

SECTEUR | Juridique

ÉTUDES D'ADMINISTRATEURS JUDICIAIRES ET DE MANDATAIRES JUDICIAIRES

Portrait statistique

Sommaire

03	Administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires
05	Étude initiée par la CPNEFP
05	Finalités
05	Méthodologie
06	Principaux enseignements
07	Spécificités des études
11	Poids économique
11	Chiffre d'affaires par étude relativement élevé et en légère progression ...
11	... mais poids relativement faible dans le chiffre d'affaires du secteur des activités juridiques
12	Ressources humaines
12	Caractéristiques socio-démographiques des dirigeants et des collaborateurs salariés
17	Contrats de travail
19	Pratiques de formation continue
19	Caractéristiques des formations
23	Accès à la formation continue
26	Lexique

- L'administrateur judiciaire est chargé par décision de justice d'administrer les biens d'autrui ou d'exercer des fonctions d'assistance ou de surveillance dans la gestion de ces biens.
- Le mandataire judiciaire est chargé par décision de justice de représenter les créanciers, de préserver les droits financiers des salariés et de réaliser les actifs des entreprises en liquidation judiciaire au profit des créanciers.

Administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires

L'ancienne profession de syndic de faillite a été remplacée, avec la loi de 1985 par deux professions distinctes : les administrateurs judiciaires et les mandataires judiciaires.

Les deux professions interviennent sur le champ des procédures collectives. Ces procédures sont prévues par le livre VI du Code de commerce qui a été modifié substantiellement par la loi n° 2005-845 du 26 juillet 2005 de sauvegarde des entreprises et l'ordonnance n° 2008-1345 du 18 décembre 2008. Elles sont au nombre de trois : la sauvegarde, le redressement judiciaire et la liquidation judiciaire.

L'administrateur judiciaire

Professionnel de l'économie et de la finance, l'administrateur judiciaire est chargé par décision de justice d'administrer les biens d'autrui ou d'exercer des fonctions d'assistance ou de surveillance dans la gestion de ces biens.

Il intervient dans des procédures de sauvegarde et de redressement judiciaire où il est chargé d'assister le dirigeant afin de trouver des solutions pour régler les difficultés de son entreprise et en préparer le redressement.

L'administrateur judiciaire intervient afin de faciliter la continuation de l'exploitation. Il établit un diagnostic complet de l'entreprise et met tout en œuvre pour

tenter de la sauver et limiter le nombre de licenciements.

Il élabore et présente au tribunal toute solution tendant à la sauvegarde de l'entreprise et au maintien de son activité dans le cadre d'un plan de continuation. Il reçoit et analyse d'éventuelles offres de reprise de l'activité et les soumet au tribunal en vue d'une cession de l'entreprise.

L'administrateur judiciaire intervient également de manière privilégiée en matière de prévention des difficultés des entreprises (conciliation, mandat ad hoc).

Le mandataire judiciaire

Désigné dans toute procédure collective, il est chargé par décision de justice de représenter les créanciers, de préserver les droits financiers des salariés et de réaliser les actifs des entreprises en liquidation judiciaire au profit des créanciers.

Le mandataire accompagne le chef d'entreprise durant toute la période d'observation.

Il invite les créanciers à déclarer leur créance et vérifie le montant exact des dettes, fixé ensuite par le juge-commissaire ; il les consulte sur les propositions de règlement émises par l'entreprise ou son administrateur en donnant son avis.

Il assure le règlement des sommes dues aux salariés et procède aux licenciements en liquidation judiciaire.

Lorsque le redressement de l'entreprise apparaît impossible, le mandataire judiciaire désigné liquida-

teur met en œuvre la cession globale de l'entreprise avec ses salariés ou la vente séparée de ses actifs mobiliers et immobiliers et recouvre les sommes dues par les clients.

Il répartit les fonds obtenus entre les créanciers permettant ainsi leur recyclage dans le circuit économique.

Étude initiée par la Commission paritaire de la convention collective nationale des études d'administrateurs et mandataires judiciaires

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 paritaire de la convention collective nationale des études d'administrateurs et mandataires judiciaires 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 études, pour disposer d'un regard extérieur sur leur évolution et celle des emplois et des compétences ;
- ▶ aux salariés, pour mieux appréhender leur évolution et mobilité professionnelles.

Méthodologie

Statistiques

Le présent portrait statistique prend appui sur :

- ▶ l'enquête de branche des administrateurs et mandataires judiciaires 2010 (IFPPC – Institut français des praticiens des procédures collectives, ASPAJ – Association syndicale professionnelle d'administrateurs judiciaires, AMJ – Association des mandataires judiciaires, octobre 2011) portant sur les études et leurs personnels soumis à la convention collective nationale n° 3353 ;
- ▶ les données de l'OPCA PL (Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales) sur les études adhérentes, leurs effectifs salariés et les formations financées (plan et DIF (Droit individuel à la formation) et professionnalisation) ;
- ▶ les données du groupe Novalis (résultats des régimes de prévoyance au 31 décembre – année 2011, Convention collective nationale des administrateurs et mandataires judiciaires).

Partenaires

Les partenaires et copilotes de l'étude sont :

- ▶ l'OMPL ;
- ▶ la Commission paritaire de la convention collective nationale des études d'administrateurs et mandataires judiciaires ;
- ▶ le cabinet Geste.

L'OMPL est le financeur de ce portrait. Il est l'observatoire prospectif duquel relèvent les études des administrateurs et mandataires 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 paritaire de la convention collective nationale a assumé la responsabilité du copilotage de ce portrait. Elle joue un rôle clé pour l'appropriation et l'exploitation par la branche, ses études et ses salariés des analyses et préconisations proposées dans le rapport. Geste, cabinet d'études et de conseil, a été désigné pour animer et produire la présente étude selon la méthodologie présentée ci-dessus.

Principaux enseignements

Une tendance à la concentration des études

83 % des études de la branche ont moins de 10 salariés. Cependant, les études de 11 salariés et plus emploient près de 40 % des effectifs salariés en ETP (Équivalent temps plein).

Ceci se traduit par une proportion d'études de plus de 10 ETP en hausse, et surtout un poids dans l'effectif total en progression. Le secteur tend donc à se concentrer.

Un management principalement masculin

Les salariés sont avant tout des femmes (85 %), alors que les dirigeants sont à 90 % des hommes.

Parmi les salariés, 2/3 sont employés, 17,5 % sont techniciens et agents de maîtrise et 16,5 % sont cadres. Cependant, si plus d'un homme sur trois est cadre, près de sept femmes sur 10 sont employées.

Les formes particulières d'emploi (contrats à durée déterminée, temps partiels) sont relativement peu répandues (respectivement 4 % et 17 % seulement des effectifs salariés).

Avec 30 % de dirigeants âgés de 58 ans ou plus en 2010, les cessations d'activités professionnelles devraient se développer dans les années à venir, ce qui posera la question de la transmission des études avec une ampleur variable selon la localisation géographique.

Parmi les salariés, seulement 17 % des femmes et 11 % des hommes sont âgés de 55 ans et plus à la même date. La pyramide des âges apparaît donc plus équilibrée. Toutefois, les effectifs de moins de 40 ans sont majoritairement masculins : le recul des recrutements de personnel féminin de plus faible qualification est sans doute le principal élément explicatif. Toutefois, l'hypothèse d'une durée moyenne de carrière plus faible des hommes sous statut salarié mérite d'être approfondie.

Un poids économique relativement important

Bien que représentant seulement 0,6 % de l'ensemble des auxiliaires de justice en 2010, les administrateurs et mandataires judiciaires génèrent un chiffre d'affaires représentant près de 2,5 % de celui de l'ensemble du secteur des activités juridiques.

Le chiffre d'affaires moyen par étude apparaît donc relativement élevé, comparativement aux autres secteurs.

Ainsi, l'activité des études dans le cadre des procédures collectives génère un chiffre d'affaires moyen supérieur aux autres professions du droit (les avocats représentant près de 60 % du chiffre d'affaires des activités juridiques, les notaires un peu plus de 30 % et les huissiers de justice environ 7 %).

Un accès des salariés à la formation continue significatif

Les formations financées pour les salariés sont majoritairement constituées de stages courts, et concernent des domaines faisant partie du « cœur de métier » des professionnels du secteur.

Ces formations sont donc très ciblées, et parmi celles-ci nombre d'entre elles sont organisées à l'initiative de la profession (Conseil national des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires ou IFPPC).

Les formations diplômantes ou certifiantes sont peu nombreuses, mais les rares contrats de professionnalisation réalisés en 2011 (moins d'une dizaine) ont représenté près de 30 % du nombre d'heures de formation total financé par l'OPCA PL.

L'effort de formation est significatif, puisque près d'un salarié sur quatre a suivi au moins une formation prise en charge par l'OPCA PL chaque année entre 2008 et 2011.

” Une profession restant très masculine malgré une progression du nombre de femmes. ”

Spécificités des études

370 études regroupant plus de 3 200 actifs en 2010

Le conseil national des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires dénombre 433 professionnels en France en 2012 :

- ▶ 118 administrateurs judiciaires (soit 1/4) ;
- ▶ 315 mandataires judiciaires (soit environ 3/4).

L'enquête de branche 2010 (octobre 2011), portant sur les administrateurs et mandataires judiciaires soumis à la convention collective CCN 3353, précise que le secteur emploie 3 260 actifs, dont :

- ▶ 410 non salariés (12,5 %) ;
- ▶ 2 850 salariés (87,5 %).

Les administrateurs et mandataires judiciaires ont pour 83 % d'entre eux un statut de professionnel libéral, 5 % un statut de salarié et 12 % une fonction de mandataire social sous l'un ou l'autre statut.

La profession reste encore très masculine, même si la part des femmes progresse (26 % aujourd'hui contre 22 % en 2005).

▶ Études employant au moins un salarié ETP et leurs effectifs

	2008	2009	2010	Variation 2008-2010	Variation en %
Nombre d'études	376	346	356	- 20	- 5,3 %
Nombre de salariés ETP	2 768	2 596	2 798	30	+ 1,1 %
Nombre moyen de salariés ETP par étude	7,4	7,5	7,9	0,5	+ 6,8 %

[Source : OPCA PL]

Légère progression des effectifs depuis 2008

Selon les dernières données disponibles du groupe Novalis, au 31/12/2011, 347 études de la CCN (Convention collective nationale) des administrateurs et mandataires judiciaires étaient affiliées à cet organisme, au titre du régime de prévoyance complémentaire. Ces études employaient 2 935 salariés.

Les données de l'OPCA PL permettent de suivre l'évolution de l'emploi salarié sur les trois années antérieures, de 2008 à 2010. Les effectifs 2010 sont très proches de ceux fournis par l'enquête de branche. Contrairement à d'autres organismes, l'OPCA PL comptabilise le nombre de salariés en ETP.

L'OPCA PL compte 356 études employant au moins un salarié ETP en 2010, soit la quasi-totalité des études de la profession. Si le nombre d'études a légèrement diminué depuis 2008 (une vingtaine en moins), l'effectif salarié ETP a quant à lui très légèrement progressé, ce qui se traduit par une légère hausse de la taille moyenne des études.

Tendance à la concentration des études

Les évolutions observées entre 2008 et 2010 indiquent :

- ▶ une progression du nombre d'études de plus de 10 ETP ;
- ▶ une stabilisation du nombre d'études de six à 10 ETP ;
- ▶ une baisse du nombre d'études de un à cinq ETP.

Ces évolutions montrent une tendance à la concentration des études.

▶ Répartition des études employant au moins un salarié ETP par taille d'études

	2008		2010			
	Nombre d'études	Effectif ETP	Nombre d'études	Effectif ETP	% études	% effectif ETP
1 ETP	29	29	25	25	7 %	1 %
2 à 5 ETP	121	472	96	355	27 %	13 %
6 à 10 ETP	171	1 283	174	1 313	49 %	47 %
11 à 19 ETP	44	611	49	674	14 %	24 %
20 à 49 ETP	9	270	10	318	3 %	11 %
50 ETP et plus	2	103	2	113	1 %	4 %
Total	376	2 768	356	2 798	100 %	100 %

(Source : OPCA PL)

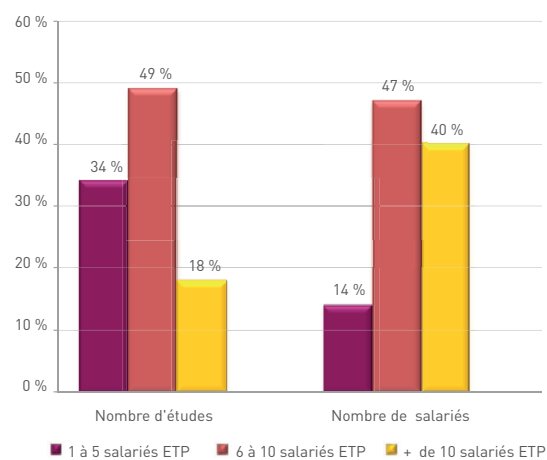
Progression du nombre d'études de plus de 10 emplois ETP

Les études de plus de 10 ETP ont tendance à conforter leur part dans l'emploi salarié total (39,5 % des effectifs ETP en 2010 contre seulement 35,5 % en 2008), alors qu'elles ne représentent que 18 % du nombre total d'études.

Celles employant de un à 10 ETP restent toutefois largement majoritaires en nombre (83 % des études) et elles concentrent encore un peu plus de 60 % des effectifs. Parmi celles-ci :

- ▶ les plus petites études, de un à cinq salariés ETP, emploient 14 % des effectifs mais représentent 34 % des études ;
- ▶ le poids des études de taille intermédiaire (de six à 10 ETP) en termes d'effectifs est de 47 %, il est proche de leur part en nombre d'études (49 %).

▶ Répartition des études et des salariés par taille d'étude



(Source : OPCA PL)

Faible concentration géographique des études

Hormis l'Île-de-France qui regroupe un peu plus d'une étude sur cinq et environ un ETP sur quatre du fait d'une structure de taille moyenne plus importante, aucune autre région n'atteint 10 % du nombre total

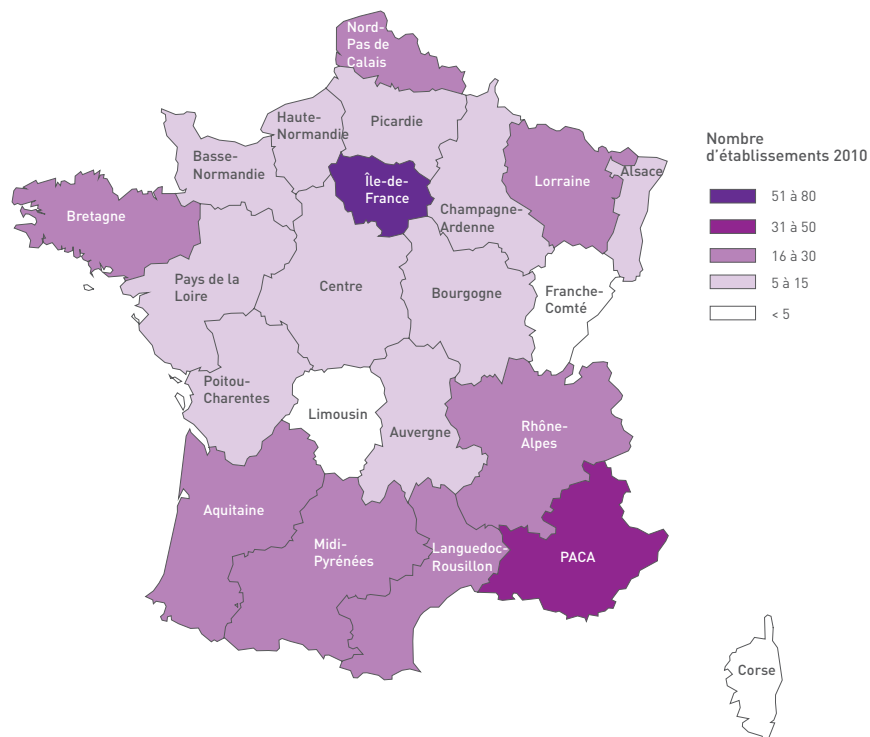
d'études. Toutefois, en termes d'effectifs, les régions Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur emploient chacune respectivement 13 % et 10 % des effectifs ETP du secteur.

► Répartition des études employant au moins un salarié ETP par région

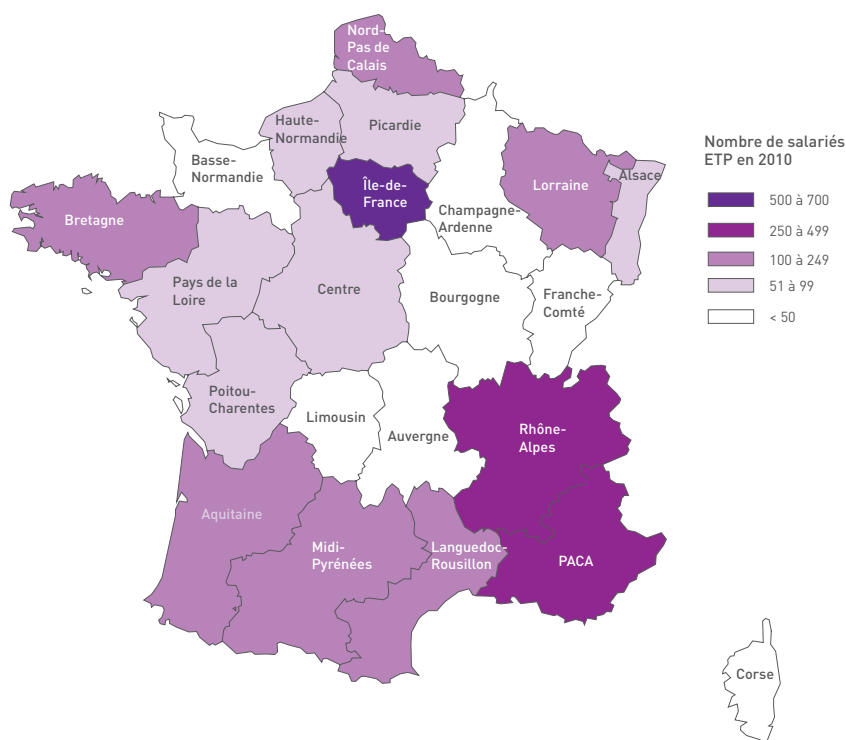
Région	Nombre d'études	%	Effectif en ETP	%
Alsace	11	3 %	72	3 %
Aquitaine	24	7 %	173	6 %
Auvergne	5	1 %	30	1 %
Basse-Normandie	8	2 %	47	2 %
Bourgogne	8	2 %	38	1 %
Bretagne	17	5 %	123	4 %
Centre	13	4 %	95	3 %
Champagne-Ardenne	5	1 %	46	2 %
Corse	2	1 %	15	1 %
Franche-Comté	3	1 %	26	1 %
Haute-Normandie	8	2 %	53	2 %
Languedoc-Roussillon	21	6 %	119	4 %
Limousin	3	1 %	12	0 %
Lorraine	17	5 %	112	4 %
Midi-Pyrénées	17	5 %	109	4 %
Nord-Pas de Calais	22	6 %	148	5 %
Pays de la Loire	14	4 %	97	3 %
Picardie	7	2 %	51	2 %
Poitou-Charentes	8	2 %	52	2 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	33	9 %	267	10 %
Région parisienne	79	22 %	718	26 %
Rhône-Alpes	27	8 %	351	13 %
Départements et Territoires d'Outre-Mer	4	1 %	44	2 %
Total	356	100 %	2 798	100 %

(Source : OPCA PL)

► Répartition régionale des études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires en 2010



► Répartition régionale des effectifs ETP en 2010



(Source : OPCA PL)

Poids économique

Chiffre d'affaires par étude relativement élevé et en légère progression...

Le chiffre d'affaires 2010 est estimé à 482,4 millions d'euros (source : enquête de branche 2010, réalisée en octobre 2011), la moyenne par étude se situant à 874 K€. Sur un an, le chiffre d'affaires a progressé de 2,5 % par rapport à 2009 (470 millions d'euros). À titre de comparaison, en 2010 le chiffre d'affaires annuel moyen par entreprise dans l'ensemble des activités juridiques s'établissait à 374 K€¹.

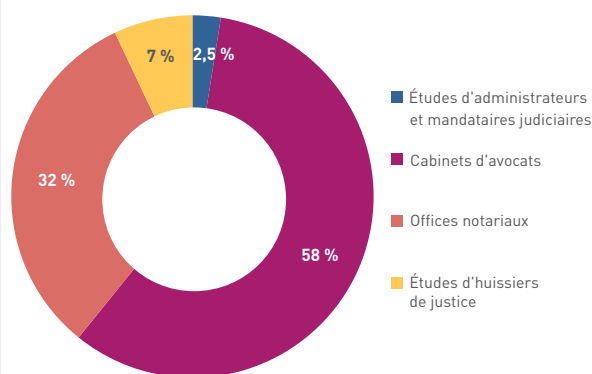
En 2010, les mandataires judiciaires ont réalisé un chiffre d'affaires de 311,8 millions d'euros (65 % du total des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires) et les administrateurs judiciaires 170,6 millions d'euros (35 %). Au total, près des 2/3 du chiffre d'affaires ont été réalisés par des études de 10 salariés (soit 298,3 millions d'euros).

... mais poids relativement faible dans le chiffre d'affaires du secteur des activités juridiques

Les professions juridiques ont généré en 2007 un chiffre d'affaires de 18,8 milliards d'euros, selon l'enquête services de l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques). Ce sont principalement les cabinets d'avocats (10,9 milliards d'euros), suivis des offices notariaux (5,9 milliards) et des études d'huissiers de justice (1,4 milliard) qui ont concentré l'essentiel de l'activité.

Dans ces activités juridiques, le taux de croissance annuel moyen du chiffre d'affaires s'est établi à 6 % par an sur la période 2004-2007 et a ensuite enregistré un ralentissement entre 2007 et 2010 avec une hausse limitée à 1,6 % par an. Selon les dernières données de l'INSEE², le chiffre d'affaires s'est établi en 2010 à 19,7 milliards d'euros. Le poids des études d'administrateurs et mandataires judiciaires peut être estimé en 2010 à 2,5 %³ environ de l'ensemble des activités juridiques, les cabinets d'avocats représentant respectivement 58 %, les offices notariaux 32 % et les études d'huissiers de justice environ 7 %.

► Répartition du chiffre d'affaires 2010 pour l'ensemble des activités juridiques



(Source : Estimations Geste à partir des données INSEE (Fiches sectorielles 2010 – Activités juridiques))

¹ INSEE – Résultats sectoriels 2010 : activités juridiques (6910Z).

² INSEE – Résultats sectoriels 2010 : activités juridiques (6910Z).

³ Ces chiffres n'intègrent pas certaines professions d'auxiliaires de justice : greffiers de tribunal de commerce et commissaires-priseurs judiciaires notamment.

Ressources humaines

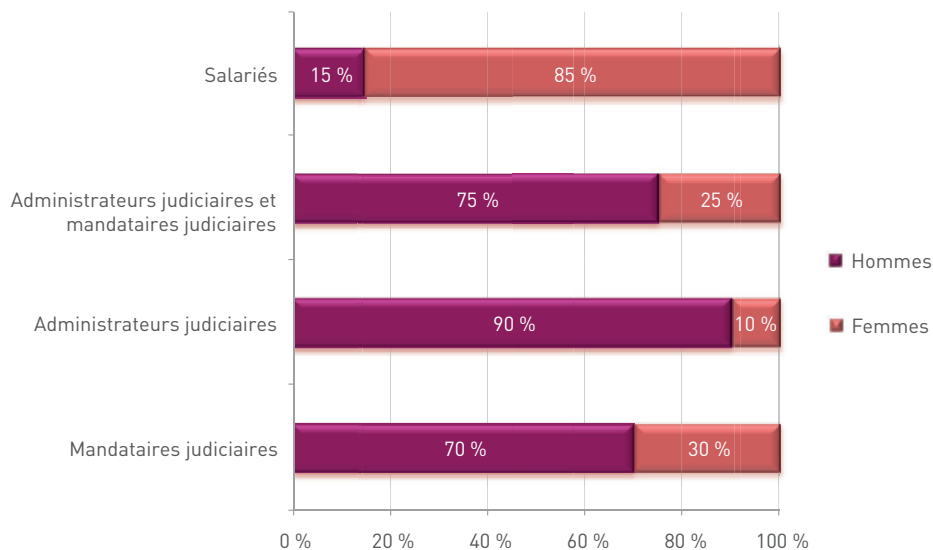
Caractéristiques socio-démographiques des dirigeants et des collaborateurs salariés

Une branche très féminine

La féminisation de la profession concerne avant tout les salariés, avec 85 % de femmes parmi les effectifs. Inversement, les dirigeants sont pour 75 % d'entre eux des hommes, et plus particulièrement parmi les

administrateurs judiciaires (90 % des dirigeants sont des hommes, contre 70 % seulement parmi les mandataires).

► Répartition par genre des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires et de leurs salariés



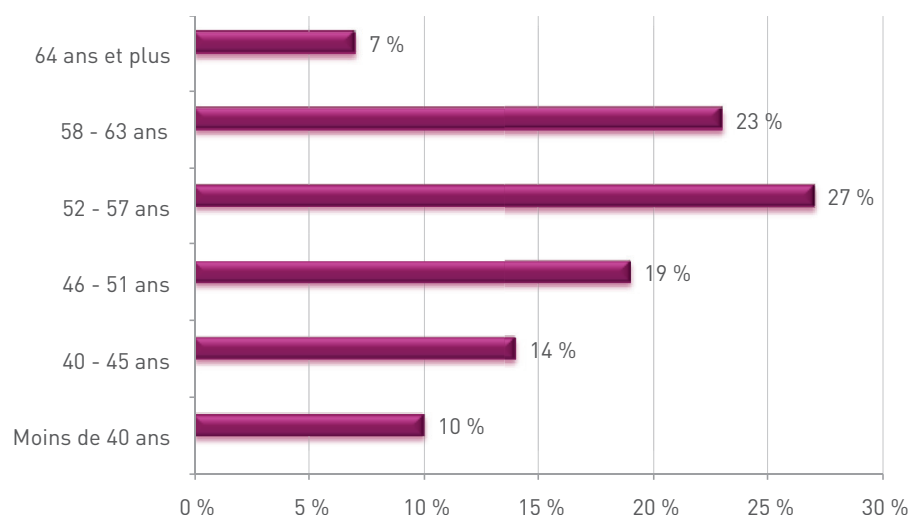
(Source : Enquête de branche 2010)

Des structures d'âge laissant augurer de forts besoins de renouvellement des dirigeants à moyen terme...

Parmi les dirigeants, 30 % étaient âgés de 58 ans et plus en 2010. En 2012, 23 % de ces dirigeants sont dans la tranche des 60-65 ans, s'ils n'ont pas déjà cessé leur activité professionnelle. Ils sont donc susceptibles de terminer ou d'approcher de la fin de leur carrière entre 2012 et 2015. La profession pourrait, de ce fait, être confrontée à la question de la transmission des études : le nombre d'administrateurs judiciaires

et de mandataires judiciaires a légèrement diminué depuis 2005, passant de 435 à 427 professionnels selon le ministère de la Justice (annuaire statistique de la justice, édition 2011-2012). Cependant, les situations peuvent varier sensiblement selon la localisation et la situation de chaque étude et plus globalement le contexte local.

► Pyramide des âges des employeurs



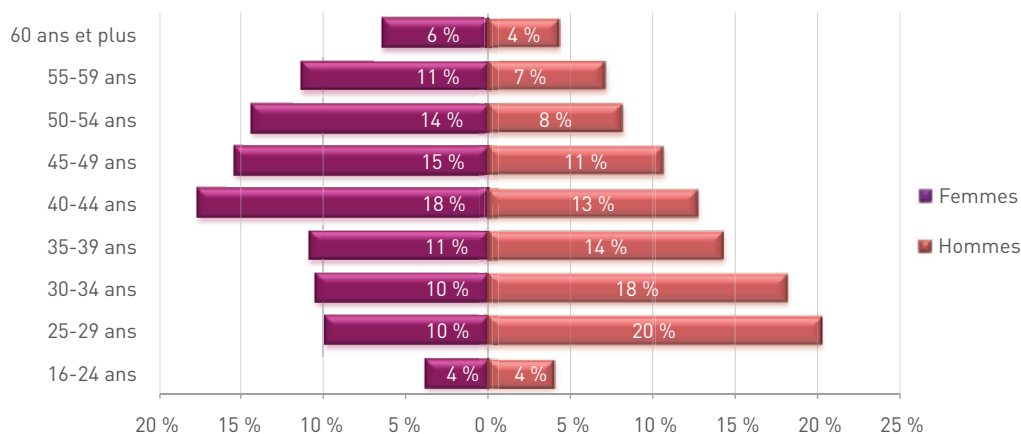
[Source : Enquête de branche 2010]

... alors que la pyramide des âges des salariés apparaît plus équilibrée

Les données les plus récentes, fournies par le groupe Novalis au 31/12/2011, indiquent que l'âge moyen des salariés de la CCN (Convention collective nationale) des administrateurs et mandataires judiciaires s'établit à 43 ans et 3 mois. Les femmes sont un peu plus âgées (43 ans et 10 mois) que les hommes (39 ans et 4 mois).

Les cadres sont légèrement plus âgés que l'ensemble du personnel, avec un âge moyen de 45 ans et 7 mois, avec là encore des femmes plus âgées (48 ans) que les hommes (44 ans et 7 mois).

► Pyramide des âges des salariés



[Source : Novalis, rapport annuel CCN des administrateurs et mandataires judiciaires, année 2011]

Par rapport à la pyramide des âges des dirigeants, celle des salariés apparaît plus équilibrée (environ 55 % de l'effectif se situant entre 30 et 49 ans), mais avec des différences sensibles selon le genre :

- les hommes comptent davantage de salariés de moins de 30 ans (24 % contre 14 % pour les femmes) et de salariés de 30-39 ans (32 % contre 21 %) ;
- les femmes sont relativement plus âgées, avec un poids plus élevé de salariées de 50 ans et plus (32 % des femmes contre 20 % des hommes).

La proportion plus importante d'hommes de moins de 40 ans que de femmes (56 % contre seulement 35 %) contraste avec les autres professions juridiques telles que les cabinets d'avocats ou les études d'huissiers de justice, où les situations sont inversées.

Quelques hypothèses peuvent être formulées :

- des recrutements moins nombreux aujourd'hui pour les postes moins qualifiés, postes qui étaient auparavant fréquemment tenus par des femmes (secrétaires) ;
- pour une partie des hommes avec un statut cadre sur des emplois de collaborateurs, proportionnellement plus nombreux que les femmes, des parcours professionnels plus fréquents avec des évolutions soit vers un statut d'associé, pour ceux qui tentent et réussissent l'examen professionnel, soit des mobilités vers d'autres métiers juridiques (hors de la branche).

Comparativement aux employeurs, ce sont un peu moins de 10 % des effectifs salariés totaux qui sont susceptibles de cesser leur activité professionnelle à l'horizon 2015, soit proportionnellement environ 2,5 fois moins que les dirigeants libéraux.

Une majorité d'employés

Deux salariés sur trois occupent un poste d'employé. Le tiers restant se partage quasiment à parts égales entre les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres.

Cependant, les hommes sont proportionnellement beaucoup plus nombreux que les femmes sur un statut cadre (plus d'1/3 d'entre eux contre seulement 13 %) alors que ces dernières ont, sept fois sur dix, un statut d'employé.

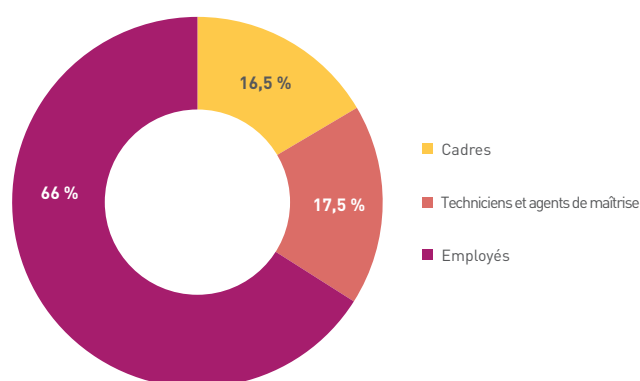
Des écarts relativement importants entre le nombre de cadres comptabilisés dans l'enquête de branche 2010 et les données les plus récentes disponibles du groupe Novalis (au 31/12/2011) sont à noter. Novalis dénombre 202 cadres (soit environ 7 %) et 2 733 non cadres sur un effectif salarié total de 2 935.

► Répartition des salariés par statut et par genre

Statut	Hommes	Femmes	Effectif total
Employés	46 %	69,5 %	1 880 (66 %)
Techniciens et agents de maîtrise	17,5 %	17,5 %	500 (17,5 %)
Cadres	36,5 %	13 %	470 (16,5 %)
Total	100 %	100 %	2 850 (100 %)

(Source : Enquête de branche 2010)

► Répartition des salariés par statut



(Source : Enquête de branche 2010)

Effectifs par métier et catégorie de la Convention collective

La Convention collective nationale comporte quatre filières (administrative, technique, collaborateurs et stagiaires). Afin de favoriser la lisibilité des niveaux de

qualification, celles-ci sont regroupées permettant ainsi de disposer d'une vision d'ensemble du « profil de qualification » des salariés de la branche.

► Répartition des salariés par statut et niveau de la CCN en fonction du genre

Statut	Niveaux de la CCN	Effectifs salariés 2010 (arrondis)						
		Hommes	% hommes	Femmes	% femmes	Effectif total	% total	Part des femmes
EMPLOYÉS	• Employé administratif	30	7 %	570	24 %	600	21 %	95 %
	• Employé technique	30	7 %	280	12 %	310	11 %	90 %
	• Assistant administratif	20	5 %	320	13 %	340	12 %	94 %
	• Assistant technique	30	7 %	290	12 %	320	11 %	91 %
	• Collaborateur débutant ou expérimenté	60	14 %	180	7 %	240	8 %	75 %
	• Stagiaire 1 ^{re} ou 2 ^e année	30	7 %	40	2 %	70	2 %	57 %
	Total		200	47 %	1 680	70 %	1 880	65 %
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE	• TAM niveau 1 filière administrative	ns*	ns*	80	3 %	80	3 %	100 %
	• TAM niveau 1 filière technique	10	2 %	130	5 %	140	5 %	93 %
	• TAM niveau 2 filière administrative	ns*	ns*	60	2 %	60	2 %	100 %
	• TAM niveau 2 filière technique	10	2 %	10	0 %	20	1 %	50 %
	• TAM niveau 3 filière administrative	ns*	ns*	20	1 %	20	1 %	100 %
	• TAM niveau 3 filière technique	ns*	ns*	60	2 %	60	2 %	100 %
	• Collaborateur maîtrise statut maîtrise	50	12 %	50	2 %	100	4 %	50 %
	• Stagiaire 3 ^e année statut maîtrise	5	1 %	10	0 %	15	1 %	67 %
Total		75	17 %	420	15 %	495	19 %	85 %
CADRES	• Cadre administratif niveau 1	10	2 %	45	2 %	55	2 %	82 %
	• Cadre technique niveau 1	5	1 %	25	1 %	30	1 %	85 %
	• Cadre administratif niveau 2	10	2 %	20	1 %	30	1 %	67 %
	• Cadre technique niveau 2	10	2 %	50	2 %	60	2 %	83 %
	• Cadre collaborateur niveau 1	70	16 %	110	5 %	180	6 %	61 %
	• Cadre collaborateur niveau 2	50	12 %	70	3 %	120	4 %	58 %
	Total		155	35 %	320	14 %	475	16 %
Total général		430	100 %	2 420	100 %	2 850	100 %	85 %

* ns : non significatif

(Source : Enquête de branche 2010)

La catégorie employés regroupe :

- ▶ un tiers de salariés occupant un poste d'employés ou d'assistants administratifs ;
- ▶ 22 % d'employés ou assistants techniques ;
- ▶ 10 % de collaborateurs débutants ou stagiaires.

La catégorie de techniciens et agents de maîtrise est constituée de :

- ▶ 8 % de techniciens ou agents de maîtrise dans la filière technique ;
- ▶ 6 % de techniciens ou agents de maîtrise dans la filière administrative ;
- ▶ 5 % de collaborateurs ou stagiaires avec un statut d'agent de maîtrise.

La catégorie cadre intègre :

- ▶ 3 % de cadres administratifs ;
- ▶ 3 % de cadres techniques ;
- ▶ 10 % de cadres collaborateurs.

La très forte féminisation des postes de niveau employés (hors stagiaires), ainsi que des postes de techniciens et agents de maîtrise apparaît nettement (89 % et 85 %), alors que leur part tend à diminuer dans les plus hauts niveaux de cadres collaborateurs (67 %).

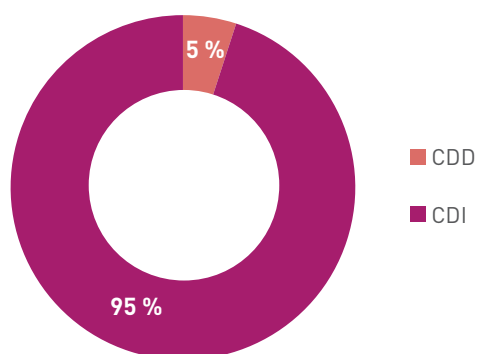
Contrats de travail

Une majorité de salariés en CDI (Contrat à durée indéterminée)

Seulement 5 % des salariés sont en CDD (Contrat à durée déterminée). Il n'y a pas de différence selon le genre. Ces proportions sont légèrement inférieures à

celles des autres professions juridiques qui ont entre 8 et 10 % de CDD.

▶ Proportion de salariés en CDD et CDI (2010)



(Source : Novalis, rapport annuel CCN des administrateurs et mandataires judiciaires, année 2011)

▶ Répartition des salariés par genre et type de contrat

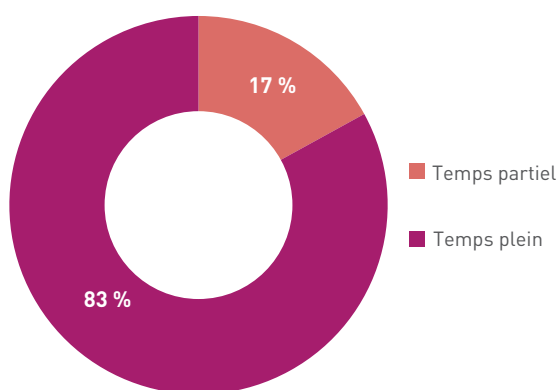
Contrat	Hommes	Femmes
CDI	94 %	96 %
CDD	6 %	4 %
Total	100 %	100 %

Des contrats à temps partiels relativement limités

17 % des salariés sont à temps partiel, et il s'agit principalement de femmes. Au regard des autres professions juridiques et judiciaires, la proportion de femmes à temps partiel apparaît relativement faible. Selon des données datant de 2009⁴, la proportion de femmes à

temps partiel atteint 28 % pour les cabinets d'avocats et 22 % pour les études d'huissiers de justice contre 14 % et 18 % pour les hommes. Elle est en revanche plus proche de celle des notaires, avec 18 % de femmes à temps partiel contre 6 % d'hommes.

► Part des effectifs salariés à temps partiel et à temps plein (2010)



(Source : Novalis, rapport annuel CCN des administrateurs et mandataires judiciaires, année 2011)

► Répartition des salariés par genre en fonction du temps de travail

Temps de travail	Hommes	Femmes
Temps plein	90 %	82 %
Temps partiel	10 %	18 %
Total	100 %	100 %

⁴ Source : INSEE, DADS (Déclaration annuelle des données sociales).

Pratiques de formation continue

Caractéristiques des formations

Forte proportion de formations non diplômantes

Près de 4 200 stagiaires ont bénéficié d'une formation financée par l'OPCA PL entre 2008 et 2011, soit environ 2 000 salariés⁵.

Au total, plus de 100 000 heures de formation ont été prises en charge, ce qui correspond à 26 heures en moyenne par stagiaire ou, rapporté au nombre de

salariés de la branche, à un peu plus de six heures par an en moyenne par salarié. Cependant, certains salariés ne suivent aucune formation, alors que d'autres vont en effectuer plusieurs dans l'année.

► Répartition des stagiaires en fonction de la certification

Année	Formations non diplômantes	Formations diplômantes	Total
2008	925	13	938
2009	885	35	920
2010	1 035	25	1 060
2011	1 239	30	1 269
Total	4 084	103	4 187

(Source : OPCA PL)

► Nombre d'heures de stage en fonction de la certification

Année	Formations non diplômantes	Formations diplômantes	Total
2008	15 126	8 863	23 989
2009	12 162	12 721	24 883
2010	12 558	11 595	24 153
2011	22 048	12 877	34 925
Total	61 894	46 056	107 949

(Source : OPCA PL)

98 % des stagiaires (soit près de 4 100) ont suivi une formation non diplômante. Seule une centaine de stagiaires a bénéficié d'une formation diplômante au

cours des quatre dernières années. Cette proportion n'évolue pas d'une année sur l'autre.

⁵ Un salarié peut suivre plusieurs formations dans l'année.

L'actualisation des compétences au centre des demandes de formation

La quasi-totalité des formations financées par l'OPCA PL relève du plan de formation. La catégorie de formation la plus mobilisée regroupe les stages d'actualisation ou de développement des compétences, et de plus celle concernant les actions d'adaptation au poste.

Le nombre de contrats de professionnalisation est très faible (de l'ordre d'une dizaine par an seulement), mais représente près du tiers du total des heures financées.

► Nombre de stagiaires en fonction du type de formation

Année	Contrat de professionnalisation	Actualisation des compétences	Actualisation et développement des compétences ⁽¹⁾	Adaptation au poste	Développement des compétences	Accompagnement VAE ⁽²⁾	Bilan de compétences	DIF portable	VAE bilan de compétences	Total
2008	13	381		276	268					938
2009	10	305		386	218	1				920
2010	8	271		302	477				2	1 060
2011	14		838 ⁽¹⁾	407			2	8		1 269
Total	45	957	838⁽¹⁾	1 371	963	1	2	8	2	4 187

(Source : OPCA PL)

⁽¹⁾ En 2011, les trois anciennes catégories de formation ont été regroupées sur deux catégories : stages d'adaptation, ou stage d'actualisation et de développement.

⁽²⁾ Validation des acquis et de l'expérience

► Nombre d'heures de stage en fonction du type de formation

Année	Contrat de professionnalisation	Actualisation des compétences	Actualisation et développement des compétences ⁽¹⁾	Adaptation au poste	Développement des compétences	Accompagnement VAE ⁽²⁾	Bilan de compétences	DIF portable	VAE bilan de compétences	Total
2008	9 731	5 919		3 520	4 819					23 989
2009	7 150	4 588		4 448	8 685	12				24 883
2010	7 878	3 488		4 152	8 587				48	24 153
2011	9 888		17 956 ⁽¹⁾	6 576			44	461		34 925
Total	34 647	13 995	17 956⁽¹⁾	18 696	22 091	12	44	461	48	107 949

(Source : OPCA PL)

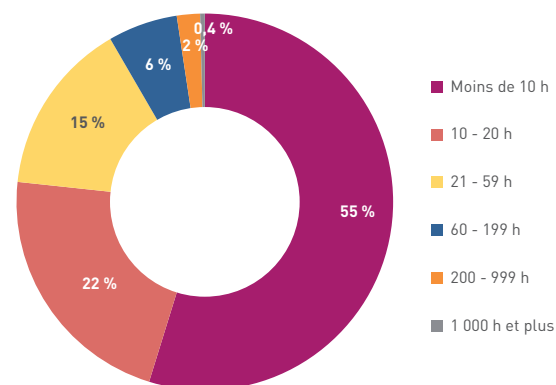
⁽¹⁾ En 2011, les trois anciennes catégories de formation ont été regroupées sur deux catégories : stages d'adaptation, ou stage d'actualisation et de développement.

⁽²⁾ Validation des acquis et de l'expérience

Des formations majoritairement de courte durée et très ciblées

Au total, plus de 90 % des formations ont une durée inférieure à 60 heures, dont une proportion très élevée de formations de moins de 10 heures (55 %). 2/3 des stagiaires concernés ont suivi une formation organisée par l'IFPPC.

► Répartition du nombre de stagiaires selon la durée de formation en 2011



[Source : OPCA PL]

Des thèmes de formation très diversifiés

Près de la moitié des heures de formation financées en 2011 a concerné les stages d'actualisation ou de développement de compétences. En nombre de personnes, deux stagiaires sur trois ont suivi ce type de stage. Le plus grand nombre de stagiaires a participé à :

- un colloque (dont celui du CNAJMJ (Conseil national des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires) à La Colle sur Loup) ;
- une formation « cœur de métier » (revue de l'actualité jurisprudentielle, créances postérieures, créanciers propriétaires, comptabilité et analyse financière, salariés, etc.) ;
- une formation de préparation à l'examen d'entrée⁷ au stage professionnel.

En nombre d'heures de formation, quelques formations diplômantes (Master, DU (Diplôme universitaire)) représentent peu de stagiaires mais un volume d'heures conséquent. Toutefois, c'est davantage dans le cadre de rares contrats de professionnalisation – qui représentent tout de même près de 30 % du total des heures de formation – que ces formations sont suivies. Il s'agit majoritairement de diplômes de niveau bac à bac +2, comptabilité, gestion, gestion financière, carrières juridiques... En outre, cela ne concerne qu'un très petit nombre de personnes.

Les stages d'adaptation (32 % des stagiaires, 18 % des heures) ciblent surtout des formations aux outils et logiciels spécifiques utilisés par la profession.

⁶ En 2008, cette proportion n'était que de 27 % toutes professions libérales confondues (source : OMPL).

► Principaux thèmes de formation en 2011

Année 2011	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de formation	% stagiaires	% heures
Bilan de compétences	2	44	0,2 %	0,1 %
Contrat de professionnalisation	14	9 888	1,1 %	28,7 %
• BTS assistant de gestion	4	4 082	0,2 %	8,4 %
• DUT carrières juridiques	5	2 100	0,4 %	6,1 %
• Bac pro accueil	1	1 200	0,1 %	3,5 %
• BTS management des unités commerciales	1	1 104	0,1 %	3,2 %
• Diplôme européen d'études supérieures	1	512	0,1 %	1,5 %
• Secrétaire (administration et commercial)	1	490	0,1 %	1,4 %
• Bachelor en gestion financière	1	400	0,1 %	1,2 %
Stage d'actualisation / développement	838	17 956	66,5 %	52,1 %
• Préparation à l'examen au stage AJ / MJ (Administrateur judiciaire / Mandataire judiciaire)	60	3 843	4,8 %	11,2 %
• DU droit des entreprises en difficultés (y compris FOAD - Formations ouvertes et à distance)	20	3 086	1,6 %	9,0 %
• Congrès annuel du conseil national CNAJMJ 2011 (la Colle sur Loup)	116	1 532	9,2 %	4,4 %
• Revue de l'actualité jurisprudentielle	89	630	7,1 %	1,8 %
• Contrôleur de gestion	1	600	0,1 %	1,7 %
• Licence : responsable de structures sociales & médico-sociales	1	600	0,1 %	1,7 %
• Anglais	9	570	0,7 %	1,7 %
• Master en management financier	1	568	0,1 %	1,6 %
• Créances postérieures	73	511	5,8 %	1,5 %
• Master administration des entreprises	1	476	0,1 %	1,4 %
• Créanciers propriétaires	62	434	4,9 %	1,3 %
• Entretien de la sauvegarde	57	399	4,5 %	1,2 %
• Comptabilité et analyse financière	32	355	2,5 %	1,0 %
• Salariés	49	343	3,9 %	1,0 %
• Master droit et management social de l'entreprise	1	304	0,1 %	0,9 %
• Plan de cession	38	273	3,0 %	0,8 %
• Analyse financière et lecture du compte	7	224	0,6 %	0,6 %
• Master droit des difficultés d'entreprise - semestres 1 et 2	1	216	0,1 %	0,6 %
• Préparation à la formation d'ingénieurs CESI	1	160	0,1 %	0,5 %
• Médiation et gestion des conflits	21	147	1,7 %	0,4 %
• Autres	198	2 685	15,7 %	7,8 %
Stage d'adaptation	407	6 576	32,3 %	19,1 %
• Logiciel Reflex	80	1 832	6,3 %	5,3 %
• Logiciel Mandragore	106	1 644	8,4 %	4,8 %
• Logiciel Gemarcus	110	1 616	8,7 %	4,7 %
• Logiciel Cyrus	91	1 228	7,2 %	3,6 %
• Saga 2	6	144	0,5 %	0,4 %
• Logiciel Eurobel	10	80	0,8 %	0,2 %
• Autres	4	32	0,3 %	0,1 %
Total	1269	34 925	100,0 %	100,0 %

(Source : OPCA PL)

Accès à la formation continue

Près d'un salarié sur quatre en formation

31 % des salariés sont partis en formation en 2011, le taux annuel d'accès à la formation continue progresse sur les quatre dernières années. Cependant, compte tenu de l'effectif salarié moyen des études d'administrateurs et mandataires judiciaires, le calcul du taux d'accès annuel n'est pas significatif. En effet, les TPE (Très petites entreprises) n'envoient pas chaque année des salariés en formation, il est donc plus pertinent de calculer un taux d'accès sur plusieurs années. Sur la période 2008-2011, le taux d'accès à la formation est de 27 %. Il rapporte le nombre

de salariés ayant bénéficié d'une formation entre 2008 et 2011 à l'effectif salarié moyen en ETP de la branche professionnelle sur la même période.

En moyenne, chaque stagiaire a bénéficié de 1,4 stage environ. Cette moyenne cache de fortes disparités : 57 % n'ont suivi qu'un stage en quatre ans, 37 % ont fait entre deux et cinq stages, 4 % ont fait entre six et neuf stages, 1 % environ en ont fait 10 ou plus (le maximum étant de 20). Afin de ne pas surestimer le taux d'accès, les « doublons⁸ » sont exclus.

► Nombre de stagiaires en fonction du type de formation

Année	Nombre d'adhérents	Effectif ETP	Adhérents ayant envoyé au moins un salarié en formation Nombre	%	Nombre de stages	Nombre de salariés formés	Engagements financiers	Taux d'accès réel à la formation	Nombre moyen de stages par salarié
2008	376	2 768	176	47 %	938	630	486 150,18 €	23 %	1,5
2009	346	2 596	187	54 %	920	690	500 889,43 €	27 %	1,3
2010	356	2 798	195	55 %	1 060	750	599 218,15 €	27 %	1,4
2011	384	2 953	228	59 %	1 269	920	957 206,76 €	31 %	1,4
Moyenne 2008-2011	366	2 779	197	54 %	1 047	748	635 866,13 €	27 %	1,4
Évolution 2008-2011	8	185	52		331	290	471 056,58 €		

(Source : OPCA PL)

Le taux d'accès à la formation s'établit à 27 % sur quatre ans. Ainsi, environ 630 personnes auraient bénéficié d'une formation en 2008, 690 en 2009, 750 en 2010 et 920 en 2011, alors que l'effectif en ETP sur cette période s'établit à près de 2 800. La moyenne pondérée sur quatre années est donc légèrement supérieure à 25 %⁹.

En cumul sur quatre ans, environ 2 000¹⁰ personnes physiques ont suivi au moins une formation entre 2008 et 2011, ce qui représenterait, rapporté à l'effectif ETP de cette période, un peu plus de 70 % de l'effectif.

⁷ Pour devenir mandataire de justice, il faut être titulaire au minimum d'un diplôme de niveau bac +4, et réussir un examen d'entrée au stage professionnel. Ce stage d'une durée de trois ans est accompli au sein d'une étude. Il se termine par un examen d'aptitude à l'exercice de la profession. Source : CNAJMJ (Conseil national des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires).

⁸ Ainsi, une personne qui a suivi plusieurs stages n'est comptée qu'une fois.

Un accès à la formation continue profitant davantage aux employés

Les femmes qui constituent 85 % des effectifs salariés ne représentent que 77 % des stagiaires. Elles accèdent donc proportionnellement légèrement moins à la formation que les hommes (23 % des stagiaires et 15 % des salariés).

Les employés représentent 73 % des stagiaires, contre 66 % des salariés. Ils accèdent donc proportionnelle-

ment plus à la formation que les agents de maîtrise (respectivement 20 % des stagiaires contre 18 % des salariés).

Les salariés cadres accèdent également moins à la formation, au regard de leur poids dans les effectifs salariés : ils représentent seulement 8 % du total des stagiaires contre 16 % des salariés.

► Répartition des salariés et des stagiaires par catégorie sociale et genre

	Employés Techniciens / Maîtrise		Techniciens / Maîtrise		Cadres		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble
% stagiaires (2011)	16 %	57 %	5 %	15 %	3 %	5 %	23 %	77 %	100 %
% salariés (2010*)	7 %	59 %	3 %	15 %	5 %	11 %	15 %	85 %	100 %

* Enquête de branche 2010

(Source : OPCA PL)

Accès à la formation plus important pour les moins de 40 ans

Les moins de 30 ans se forment proportionnellement davantage : ils représentent 23 % des stagiaires mais seulement 16 % des salariés. C'est encore le cas entre 31 et 40 ans, puis au-delà de 40 ans le rapport s'inverse

et les salariés se forment moins, proportionnellement à leur poids dans l'effectif total. Des différences d'accès en fonction du genre ne sont pas observables.

► Répartition des stagiaires par tranche d'âge et genre

	20 ans et moins		21-30 ans		31-40 ans		41-50 ans		51-60 ans		Plus de 60 ans		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
% stagiaires 2011	0 %	0 %	29 %	21 %	37 %	28 %	22 %	31 %	10 %	17 %	1 %	1 %	100 %	100 %
	0 %		23 %		30 %		29 %		15 %		1 %		100 %	
% salariés 2010*	0 %	0 %	24 %	14 %	31 %	24 %	32 %	34 %	9 %	24 %	4 %	4 %	100 %	100 %
	0 %		16 %		25 %		33 %		22 %		4 %		100 %	

* Enquête de branche 2010

(Source : OPCA PL)

⁹ Ces chiffres ne prennent en compte que les formations financées par l'OPCA PL, et doivent donc être considérés comme un minimum, certains établissements pouvant ne pas confier toute la gestion de leur plan de formation à l'OPCA.

¹⁰ Ce chiffre est inférieur au total 2008-2011 obtenu en additionnant chaque année le nombre de personnes physiques (colonne 5 du tableau), car une même personne peut suivre des formations plusieurs années.

Une majorité d'employés parmi les stagiaires

Les intitulés d'emplois des stagiaires montrent en particulier le poids des employés dans le nombre total

des salariés formés, ainsi que des techniciens et, à un degré moindre, des cadres.

► Répartition des stagiaires en fonction du statut

Emplois occupés en 2011	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	Total	Nombre d'heures	% stagiaires	% heures
Accueil, réception	10			10	2 041	1 %	6 %
Assistant juridique		80		80	1 935	6 %	6 %
Autres	376			376	12 109	30 %	35 %
Cadre, responsable RH, Comm. / Ingénieur, etc.			92	92	1 899	7 %	5 %
Clerc		20		20	405	2 %	1 %
Comptable	93			93	4 641	7 %	13 %
Employé	288			288	8 354	23 %	24 %
Juriste		31		31	297	2 %	1 %
Secrétaire juridique	159			159	2 063	13 %	6 %
Technicien autre		120		120	1 181	9 %	3 %
Total	926	251	92	1 269	34 925	100 %	100 %

(Source : OPCA PL)

Lexique

AMJ : Association des mandataires judiciaires

ASPAJ : Association syndicale professionnelle d'administrateurs judiciaires

BTS : Brevet de technicien supérieur

CCN : Convention collective nationale

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CNAJMJ : Conseil national des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires

DADS : Déclaration annuelle des données sociales

DIF : Droit individuel à la formation

DU : Diplôme universitaire

DUT : Diplôme universitaire de technologie

FOAD : Formations ouvertes et à distance

ETP : Équivalent temps plein

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

IFPPC : Institut français des praticiens des procédures collectives

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

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

OPCA PL : Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales

TPE : Très petite entreprise

VAE : Validation des acquis et de l'expérience

L'OMPL, un outil paritaire au service des professions libérales et des salariés

L'OMPL a été créé par l'UNAPL (Union Nationale des Professions Libérales) et les cinq syndicats de salariés représentatifs au plan national (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) par accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales.

Il regroupe 13 branches professionnelles, totalisant 50 % des entreprises libérales et 24 % de l'emploi salarié du secteur libéral, réparties en trois secteurs d'activité :

- **santé** (cabinets dentaires, laboratoires de biologie médicale, cabinets médicaux, pharmacies d'officine, cliniques et cabinets vétérinaires) ;
- **cadre de vie et technique** (entreprises d'architecture, cabinets d'économistes de la construction, cabinets d'experts en automobile, cabinets de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers) ;
- **juridique** (études d'administrateurs et mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, études de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires, études d'huissiers de justice).

SES MISSIONS

- Dresser un état général de l'emploi et des qualifications dans les entreprises libérales.
- Réaliser des études prospectives sur l'évolution des entreprises, de l'emploi et des qualifications à court et moyen terme.
- Répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP (Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle) sur les questions emploi-formation.
- Organiser des journées de rencontre/débat en lien avec les problématiques d'emploi et de qualification dans les entreprises libérales.

SON FONCTIONNEMENT

L'observatoire est une association loi 1901 administrée par un conseil d'administration et un bureau exécutif paritaires.

En savoir plus sur l'OMPL : www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr

