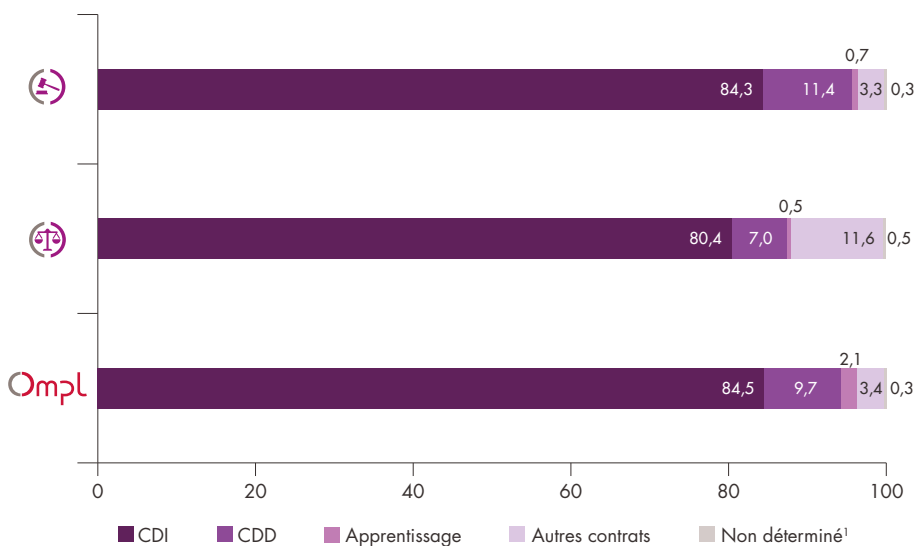


FORTES VARIATIONS DE LA PART DES CDD

Au niveau de la branche, le taux de CDD connaît d'importantes variations et baisse jusqu'en 2016 (-8,6 points).

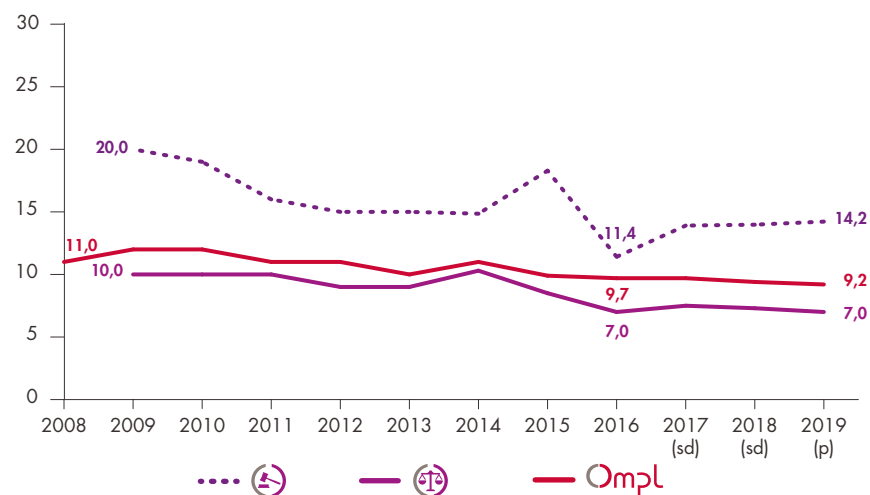
Les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019 anticipent une remontée du taux de CDD par rapport à 2016 (+2,8 points).

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



Source: Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source: Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd: données semi-définitives — p: prévisions

1: non déterminé pour cause de secret statistique.

Secteur juridique

Branche professionnelle

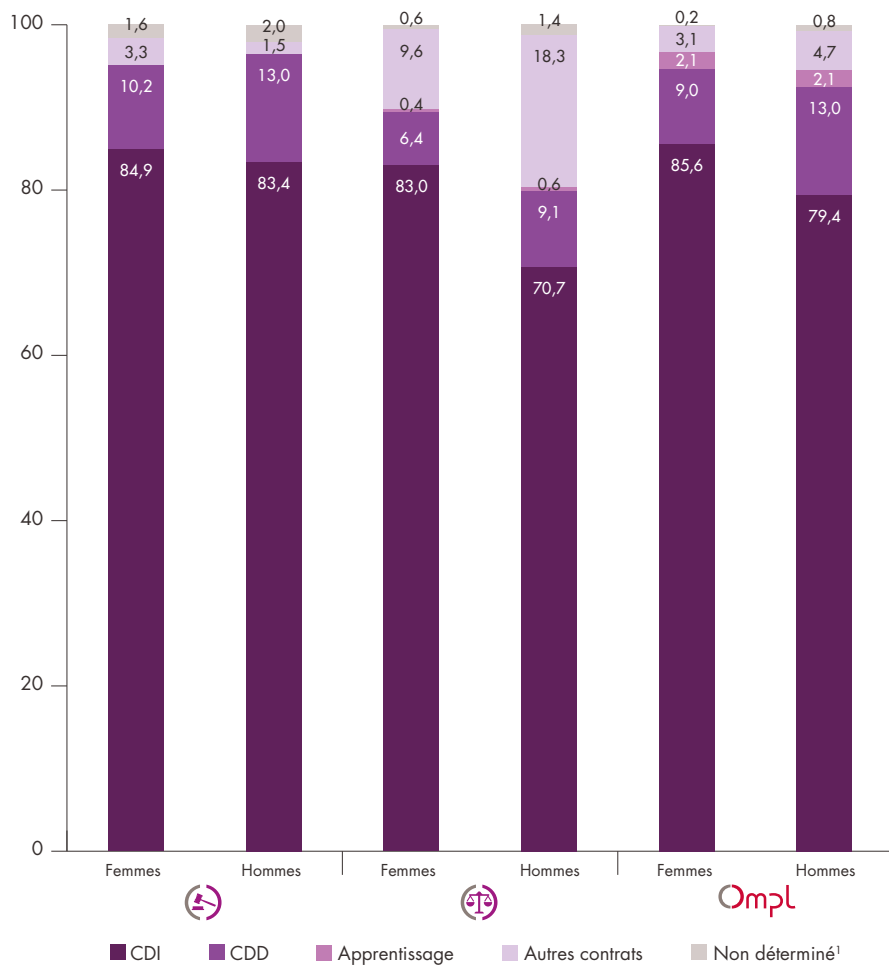
Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Les hommes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes. Le différentiel atteint 2,8 points.

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



Source: Insee, DADS 2016.

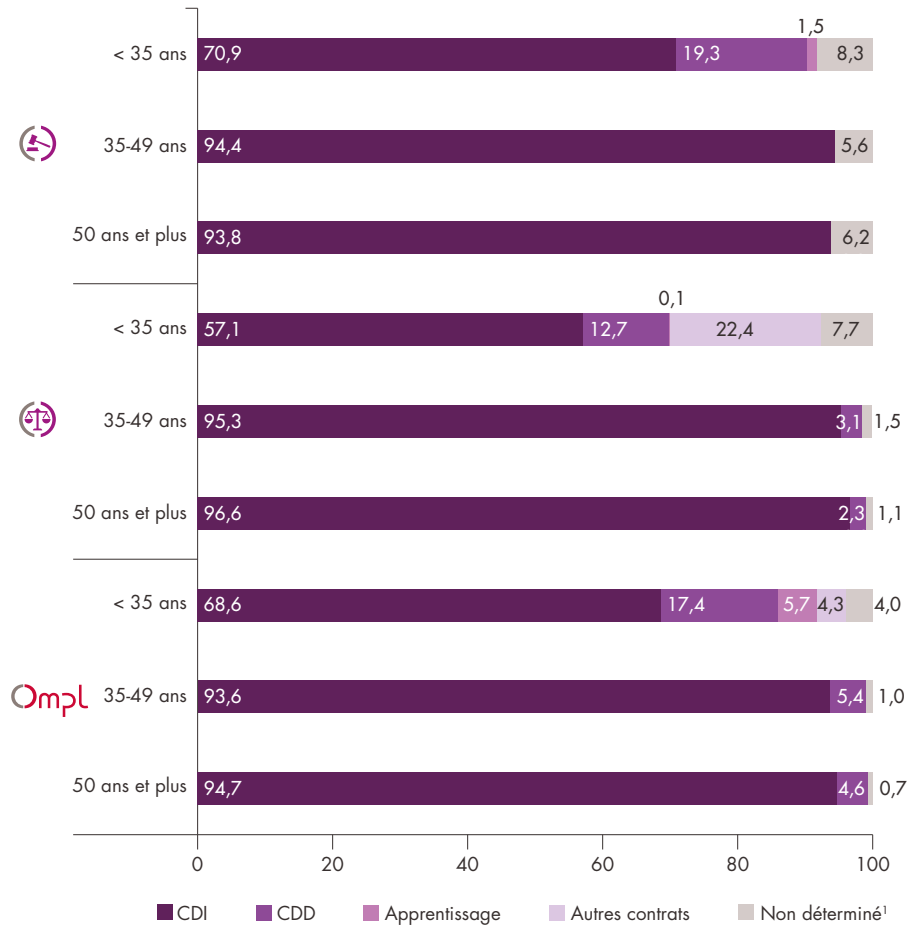
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent moins souvent dans le cadre d'un CDI que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (70,9 % contre 94,4 %).

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



Source: Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

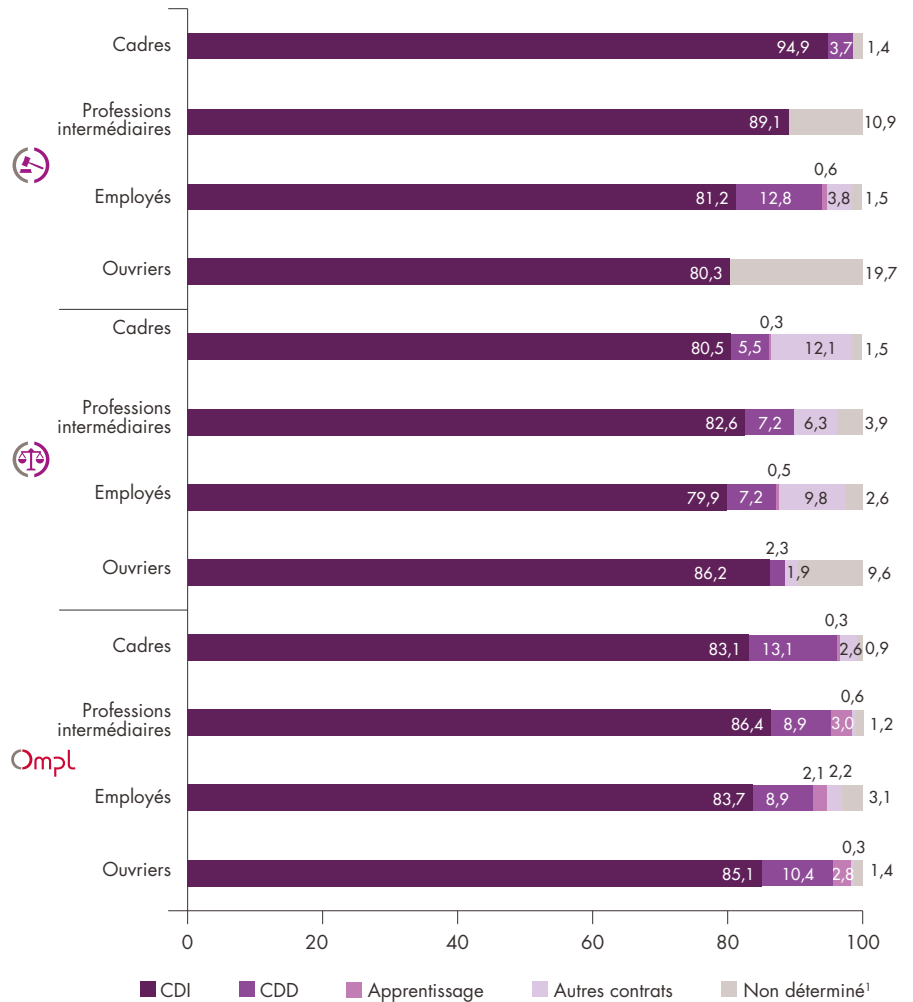


NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

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

Cependant, le recrutement en CDD est plus fortement mobilisé pour les employés.

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



Source : Insee, DADS 2016.

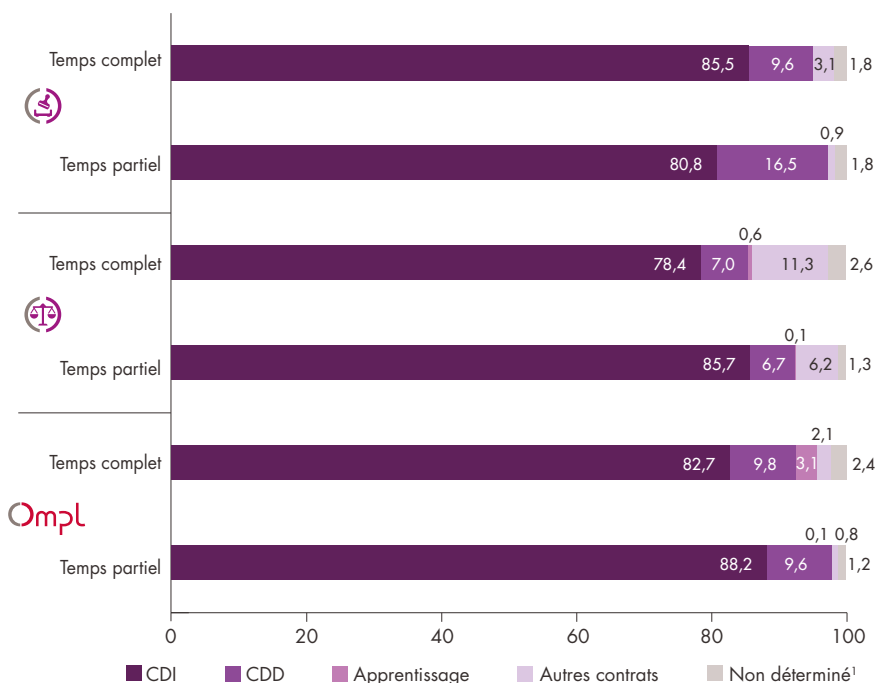
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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



Source : Insee, DADS 2016.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Les données disponibles montrent que la part de CDD au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour le Grand Est (22,1 %) et minimale pour la Nouvelle-Aquitaine (8,3 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	9,5	6,3	9,7
Bourgogne-Franche-Comté	11,9	6,1	9,1
Bretagne	11,7	5,7	11,1
Centre-Val de Loire	8,5	6,5	8,4
Corse	SO ²	ND ¹	10,1
DOM	ND ¹	2,1	10,9
Grand Est	22,1	5,7	8,7
Hauts-de-France	11,4	6,2	9,0
Île-de-France	11,1	7,7	10,0
Normandie	17,8	6,7	9,5
Nouvelle-Aquitaine	8,3	7,4	9,9
Occitanie	ND ¹	5,9	10,3
Pays de la Loire	ND ¹	5,8	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	ND ¹	5,7	9,1
Ensemble	11,4	7,0	9,7

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

2 : sans objet car aucun salarié



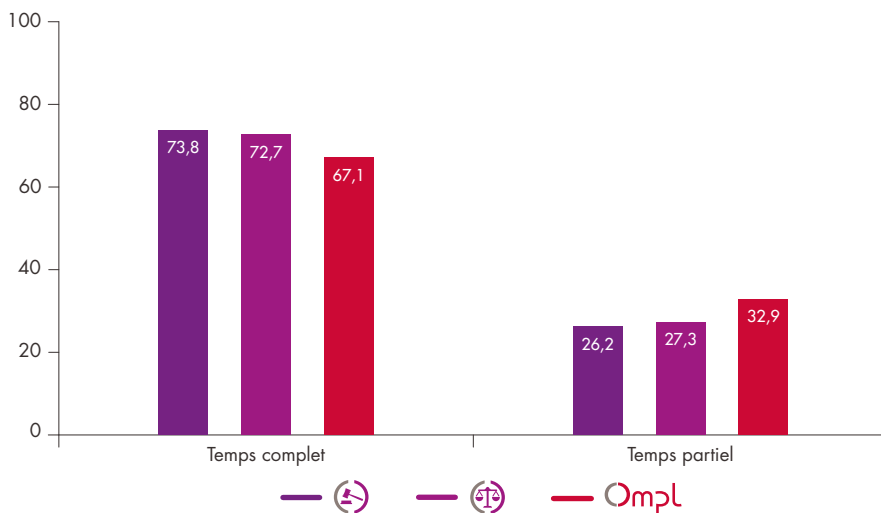
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés de la branche travaillent à temps complet. Le taux de salariés à temps complet est légèrement supérieur à celui du secteur (+1,1 point).

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



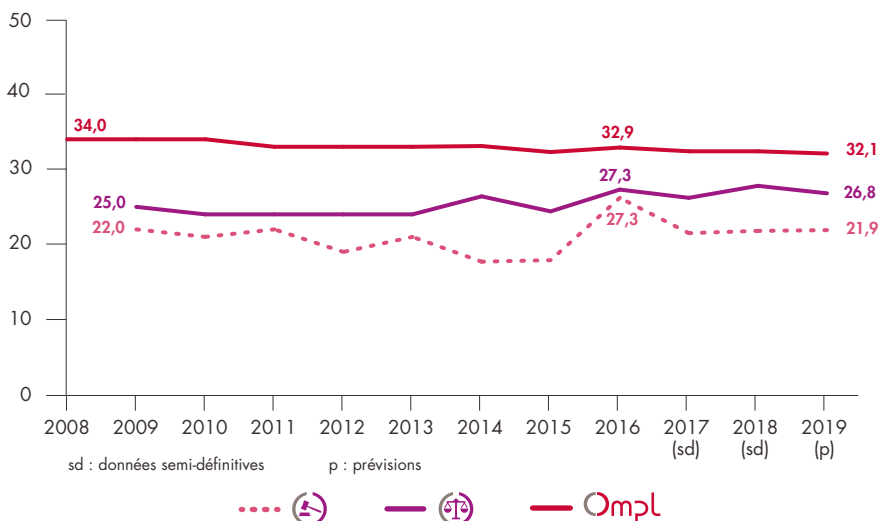
Source : Insee, DADS 2016.



STABILITÉ DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans la branche tend à augmenter jusqu'en 2016. Il progresse de 4,2 points. Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent néanmoins une tendance à la baisse.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Secteur juridique

Branche professionnelle



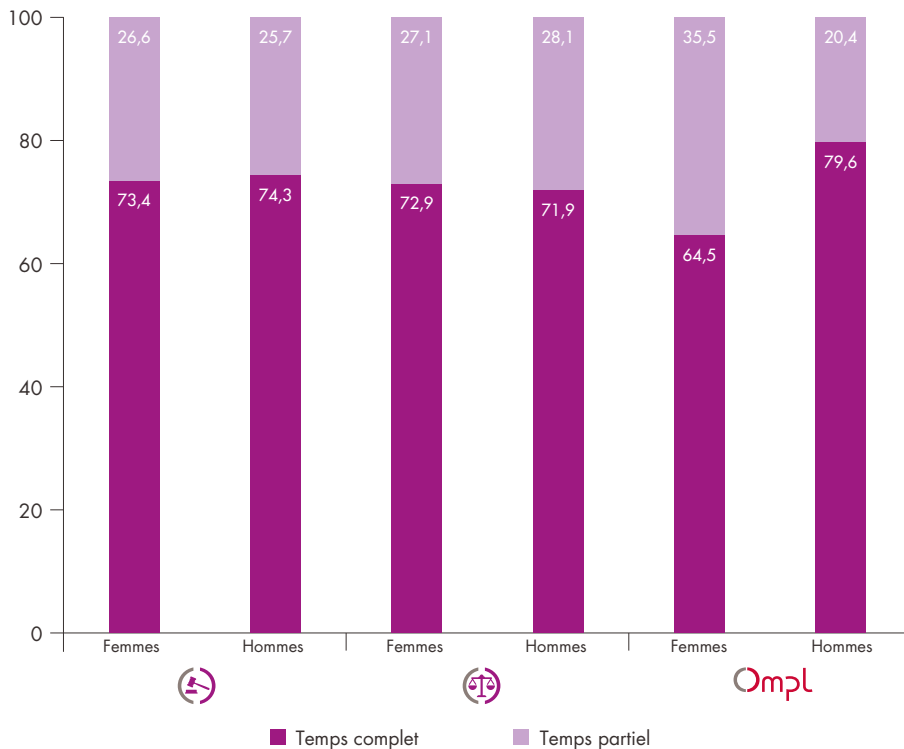
Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques



PEU DE DIFFÉRENCE DANS LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent pratiquement aussi souvent à temps partiel que les hommes.

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



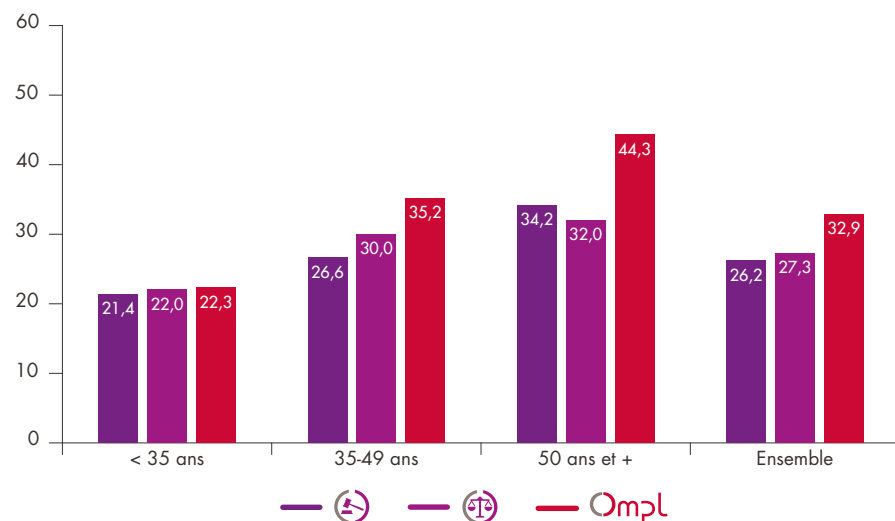
Source : Insee, DADS 2016.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, taux d'emploi à temps partiel progresse avec l'âge. Ainsi, le travail à temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 12,8 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2016.



CADRES PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les cadres.

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



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Les données disponibles montrent que la part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Normandie (40,8 %) et atteint un minimum pour la Bretagne (20,4 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	47,5	41,9	39,7
Professions intermédiaires	24,0	21,0	24,0
Employés	19,9	22,5	34,0
Ouvriers	26,1	53,2	60,3
Ensemble	26,2	27,3	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	22,0	30,4	37,0
Bourgogne-Franche-Comté	ND ¹	23,7	37,7
Bretagne	20,4	28,2	35,1
Centre-Val de Loire	ND ¹	22,1	31,5
Corse	ND ¹	21,9	25,7
DOM	SO ²	15,3	21,6
Grand Est	ND ¹	27,3	36,3
Hauts-de-France	23,3	25,0	35,5
Île-de-France	26,2	26,3	26,6
Normandie	40,8	29,4	35,1
Nouvelle-Aquitaine	25,8	27,5	32,2
Occitanie	20,7	29,3	35,3
Pays de la Loire	29,0	31,6	36,6
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	23,8	27,2	32,6
Ensemble	26,2	27,3	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

2 : sans objet car aucun salarié



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

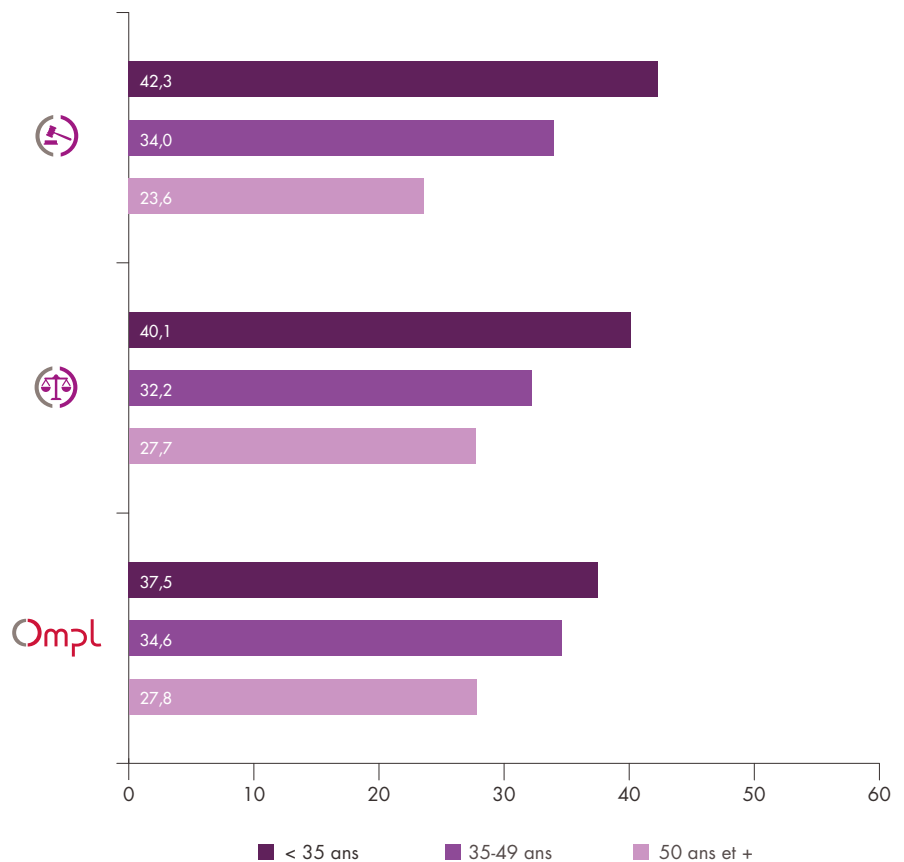


SALARIÉS ASSEZ JEUNES

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

Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Secteur juridique

Branche professionnelle



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



RAJEUNISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

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

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif s'accroître de 3,2 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (-2,7 points) ;
- le poids des seniors s'atténue (-1.4 points).



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par la proportion la plus importante de salariés d'âge intermédiaire.
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés 35 à 49 ans.
- Les employés sont principalement présents dans la première classe d'âge.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de moins de 35 ans.

Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (sd)	2018 (sd)	2019 (p)
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND ¹	40,0	41,0	40,0	43,0	38,0	41,9	43,0	42,3	42,6	42,9	43,2
35-49 ans	ND ¹	37,0	36,0	37,0	35,0	37,0	35,7	34,8	34,0	35,0	33,4	34,3
> 50 ans	ND ¹	24,0	23,0	23,0	22,0	24,0	22,4	22,2	23,6	22,4	23,8	22,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND ¹	36,0	36,0	37,0	37,0	36,0	38,1	39,4	40,1	39,8	40,3	40,8
35-49 ans	ND ¹	41,0	39,0	38,0	37,0	37,0	35,0	33,6	32,2	31,6	30,3	29,3
> 50 ans	ND ¹	23,0	24,0	25,0	26,0	27,0	26,8	27,1	27,7	28,6	29,3	29,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	40,0	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,0	37,1
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,1	33,7	32,9
> 50 ans	22,0	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,7	29,3	30,0

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	27,3	38,3	48,2	36,9	42,3
35-49 ans	44,2	38,8	30,7	32,8	34,0
> 50 ans	28,5	23,0	21,1	30,3	23,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,3	37,7	39,3	21,3	40,1
35-49 ans	31,2	31,0	32,0	26,9	32,2
> 50 ans	22,7	25,0	28,6	47,5	27,7
Non déterminé ¹	2,7	6,3	0,0	4,3	2,7
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	41,8	42,7	33,8	20,4	37,5
35-49 ans	31,7	35,8	35,5	27,9	34,6
> 50 ans	26,5	21,5	30,6	51,7	27,8

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

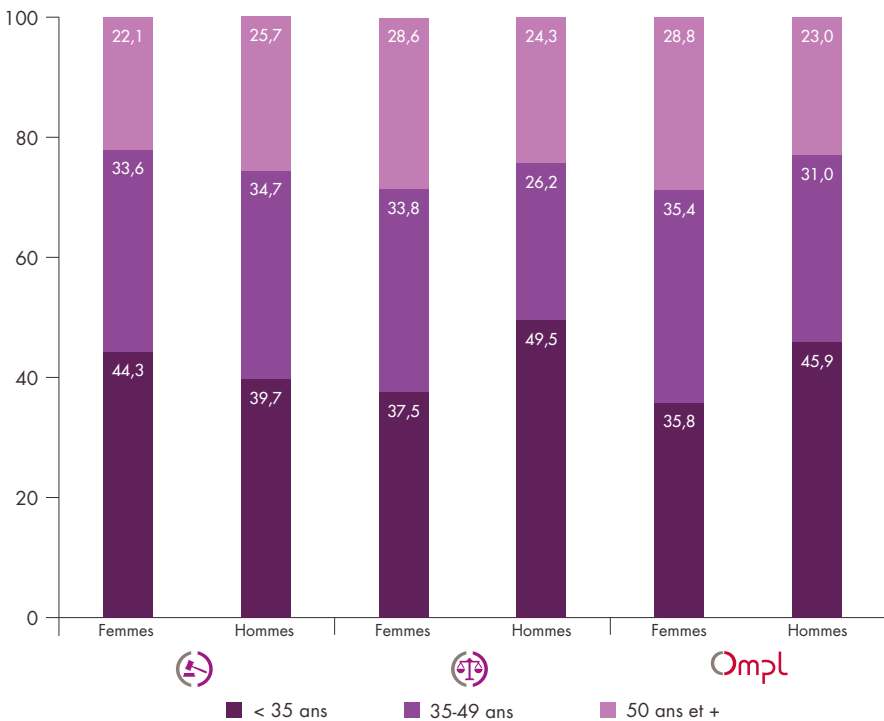


PYRAMIDES D'ÂGE SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans.

Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette classe d'âge.

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



Source: Insee, DADS 2016.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (49,3 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (24,5 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	40,1	34,9	25,0
Bourgogne-Franche-Comté	32,8	31,3	35,8
Bretagne	41,6	35,0	23,4
Centre-Val de Loire	24,5	47,2	28,3
Corse	SO ²	SO ²	SO ²
DOM	ND ¹	ND ¹	ND ¹
Grand Est	38,9	25,3	35,8
Hauts-de-France	43,6	30,7	25,7
Île-de-France	49,3	32,8	17,9
Normandie	35,7	36,3	28,0
Nouvelle-Aquitaine	34,8	38,6	26,5
Occitanie	33,1	36,6	30,3
Pays de la Loire	36,0	39,0	25,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	28,5	33,1	38,4
	42,3	34,0	23,6
	40,1	32,2	27,7
Ompl	37,5	34,6	27,8

Source: Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

2 : sans objet car aucun salarié






Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés. Cependant, il est inférieur à celui du secteur (-4,8 points).

Mobilité annuelle

			
Effectif en début d'année	2481	51 288	374 441
Effectif total de l'année	2918	62 162	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	437	10 874	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	407	11 535	57 526
Taux d'entrée (%)	17,6	21,2	17,1
Taux de sortie (%)	16,4	22,5	15,4
Turnover annuel (%)	17,0	21,8	16,3

Source : Insee, DADS 2016.



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

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

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

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

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

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



Secteur juridique

Branche professionnelle



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

**LÉGER REPLI DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche tend à diminuer. Il baisse de 4 points.

Le secteur suit une tendance similaire.

**FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL**

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

- le niveau de mobilité annuelle est similaire pour les femmes et les hommes ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD est très intensif. Les salariés recrutés sur un contrat "Autres" sont dans une situation comparable mais à un degré un peu plus élevé. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables ;
- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observée le plus fort taux de rotation ;
- les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.

Évolution du taux mobilité (%)

Branches professionnelles	2012	2013	2014	2015	2016	
	Taux d'entrée	23,0	17,0	20,7	21,8	17,6
	Taux de sortie	19,0	18,0	15,9	17,5	16,4
	Turnover annuel	21,0	18,0	18,3	19,6	17,0
	Taux d'entrée	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2
	Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5
	Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8
Ompl	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3

Source : Insee, DADS 2012-2016.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	17,3	18,0	8,1	122,0	121,1
	Taux de sortie	16,3	16,5	8,9	96,7	105,3
	Turnover annuel	16,8	17,3	8,5	109,3	113,2
	Taux d'entrée	18,9	30,4	8,4	135,6	133,4
	Taux de sortie	20,3	31,4	10,1	112,0	142,6
	Turnover annuel	19,6	30,9	9,3	123,8	138,0
Ompl	Taux d'entrée	15,9	23,6	8,0	158,1	74,1
	Taux de sortie	14,3	21,1	8,6	113,2	65,0
	Turnover annuel	15,1	22,3	8,3	135,7	69,6

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	33,9	8,2	7,6	6,6	11,6	22,4	16,3
	Taux de sortie	27,5	10,3	9,0	8,1	14,0	19,6	16,3
	Turnover annuel	30,7	9,3	8,3	7,3	12,8	21,0	16,3
	Taux d'entrée	50,5	8,7	5,6	20,5	17,2	22,2	14,3
	Taux de sortie	49,6	9,7	9,4	24,1	18,0	22,8	12,4
	Turnover annuel	50,1	9,2	7,5	22,3	17,6	22,5	13,4
Ompl	Taux d'entrée	35,2	9,7	6,8	21,0	14,6	17,5	18,1
	Taux de sortie	27,6	9,1	9,9	20,0	12,9	15,5	14,8
	Turnover annuel	31,4	9,4	8,4	20,5	13,7	16,5	16,4



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

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



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDI OU CDD

- Le taux de féminisation (56,5 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (57,4 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (42,3 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (84,3 %).
- 71,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 42,3 % pour les salariés de la branche.

Types de métiers

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	Taux d'entrée	ND ¹	ND ¹	14,8	19,9	ND ¹
	Taux de sortie	ND ¹	ND ¹	15,5	16,9	ND ¹
	Turnover annuel	ND ¹	ND ¹	15,2	18,4	ND ¹
	Taux d'entrée	7,6	37,8	14,1	27,8	14,7
	Taux de sortie	12,1	42,1	15,2	28,3	7,4
	Turnover annuel	9,8	40,0	14,6	28,1	11,0
Ompl	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	16,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	10,3
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	21,0

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des entrants par branche

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	56,5	43,5	100,0
	71,7	28,3	100,0
Ompl	77,6	22,4	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	42,3	41,9	ND ¹	12,1	3,7
	35,8	22,9	1,3	38,7	1,4
Ompl	42,6	40,7	4,9	11,4	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	71,6	17,2	11,2	100,0
	76,9	14,7	8,4	100,0
Ompl	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



ENTRANTS EMPLOYÉS EN SOUTIEN AU MÉTIER DE L'ENTREPRISE

- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (77,6 %). Elle est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (63,5 %).
- Ces sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (57,2 %) est proche de celle des entrants (56,5 %).
- 49,6 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (42,3 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (62,4 % contre 71,6 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	8,0	4,3	77,6	10,1
	22,6	8,0	68,3	1,1
Ompl	20,9	28,4	46,2	4,6

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	ND ¹	ND ¹	9,8	73,0	ND ¹	17,2
	2,3	17,7	27,4	48,9	0,1	3,6
Ompl	15,9	30,5	19,9	29,0	0,1	4,5

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des sortants par branche

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	57,2	42,8	100,0
	72,4	27,6	100,0
Ompl	77,7	22,3	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	49,6	35,6	ND ¹	9,6	5,2
	40,5	17,8	0,9	39,4	1,4
Ompl	51,1	32,5	4,2	11,7	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	62,4	23,3	14,3	100,0
	71,2	15,6	13,3	100,0
Ompl	58,4	21,9	19,7	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (73,0 %).
- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Hauts-de-France (21,5 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Pays de la Loire (9,0 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	10,6	5,7	73,0	10,8
	25,1	7,8	66,0	0,9
Ompl	22,2	27,8	45,8	4,2

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	ND ¹	ND ¹	11,1	66,8	ND ¹	22,1
	3,5	18,5	27,7	46,9	0,0	3,3
Ompl	15,9	30,3	20,3	28,2	0,1	5,2

Source : Insee, DADS 2016.

Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	19,7	19,6	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	ND ¹	16,2	14,0
Bretagne	10,6	17,1	15,5
Centre-Val de Loire	ND ¹	16,3	13,4
Corse	SO ²	16,6	15,0
DOM	ND ¹	15,5	16,3
Grand Est	ND ¹	16,0	13,8
Hauts-de-France	21,5	16,9	13,6
Île-de-France	17,4	29,6	21,8
Normandie	20,6	15,8	13,8
Nouvelle-Aquitaine	16,1	17,2	14,9
Occitanie	14,4	19,6	15,5
Pays de la Loire	9,0	16,4	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,8	18,6	15,8
Ensemble	17,0	21,8	16,3

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.² : sans objet car aucun salarié



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales de la branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques, à partir **des données sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians**¹. Il propose une photographie des caractéristiques et des conditions d'accès des salariés à la formation professionnelle continue au niveau de l'OMPL, du secteur et des branches professionnelles.

Deux changements interviennent à partir de 2016 :

- les données collectées par Actalians ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre ;
- afin de mieux rendre compte des pratiques, les taux de formation sont calculés sur une base annuelle et non-plus trisannuelle. En conséquence, ils sont moins élevés.






RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION

La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle hors apprentissage.

En effet, elle regroupe 4,9 % des salariés du secteur juridique et est à l'origine de 4,3 % des actions de formation.

Dans ce cadre, 10,6 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

Données de cadrage² 2019

			
Nombre total d'actions de formation	366	8 531	101 366
Nombre de salariés formés	308	6 683	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	49	1 295	16 789
Effectifs salariés totaux ³	2 910	59 228	442 145
Nombre d'entreprises formatrices	131	2 413	28 734
Nombre total d'entreprises	465	13 659	105 502

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



Secteur juridique

Branche professionnelle



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

1 : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.

2 : hors DOM.

3 : données estimées.



TAUX PLUTÔT MODESTE D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche, c'est majoritairement par le plan de formation que les salariés enrichissent leurs compétences.

Néanmoins, par rapport au secteur, le taux d'accès à ce dispositif est plus faible.

Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation utilisent plus souvent le plan de formation que l'ensemble du secteur.

Taux d'accès à la formation¹ (%)

Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ²				Taux d'entreprises formatrices ³			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,3	1,0	11,2	0,0	1,7	4,5	24,9	0,2
	1,1	0,9	12,7	0,0	2,9	2,2	14,6	0,1
Ompl	1,3	0,8	20,9	0,1	3,9	2,4	23,2	0,3

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

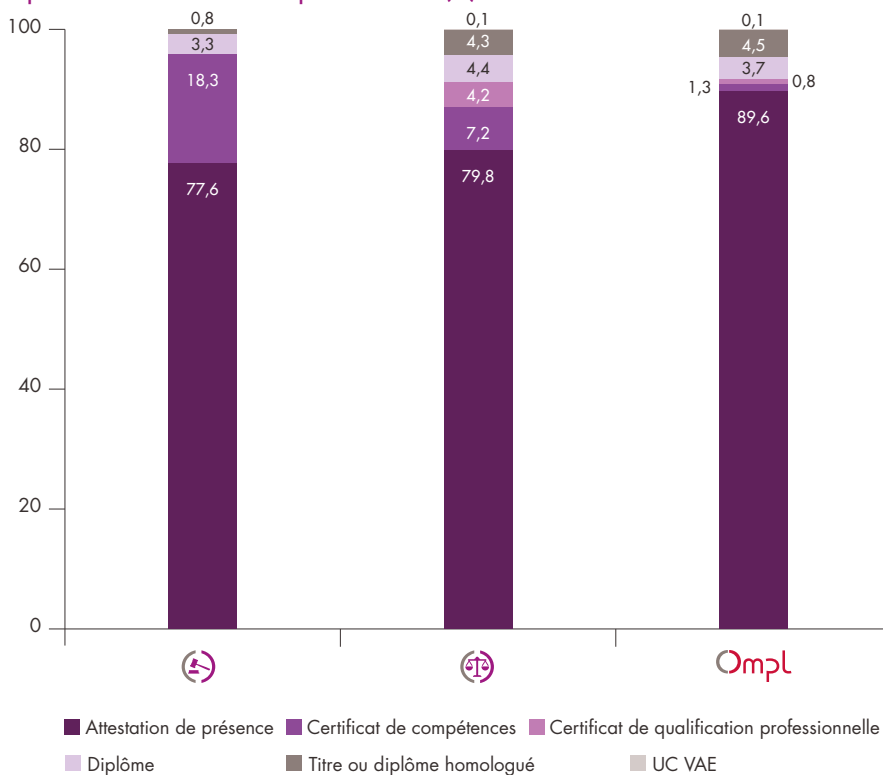


LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue principalement par des formations débouchant sur une attestation de présence (stages et assimilés).

À l'exception des certificats de compétences, les autres sanctions sont plus marginales.

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

1 : hors DOM.

2 : ensemble des actions de formation.

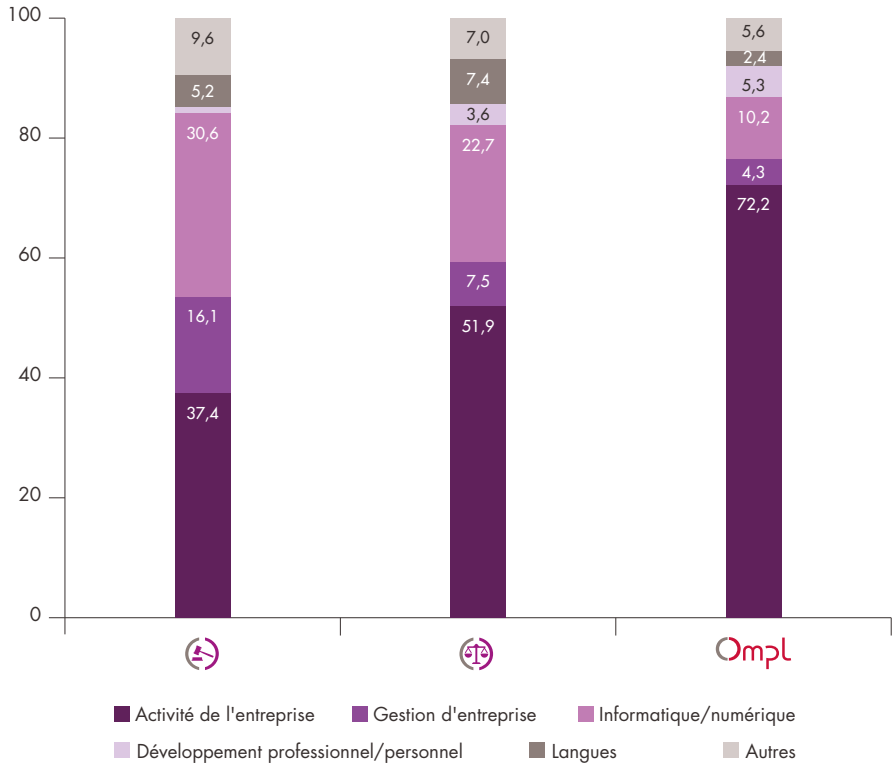
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



DEMANDE DE COMPÉTENCES DANS DEUX DOMAINES

Les besoins de la branche en acquisition de compétences concernent essentiellement deux domaines : l'activité première de l'entreprise (expertise) et l'informatique ou des outils numériques (logiciels professionnels).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



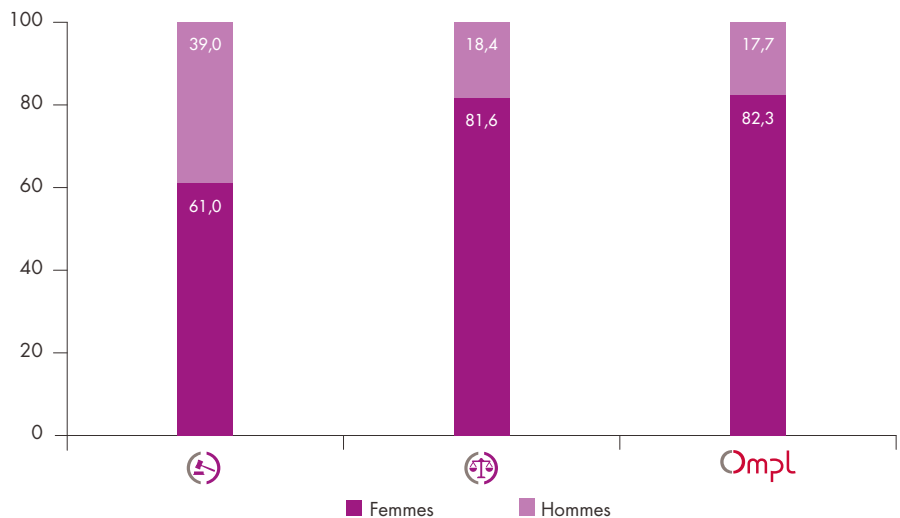
Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 61,0 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est un peu plus importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés au sein de la branche (estimée à 58,1 % en 2019).

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

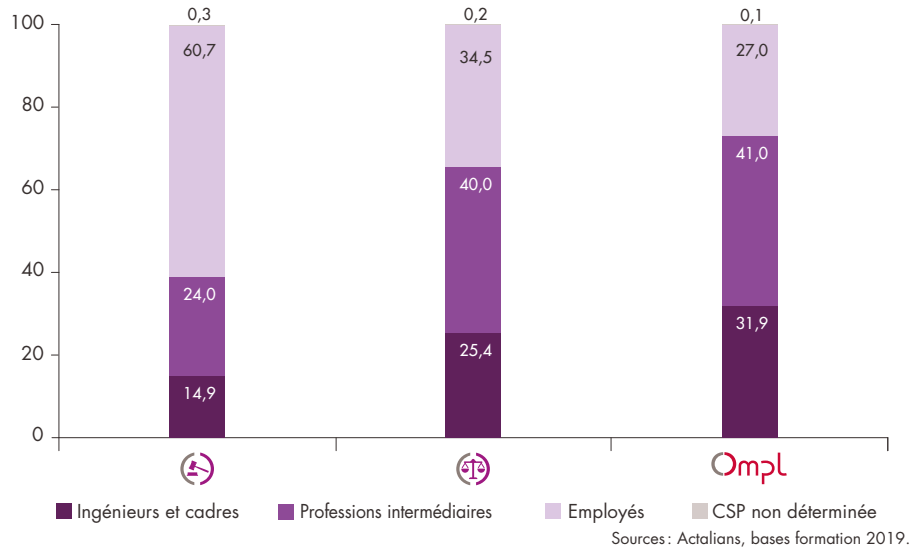


ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les employés sont sous représentés parmi les stagiaires (60,7 % des formés et 63,5 % des salariés en 2016).

En revanche, les autres catégories sociales bénéficient d'un meilleur accès à la formation professionnelle.

Répartition des stagiaires par catégorie sociale (%)

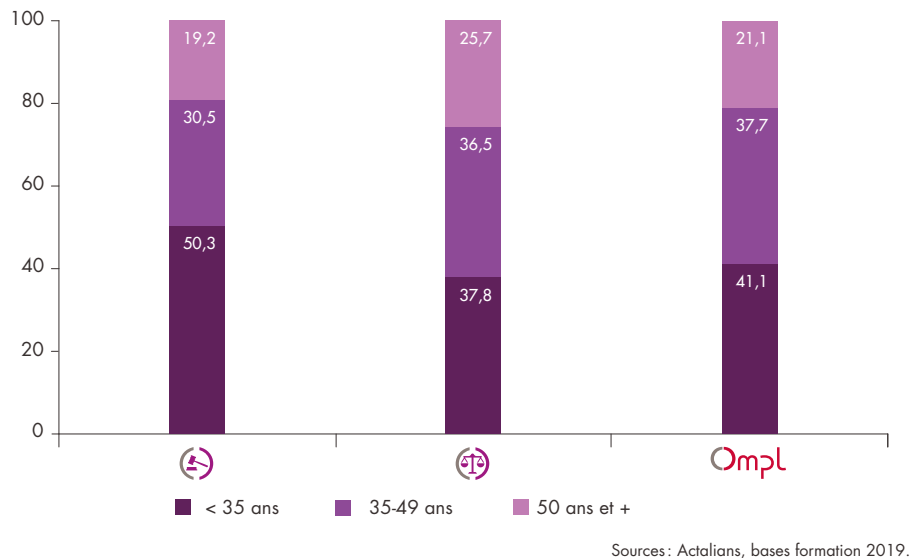


ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 50,3 % des formés contre 43,2 % (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



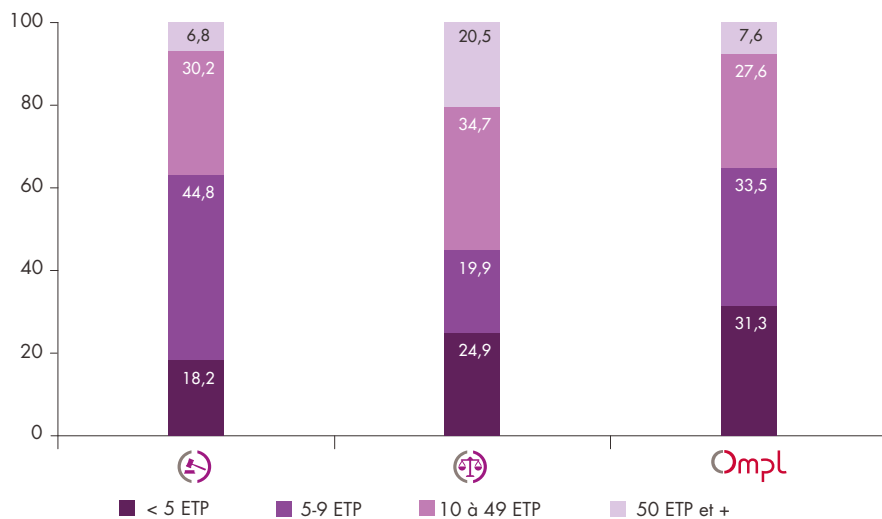


ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 63,0 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 54,6 % des salariés de la branche.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 37,0 % des stagiaires contre 45,4 % des salariés.

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



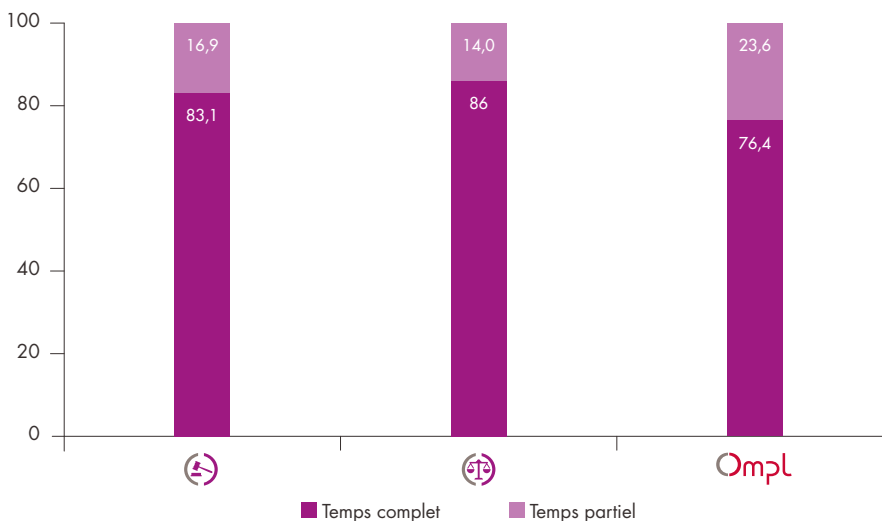
Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement moins que ceux à temps complet : ils représentent 16,9 % des stagiaires contre 21,9 % des salariés (part estimée pour 2019).

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



Sources : Actalians, bases formation 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (37,3 %) et minimal pour les Pays de la Loire (4,0 %).

Taux d'accès des salariés à la formation par région¹ (%)

Régions	Cpro	CPF	Plan
Auvergne-Rhône-Alpes	0,0	0,9	19,4
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	0,0	37,3
Bretagne	1,5	0,0	21,2
Centre-Val de Loire	0,9	0,9	9,4
Corse	SO ²	SO ²	SO ²
Grand Est	0,0	0,0	5,3
Hauts-de-France	0,0	0,0	8,9
Île-de-France	0,4	1,5	9,3
Normandie	0,0	0,0	5,7
Nouvelle-Aquitaine	0,0	0,0	10,6
Occitanie	0,0	0,7	6,2
Pays de la Loire	1,0	0,0	4,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,0	2,3	18,0
Ensemble	0,3	1,0	11,2

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

1 : hors DOM.

2 : sans objet car aucun salarié.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 10,6 %, le taux de chômage de la branche est important.




Il est notamment supérieur à celui du secteur (8,9 %).



HAUSSE DU CHÔMAGE

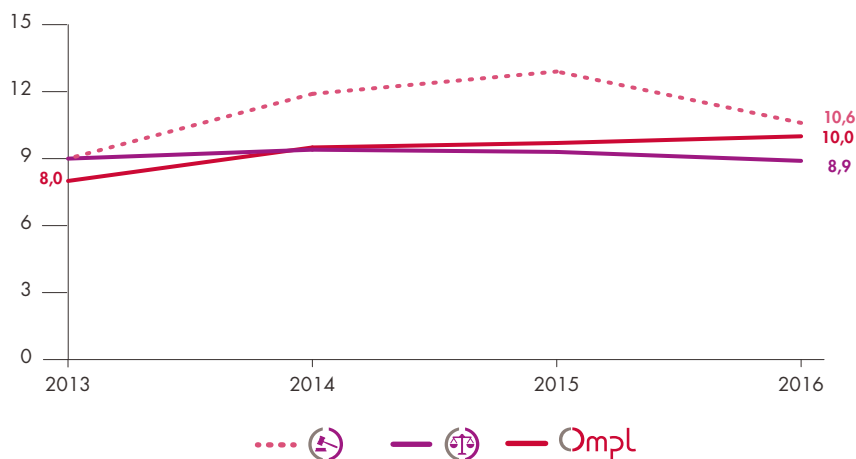
Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 1,6 point.

Taux de chômage¹ annuel

			
Salariés avec période(s) de chômage	310	5 557	43 771
Salariés sans période de chômage	2 608	56 605	394 878
Effectif total	2 918	62 162	438 649
Taux de chômage annuel (%)	10,6	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2016.



Secteur juridique

Branche professionnelle



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

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

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



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes. Le différentiel de taux est moins marqué au sein du secteur.



BAISSE AVEC L'ÂGE

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



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

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



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important que ceux travaillant à temps partiel.

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	11,8	9,5	10,1
Hommes	9,0	7,0	9,5
Ensemble	10,6	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	15,5	11,0	13,3
35-49 ans	6,4	7,1	8,3
50 ans et +	3,2	4,2	5,1
Ensemble	10,6	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	5,6	5,6	9,8
Professions intermédiaires	11,5	8,0	7,8
Employés	12,2	10,2	11,4
Ouvriers	9,9	9,8	11,7
Ensemble	10,6	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

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

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	10,0	8,6	9,4
Temps partiel	12,4	9,9	11,1
Ensemble	10,6	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.






QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Les données disponibles montrent que le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (14,7 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (9,3 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	14,7	9,3	10,1
Bourgogne-Franche-Comté	ND ¹	9,1	9,1
Bretagne	13,9	9,0	10,9
Centre-Val de Loire	ND ¹	9,2	9,0
Corse	SO ²	8,3	9,6
DOM	ND ¹	11,0	12,8
Grand Est	11,6	8,2	8,5
Hauts-de-France	13,4	9,3	8,8
Île-de-France	9,4	7,6	9,6
Normandie	12,1	8,9	9,0
Nouvelle-Aquitaine	10,6	9,8	10,3
Occitanie	11,0	11,1	11,3
Pays de la Loire	11,0	9,6	10,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,3	10,9	11,1
Ensemble	10,6	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

2 : sans objet car aucun salarié.

+ de 100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

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

19 études prospectives

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

23 études thématiques

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

30 baromètres annuels

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

11 études transverses

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

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

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

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

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