



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'experts en automobile, 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 TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover est inférieur au seuil critique de 15 %.

La mobilité des salariés est peu élevée ce qui implique une stabilité des équipes.

### Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	4 729	46 962	374 441
Effectif total de l'année	5 336	56 150	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	607	9 188	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	543	7 601	57 526
Taux d'entrée (%)	12,8	19,6	17,1
Taux de sortie (%)	11,5	16,2	15,4
Turnover annuel (%)	12,2	17,9	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<sup>er</sup> janvier.

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

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

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



### LÉGER REPLI DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à diminuer. Il baisse de 2,8 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 un peu plus important pour les femmes ;
- 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 nettement moindre. 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 ouvriers 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	11,0	15,0	14,9	12,8	<b>12,8</b>
	Taux de sortie	18,0	15,0	12,4	12,5	<b>11,5</b>
	Turnover annuel	15,0	15,0	13,6	12,6	<b>12,2</b>
	Taux d'entrée	19,0	16,0	15,0	16,8	<b>19,6</b>
	Taux de sortie	20,0	17,0	16,5	15,7	<b>16,2</b>
	Turnover annuel	20,0	17,0	15,7	16,2	<b>17,9</b>
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	<b>17,1</b>
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	<b>15,4</b>
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	<b>16,3</b>

Source : Insee, DADS 2012-2016.

### Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	<b>13,0</b>	<b>12,7</b>	<b>8,1</b>	<b>168,1</b>	<b>57,3</b>
	Taux de sortie	<b>11,5</b>	<b>11,4</b>	<b>8,1</b>	<b>119,0</b>	<b>52,0</b>
	Turnover annuel	<b>12,3</b>	<b>12,1</b>	<b>8,1</b>	<b>143,5</b>	<b>54,7</b>
	Taux d'entrée	20,6	18,6	8,1	158,0	92,7
	Taux de sortie	16,9	15,5	9,6	90,2	72,6
	Turnover annuel	18,8	17,0	8,9	124,1	82,7
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>15,9</b>	<b>23,6</b>	<b>8,0</b>	<b>158,1</b>	<b>74,1</b>
	Taux de sortie	<b>14,3</b>	<b>21,1</b>	<b>8,6</b>	<b>113,2</b>	<b>65,0</b>
	Turnover annuel	<b>15,1</b>	<b>22,3</b>	<b>8,3</b>	<b>135,7</b>	<b>69,6</b>

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	<b>23,7</b>	<b>8,6</b>	<b>6,0</b>	<b>6,7</b>	<b>13,4</b>	<b>15,0</b>	<b>19,8</b>
	Taux de sortie	<b>17,0</b>	<b>7,8</b>	<b>10,5</b>	<b>6,7</b>	<b>11,6</b>	<b>13,5</b>	<b>14,7</b>
	Turnover annuel	<b>20,4</b>	<b>8,2</b>	<b>8,3</b>	<b>6,7</b>	<b>12,5</b>	<b>14,2</b>	<b>17,2</b>
	Taux d'entrée	37,0	10,5	6,6	16,1	21,4	19,8	33,1
	Taux de sortie	25,7	10,5	10,3	14,3	16,9	16,8	26,5
	Turnover annuel	31,3	10,5	8,5	15,2	19,2	18,3	29,8
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>35,2</b>	<b>9,7</b>	<b>6,8</b>	<b>21,0</b>	<b>14,6</b>	<b>17,5</b>	<b>18,1</b>
	Taux de sortie	<b>27,6</b>	<b>9,1</b>	<b>9,9</b>	<b>20,0</b>	<b>12,9</b>	<b>15,5</b>	<b>14,8</b>
	Turnover annuel	<b>31,4</b>	<b>9,4</b>	<b>8,4</b>	<b>20,5</b>	<b>13,7</b>	<b>16,5</b>	<b>16,4</b>



### 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 se situe à un niveau élevé pour les salariés exerçant la totalité du métier (experts en automobile).



### ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDI

- Le taux de féminisation (47,4 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (46,8 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (60,8 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (92,0 %).
- 59,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 35,4 % 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 <sup>1</sup>
	Taux d'entrée	12,4	ND <sup>1</sup>	14,0	8,4	21,3	12,7
	Taux de sortie	11,5	ND <sup>1</sup>	9,2	10,3	23,4	14,8
	Turnover annuel	11,9	ND <sup>1</sup>	11,6	9,3	22,3	13,8
	Taux d'entrée	18,7	22,5	13,8	23,6	17,5	17,8
	Taux de sortie	11,5	17,9	12,0	18,0	19,3	32,6
	Turnover annuel	15,1	20,2	12,9	20,8	18,4	25,2
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	16,6	20,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	10,3	21,4
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	13,5	21,0

Source : Insee, DADS 2016.

### Profil des entrants par branche

#### Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	47,4	52,6	100,0
	51,0	49,0	100,0
<b>Ompl</b>	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 <sup>1</sup>
	60,8	32,1	ND <sup>1</sup>	2,5	4,6
	37,9	50,2	2,9	7,3	1,8
<b>Ompl</b>	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
	59,6	28,5	11,9	100,0
	71,1	21,1	7,8	100,0
<b>Ompl</b>	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : 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 (53,5 %). Elle est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (46,8 %).
- Ces sont des salariés exerçant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés.



### SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (47,0 %) est proche de celle des entrants (47,4 %).
- 67,4 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (60,8 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (47,9 % contre 59,6 %).

#### Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	11,2	31,5	53,5	3,8
	25,6	49,8	22,3	2,3
<b>Ompl</b>	<b>20,9</b>	<b>28,4</b>	<b>46,2</b>	<b>4,6</b>

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 <sup>1</sup>
	19,6	ND <sup>1</sup>	44,8	6,4	1,6	27,5
	30,6	34,0	11,7	15,4	0,1	8,2
<b>Ompl</b>	<b>15,9</b>	<b>30,5</b>	<b>19,9</b>	<b>29,0</b>	<b>0,1</b>	<b>4,5</b>

Source : Insee, DADS 2016.

#### Profil des sortants par branche

##### Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	47,0	53,0	100,0
	50,4	49,6	100,0
<b>Ompl</b>	<b>77,7</b>	<b>22,3</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2016

##### Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé <sup>1</sup>
	67,4	25,4	2,0	1,7	3,5
	54,1	34,6	3,1	7,1	1,2
<b>Ompl</b>	<b>51,1</b>	<b>32,5</b>	<b>4,2</b>	<b>11,7</b>	<b>0,5</b>

Source : Insee, DADS 2016.

##### Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	47,9	28,9	23,2	100,0
	59,7	25,5	14,8	100,0
<b>Ompl</b>	<b>58,4</b>	<b>21,9</b>	<b>19,7</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : 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 (54,0 %).
- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien au métier représentent la plus grande proportion de sortants. Néanmoins, le taux de départ des salariés exerçant la totalité du métier (experts en automobile) est important.



### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Provence Alpes-Côte d'Azur (14,6 %) et le taux le plus bas est atteint pour les DOM (7,5 %).

### Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	12,5	30,4	54,0	3,1
	27,5	47,4	22,9	2,2
<b>Ompl</b>	<b>22,2</b>	<b>27,8</b>	<b>45,8</b>	<b>4,2</b>

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 <sup>1</sup>
	20,3	ND <sup>1</sup>	33,0	8,8	2,0	35,9
	22,6	32,6	12,4	14,2	0,1	18,0
<b>Ompl</b>	<b>15,9</b>	<b>30,3</b>	<b>20,3</b>	<b>28,2</b>	<b>0,1</b>	<b>5,2</b>

Source : Insee, DADS 2016.

### Turnover par région (%)

Régions			<b>Ompl</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	11,0	16,9	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	12,9	14,4	14,0
Bretagne	ND <sup>1</sup>	16,6	15,5
Centre-Val de Loire	10,3	14,2	13,4
Corse	ND <sup>1</sup>	15,6	15,0
DOM	7,5	14,3	16,3
Grand Est	11,5	15,3	13,8
Hauts-de-France	12,3	13,6	13,6
Île-de-France	14,4	23,4	21,8
Normandie	13,0	15,0	13,8
Nouvelle-Aquitaine	10,0	16,3	14,9
Occitanie	11,6	16,9	15,5
Pays de la Loire	11,2	15,6	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,6	16,4	15,8
Ensemble	<b>12,2</b>	<b>17,9</b>	<b>16,3</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.