

SECTEUR | Cadre de vie et technique

# CABINETS D'EXPERTISE EN AUTOMOBILE

## Portrait statistique

# Sommaire

- 03 Principaux enseignements
- 04 Présentation de l'étude
- 04 Introduction au secteur
- 04 Étude initiée par la commission paritaire
- 04 Méthodologie
- 06 Évolution en longue période
- 08 Entreprises et cabinets d'experts en automobile
- 11 Salariés
- 23 Formation continue
- 27 Lexique

Étude réalisée par le cabinet Pollen Conseil pour l'OMPL

” Plus de la moitié des entreprises emploie plus de six salariés, l'effectif moyen est en hausse ce qui semble montrer une tendance au regroupement. ”

## Principaux enseignements

### Un contexte historiquement en évolution

Le client principal des cabinets d'expertise en automobile est l'assureur automobile qui mandate le cabinet. L'expertise en automobile, « autrefois » concentrée sur l'évaluation des dommages, s'est enrichie de nombreuses procédures qui elles-mêmes se complexifient. La technologie a pénétré l'activité [tablettes, outils de chiffrage, EAD (Expertise à distance)] et s'ajoute à l'évolution technologique des véhicules. Le parc automobile tout autant que la sinistralité ne sont plus orientés à la hausse comme ils l'ont longtemps été.

### Un secteur en croissance

Selon les données 2011, la profession compte 633 entreprises dont BCA Expertise, un grand groupe issu des compagnies d'assurance.

Les entreprises emploient 5 198 salariés ETP (Équivalent temps plein) dont 3 998 hors BCA Expertise. La moitié d'entre elles a un effectif supérieur à six salariés. L'effectif moyen est en hausse ainsi que le nombre d'entreprises de plus de 10 salariés, ce qui semble montrer une tendance au regroupement.

82 % (77 % hors BCA Expertise) des salariés travaillent désormais dans une entreprise de six salariés et plus.

Le personnel est composé pour moitié d'effectifs administratifs et pour l'autre moitié d'experts en automobile.

Le nombre d'experts en automobile inscrit sur la liste nationale a augmenté de 32 % entre 1999 et 2010, ces emplois sont essentiellement occupés par des hommes. En revanche, les emplois administratifs sont essentiellement féminins. Les postes de cadres sont donc surtout tenus par des hommes, les femmes accédant peu à ce statut. De même, les salariés à temps partiel sont très majoritairement des femmes.

La pyramide des âges des salariés est évasée à sa base, autrement dit rajeunie notamment pour les métiers techniques, les salariés âgés de 25 à 34 ans représentent 31 % des effectifs totaux. Ce sont les experts en automobile qui rajeunissent la pyramide car ils sont en moyenne moins âgés que les administratifs.

La formation continue effective est importante avec conventionnellement une obligation annuelle minimum de quatre jours pour le personnel technique et d'un jour pour le personnel administratif.

51 % des fonds mutualisés de la formation continue en 2011 contre 62 % en 2009 sont consacrés à la formation initiale des experts stagiaires.

# Présentation de l'étude

## Introduction au secteur

L'expert en automobile se voit doté d'une existence légale par la mention de ses prérogatives dans le code de la route.

Il reçoit mandat de la compagnie d'assurance. Sa fonction première est l'évaluation des dommages subis par un véhicule à moteur et la détermination de sa valeur avant sinistre.

En corolaire de cette existence légale, être expert en automobile exige le diplôme délivré par le ministère de l'Éducation nationale. Ce diplôme sanctionne une formation postsecondaire comprenant trois unités. Les deux premières unités correspondent à un bac+2

en automobile ; l'unité C est délivrée après un stage de deux ans en cabinet d'expertise et la réussite aux épreuves finales.

L'exercice professionnel oblige celui qui a qualité d'expert à s'inscrire sur la liste nationale des experts en automobile.

Profession libérale, sans code NAF (Nomenclature d'activités française) spécifique, elle s'exerce soit de façon autonome (cas assez rare aujourd'hui), soit en cabinet d'expertise regroupant en général moins de 10 collaborateurs et comprenant des experts en automobile et du personnel administratif.

## Étude initiée par la commission paritaire

Le présent portrait statistique de branche vise à :

- ▶ actualiser les données statistiques de la branche des cabinets d'expertise en automobile publiées dans les éditions précédentes du portrait de branche ;
- ▶ accompagner le portrait prospectif réalisé en parallèle.

Cette étude s'adresse aux professionnels de la branche (experts et administratifs), à ses acteurs (centres de formation, décideurs, acteurs de l'orientation...) mais aussi aux non-professionnels, en particulier, à ceux qui envisagent d'intégrer la profession et ses formations.

## Méthodologie

### Statistiques

Les données chiffrées présentées dans le présent portrait statistique concernent les entreprises libérales d'expertise en automobile. Elles sont issues de plusieurs sources citées pour chacune des données. Ce secteur ne disposant pas de code NAF spécifique par conséquent, il ne bénéficie pas de statistiques publiques propres (INSEE - Institut national de la statistique et des études économiques).

Le présent portrait statistique prend appui sur les éditions précédentes en les complétant et en cherchant à mettre en relief, autant que possible, les évolutions observables par comparaison de périodes de référence.

### Partenaires de l'étude

La présente étude résulte d'une demande de la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) des experts en automobile adressée à l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales).

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

- ▶ l'OMPL ;
- ▶ la commission paritaire de la CCN (Convention collective nationale) ;
- ▶ le cabinet Pollen Conseil.

L'OMPL, auquel la branche professionnelle des cabinets d'experts en automobile adhère, est l'initiateur et le financeur de cette étude. Il a notamment une mission de production d'études prospectives sur l'évolution des entreprises, de l'emploi, et des qualifications à court et moyen terme.

La commission paritaire de la CCN de la branche a assumé la responsabilité du copilotage de cette étude. Elle joue un rôle clé pour l'appropriation et l'explo-

tation par la branche et ses entreprises des analyses proposées dans le rapport.

Pollen Conseil, cabinet d'étude et de conseil, a été désigné pour animer et produire la présente étude selon la méthodologie retenue.

Ce travail n'a été rendu possible que par la mobilisation d'entreprises, d'employeurs et de leurs salariés avec l'appui des relais institutionnels de la branche<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> En particulier l'ANEA, l'Alliance nationale des experts en automobile.

” L'activité d'expert en automobile est en mutation. Aujourd'hui les procédures sont déterminées par les assurances. ”

## Évolution en longue période

### Activité et métiers en mutation

Il y a 20 ans de cela, en 1990, le travail d'expert en automobile était une quasi-mono-activité, qui consistait à évaluer les dommages à la suite d'un sinistre sur un véhicule assuré. Il s'agissait de produire un document permettant de cocher des cases, de préciser des heures de travail et des montants ; ce document était le support de l'accord avec le réparateur.

L'expert en automobile était souvent issu d'un atelier de l'après-vente automobile et considérait cette évolution professionnelle comme une promotion. Le profil a changé depuis, les experts en automobile ont développé des compétences de négociation et assumé d'avantage les obligations administratives. Si son temps s'articule toujours sur quatre moments : technique, administratif, relationnel et déplacement, les trois derniers sont à la hausse alors que celui consacré à la technique pure est à la baisse.

Certains cabinets s'appuyaient sur une équipe « d'éternels » stagiaires experts ; depuis 10 ans, cette pratique a quasi disparu au profit d'experts diplômés.

De son côté, la secrétaire faisait la saisie des papiers manuscrits de l'expert en automobile ; elle utilisait une machine à écrire, puis une facturière avant l'arrivée de l'ordinateur. Elle vérifiait les sommes des estimations. Aujourd'hui, elle assure la gestion des dossiers selon la procédure en vigueur.

Les procédures à suivre sont désormais déterminées par les différentes assurances. Les VRADE (Valeur

de remplacement à dire d'expert), EAD (Expertise à distance), VEI (Véhicule économiquement irréparable), VE (Véhicule endommagé), RC (Responsabilité civile), PJ (Protection juridique), spécialité poids lourd, engins agricoles, ... ont envahi le quotidien. Des experts en automobile se présentent avec leur tablette chez le réparateur et lui adressent par courriel, avant même de repartir, un accord signé après avoir pris le temps de comparer les coûts de méthodes grâce aux outils de chiffrage. La mission n'est pas terminée pour autant : l'assistante prend le relais pour gérer le bon déroulement des formalités et les relations entre les différentes parties, jusqu'à la facture du réparateur et l'archivage du dossier, photos comprises, sur un serveur informatique ou dans un dossier papier.

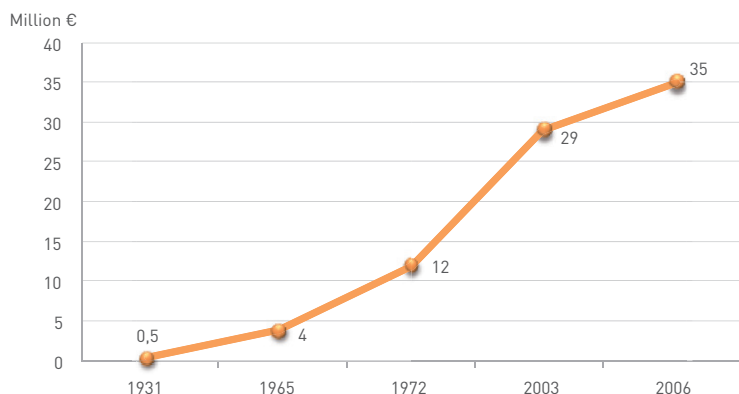
Dès lors, l'assurance communique ses statistiques avec le détail des coûts et délais, calculées pour le cabinet, la région et la métropole.

### Parc automobile en croissance continue

L'activité d'expertise est liée à la sinistralité, elle-même dépendante du parc automobile qui se compose des véhicules particuliers et des véhicules utilitaires (camionnettes, camions, bus, etc.).

Au cours de la dernière décennie, ce parc s'est accru de 4 millions de véhicules, soit 1,2 % de croissance moyenne annuelle.

► **Évolution du parc automobile en France**



(Sources : ANEA et CCFA (Comité des constructeurs français d'automobiles))

**Situation actuelle**

Pour l'année 2009, la charge globale de tous les sinistres automobiles (frais de gestion compris) est évaluée à 16,3 milliards d'euros (72 % absorbés par les dommages matériels)<sup>2</sup> qui se répartissent en :

- **68 512 accidents corporels représentant :**
  - ▶ 4,35 milliards d'euros en 2007, dernier chiffre connu ;
  - ▶ 28 % de la charge des sinistres de la branche automobile.

- **9 208 000 sinistres matériels (contre 381 000 sinistres corporels) dont les coût se répartissent en :**

- ▶ dommages au véhicule : 3 421 000 ;
- ▶ RC matériels : 1 704 000 ;
- ▶ vols et incendies : 370 000 ;
- ▶ bris de glace : 3 713 000.

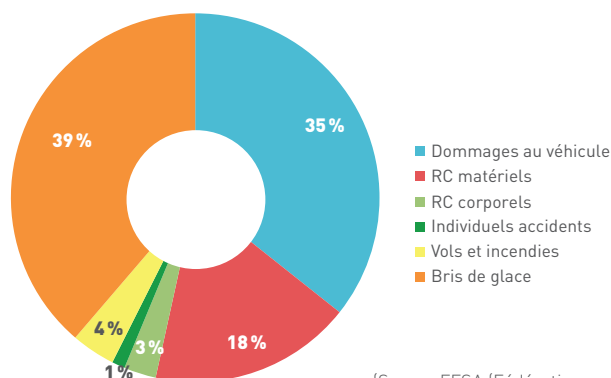
L'expertise représente approximativement moins de 5 % du montant total du coût des accidents.

► **Évolution annuelle récente**

	Fréquence* 2009		Rappel 2008
	Niveau	Variation	Variation
<b>RC</b>	44,4 ‰	+ 1,6 %	- 4,9 %
• RC corporels	6,1 ‰	- 1,0 %	- 5,0 %
• RC matériels	38,3 ‰	+ 2,0 %	- 4,9 %
<b>Vols</b>	10,2 ‰	- 2,5 %	- 13,3 %
<b>Bris de glace</b>	90,0 ‰	+ 7,5 %	+ 2,9 %
<b>Dommages tous accidents</b>	124,0 ‰	- 6,0 %	- 2,4 %

\* La fréquence représente le nombre de sinistres avec suite pour 1 000 véhicules assurés pour cette garantie.

► **9 589 000 sinistres pour les véhicules 4 roues**



(Source FFSA (Fédération française des sociétés d'assurances))

<sup>2</sup> Source document ANEA, étude FFSA-GEMA (Fédération française des sociétés d'assurances - Groupement des entreprises mutuelles d'assurance).

# Entreprises et cabinets d'experts en automobile

## Légère oscillation du nombre d'entreprises avec salariés

En 2011, le nombre d'entreprises avec salariés est estimé à 633.

L'absence de code NAF spécifique ne permet pas de disposer de certaines statistiques publiques spécifiques.

Il est communément admis et corrélé par quelques données chiffrées que :

- ▶ l'activité s'est développée parallèlement à l'accroissement du parc automobile et du nombre de sinistres ;
- ▶ l'activité individuelle libérale disparaît tandis que les entreprises voient leurs effectifs propres se développer.

Novalis<sup>3</sup> dénombre 732 « entreprises » mais il s'agit précisément d'établissements. Leur nombre en crois-

sance de 5 % sur la période 2006-2009, laisse supposer le développement d'entreprises multi-établissements (bureau dans une ville secondaire...).

Les données de l'OPCA PL constatent également une hausse de 5,7 % du nombre d'entreprises avec salariés entre 2006 et 2011.

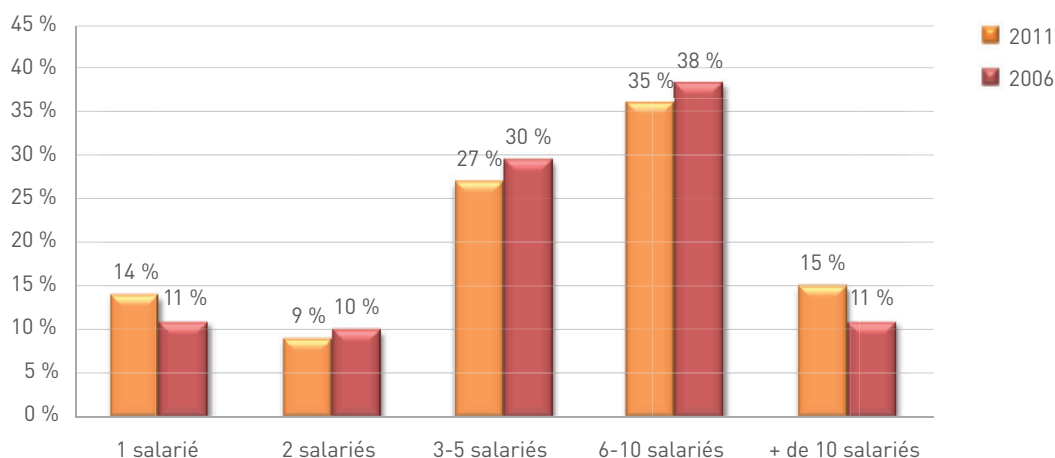
L'OPCA PL ne recensant pas les « entreprises » sans salarié, leur estimation est très difficile à réaliser.

## Progression du nombre d'entreprises de plus d'un salarié et de dix salariés

62 % des entreprises se situent dans la taille d'effectif de 3 à 10 salariés ETP.

15 % des entreprises ont plus de 10 emplois et 22 % moins de trois.

### ▶ Évolution de la répartition des entreprises par taille d'effectif salarié (ETP)



(Source OPCA PL)

<sup>3</sup> Caisse de retraite complémentaire de salariés.



Les entreprises de un salarié ont connu une forte croissance entre 2006 et 2011, 20 entreprises supplémentaires sur la période. En revanche, les entreprises de 2 à 10 salariés voient leur nombre régresser.

L'évolution du nombre d'entreprises est impactée tant par les professionnels libéraux exerçant seuls auparavant qui réalisent leur première embauche que par le développement de nouvelles entreprises.

► Évolution du nombre d'entreprises par taille d'effectif salarié (ETP)

Nombre d'entreprises	1 salarié	2 salariés	3-5 salariés	6-10 salariés	+ de 10 salariés	Total	Plus de 2 salariés
En 2011	86	58	173	220	95	633	546
En 2006	66	60	177	230	66	599	533
2011 - 2006	+ 30 %	- 3 %	- 2 %	- 4 %	+ 44 %	+ 5,7 %	+ 2,4 %

(Source OPCA PL, traitement Pollen Conseil)

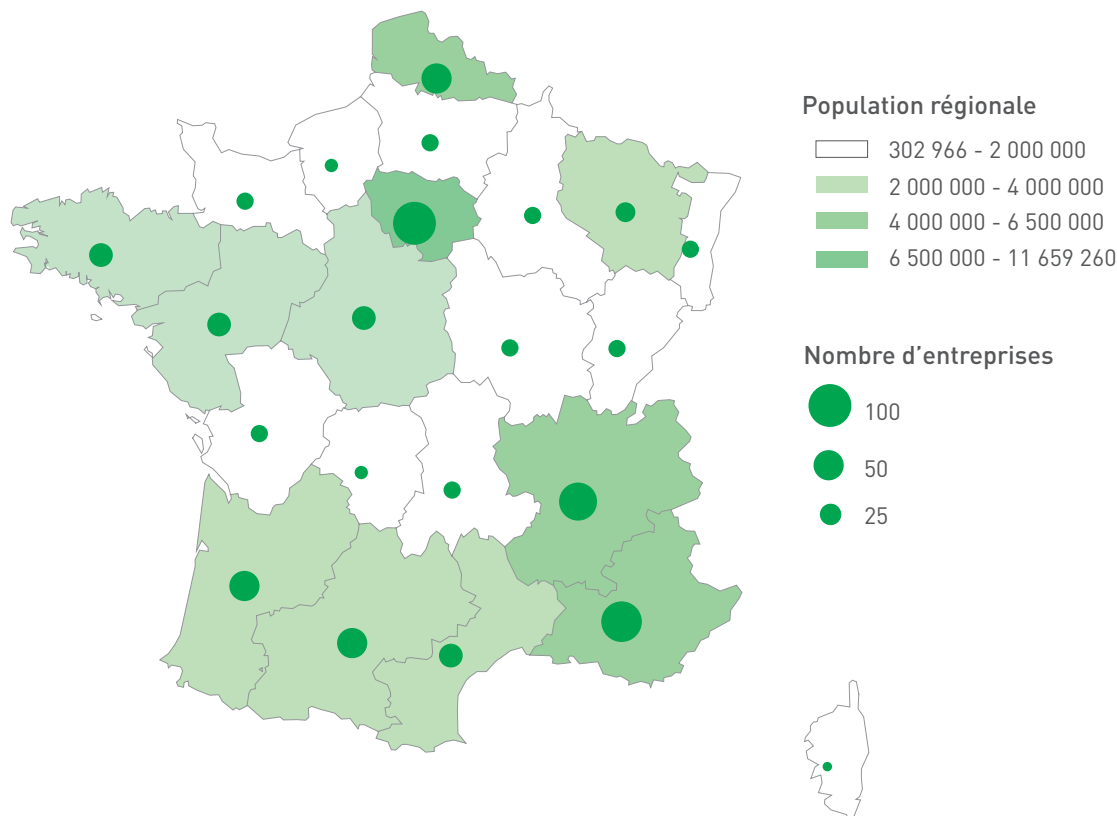
Présence sur l'ensemble du territoire

Il y a corrélation entre la géographie des entreprises et la densité des territoires.

La concentration des effectifs est variable. Ainsi l'Alsace et la Basse-Normandie comptent plus de 10 salariés par entreprise en moyenne contre 4,3 pour la Champagne-Ardenne.

En moyenne, les entreprises emploient 6,3 salariés hors BCA Expertise et 8,2 en l'intégrant. L'Île-de-France est surreprésentée en raison du rattachement administratif de tous les salariés BCA Expertise au siège social. En réalité, la majorité des salariés sont localisés dans les agences en région.

► Répartition des entreprises sur le territoire



## ► Répartition des entreprises et des emplois ETP par région

	Nombre d'entreprises	Nombre d'emplois ETP	Nombre moyen d'emplois ETP par entreprise
Alsace	12	119	9,9
Aquitaine	38	227	6,0
Auvergne	17	90	5,3
Basse-Normandie	11	121	11,0
Bourgogne	19	108	5,7
Bretagne	18	162	9,0
Centre	26	140	5,4
Champagne-Ardenne	15	67	4,5
Corse	5	19	3,8
Franche-Comté	13	70	5,4
Guadeloupe	8	52	6,5
Haute-Normandie	18	117	6,5
Ile-de-France	102	1809	17,7
Ile-de-France hors BCA Expertise	101	609	6,0
Languedoc-Roussillon	30	199	6,6
Limousin	9	48	5,3
Lorraine	22	152	6,9
Midi-Pyrénées	38	222	5,8
Nord	38	248	6,5
Pays de la Loire	26	205	7,9
Picardie	13	105	8,1
Poitou-Charentes	16	145	9,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	73	368	5,0
Rhône-Alpes	66	405	6,1
Total France	633	5 198	8,2
Total France hors BCA Expertise	632	3 998	6,3

[Source OPCA PL 2011, traitement Pollen Conseil]

” La quasi-totalité des hommes occupent un emploi d'expert en automobile, tandis que la quasi-totalité des femmes ont un poste administratif. ”

## Salariés

### Répartition des emplois très équilibrée

Pour avoir une vision complète du nombre d'actifs dans la profession, il faut ajouter les experts non salariés à l'effectif des salariés. Les experts non salariés employeurs font partie des entreprises analysées, mais pas les travailleurs indépendants. En 2006, les experts en automobile libéraux ont été estimés<sup>4</sup> à 702 soit l'équivalent de 15 % des salariés de branche.

Les entreprises comptent autant d'hommes que de femmes. Sans disposer de statistiques détaillées, la connaissance de la profession permet d'affirmer que la quasi-totalité des hommes occupent un emploi d'expert en automobile, tandis que la quasi-totalité des femmes ont un poste administratif.

#### ► Évolution des effectifs ETP (données BCA Expertise incluses)

	Hommes	Femmes	Total
2011	2 525	2 674	5 198
2009	2 415	2 412	4 827
2006	2 241	2 252	4 493
2006 - 2011	13 %	19 %	16 % + 705
Hommes - Femmes	49 %	51 %	

(Source OPCA PL, traitement Pollen Conseil)

#### ► Évolution des effectifs par genre (données BCA Expertise exclues)

	Hommes	Femmes	Total
2010	1 959	2 240	4 199
2009	1 825	2 117	3 942
2008	1 721	1 997	3 718
2007	1 709	2 045	3 754
Évolution 2010 - 2007	+ 14,6 %	+ 9,5 %	+ 11,9 %
Hommes - Femmes en 2010	47 %	53 %	

(Source Novalis 2010)

<sup>4</sup> Source : Cheval mécanique.

### Pyramide des âges plutôt jeune

La structure de la pyramide des âges témoigne du développement de l'activité d'expertise en automobile au cours des dernières décennies. La profession n'est

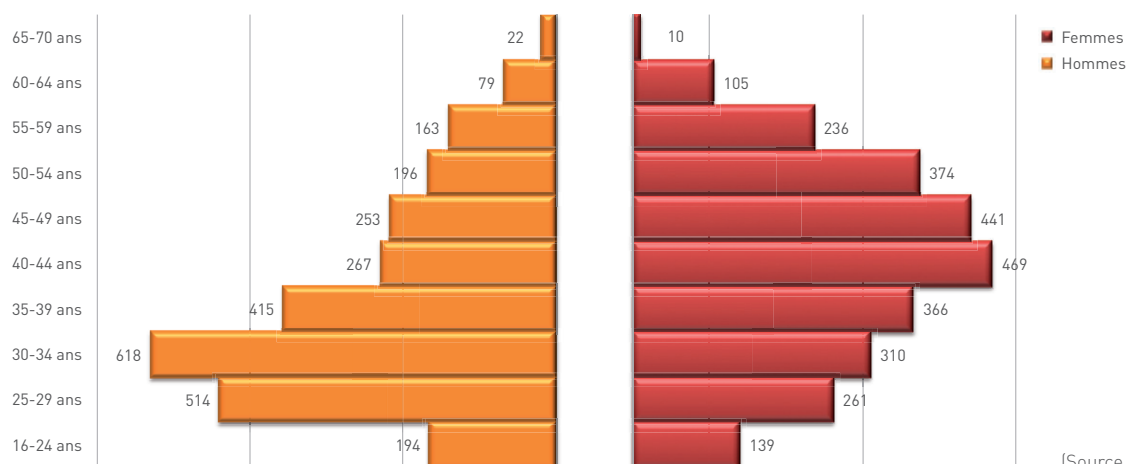
pas concernée par un papy-boom ni par le départ massif de catégories de personnel.

#### ► Répartition des salariés par genre et tranche d'âge (données BCA Expertise incluses)

	Hommes	Femmes	Total H/F
16-24 ans	7 %	5 %	6 %
25-29 ans	19 %	10 %	14 %
30-34 ans	23 %	11 %	17 %
35-39 ans	15 %	14 %	14 %
40-44 ans	10 %	17 %	14 %
45-49 ans	9 %	16 %	13 %
50-54 ans	7 %	14 %	10 %
55-59 ans	6 %	9 %	7 %
60-64 ans	3 %	4 %	3 %
65-70 ans	1 %	0 %	1 %
Total des effectifs	2 721	2 711	5 432
Total en %	50 %	50 %	100 %
Âge moyen	37 ans et 7 mois	42 ans et 1 mois	39 ans et 11 mois

[Source Novalis 2010]

#### ► Pyramide des âges par tranche d'âge



[Source Novalis 2010]

### Accès au statut cadre très lié à l'emploi occupé

Le personnel technique est composé quasi-exclusivement d'hommes. La convention collective prévoit le statut cadre pour les experts en automobile relevant du niveau IV, de l'échelon 3 ou plus, même s'ils n'assurent pas de fonction d'encadrement. Avec l'avancée en âge, l'expert en automobile progresse dans la classification et atteint l'échelon correspondant au statut de cadre.

Le personnel administratif est composé quasi-exclusivement de femmes. Le statut de cadre correspond à

une fonction d'encadrement et ne s'acquiert pas avec l'ancienneté.

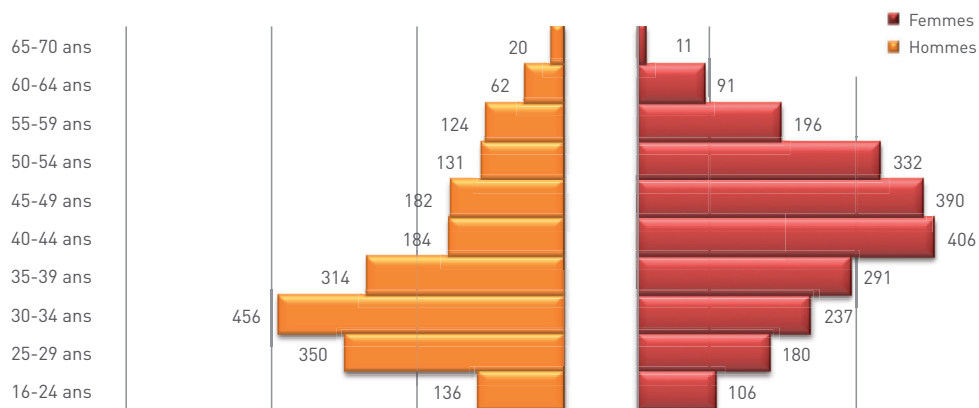
Ceci explique la répartition cadre/non cadre entre les hommes et les femmes. Ce statut concerne 5 % des femmes, 40 % des hommes et 63 % des hommes de plus de 50 ans.

### ► Répartition des salariés par genre, catégorie sociale et tranche d'âge (données BCA Expertise exclues)

	Cadres		Non cadres		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
16-24 ans	0 %	0 %	12 %	5 %	7 %	5 %
25-29 ans	5 %	2 %	27 %	8 %	18 %	8 %
30-34 ans	19 %	1 %	26 %	11 %	23 %	11 %
35-39 ans	20 %	4 %	13 %	13 %	16 %	13 %
40-44 ans	13 %	15 %	7 %	18 %	9 %	18 %
45-49 ans	15 %	29 %	5 %	17 %	9 %	17 %
50-54 ans	11 %	26 %	4 %	14 %	7 %	15 %
55-59 ans	10 %	15 %	4 %	8 %	6 %	9 %
60-64 ans	5 %	8 %	2 %	4 %	3 %	4 %
65-70 ans	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0 %
Total des effectifs	793	114	1 166	2 126	1 959	2 240
Total en %	87 %	13 %	35 %	65 %	47 %	53 %

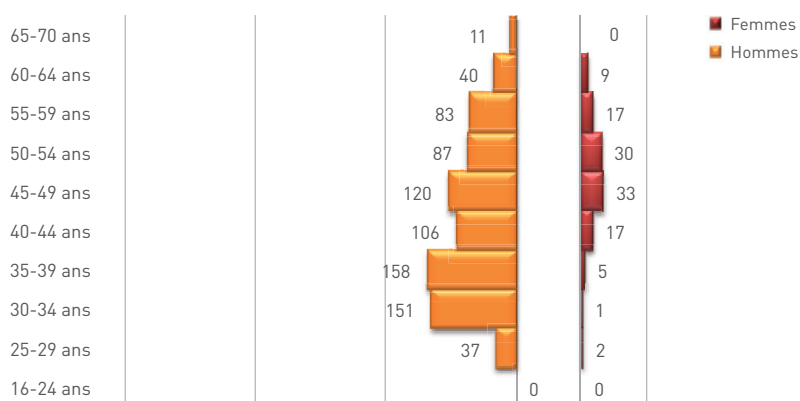
[Source Novalis 2010]

► Ensemble des salariés (données BCA Expertise exclues)



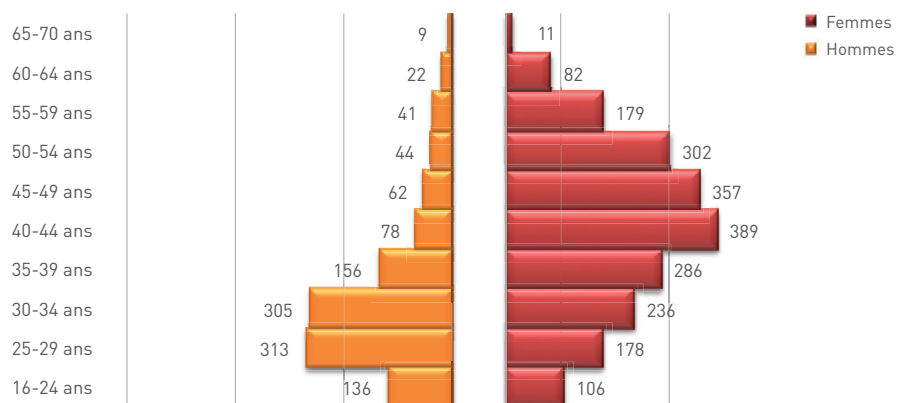
[Source Novalis 2010]

► Cadres (données BCA Expertise exclues)



[Source Novalis 2010]

► Non cadres (données BCA Expertise exclues)



[Source Novalis 2010]

### Taux de cadres important

Les chiffres témoignent de la progression des effectifs. L'analyse de ceux-ci doit s'appuyer sur plusieurs phénomènes :

- ▶ les générations partant à la retraite ont un taux de cadres supérieur aux autres catégories d'âges ;
- ▶ les nouveaux embauchés sont en général jeunes et non cadres ;

- ▶ le vieillissement des générations intermédiaires va de pair avec l'augmentation du nombre de cadres.

Ces phénomènes donnent à penser que la structure d'encadrement est stable dans un contexte d'embauches et d'augmentation des effectifs.

### ▶ Évolution du nombre de salariés par catégorie sociale (données BCA Expertise incluses)

	Cadres	Non cadres	Total	% Cadres
2010	1 239	4 193	5 432	23 %
2009	1 321	3 741	5 062	26 %
2008	1 289	3 525	4 814	27 %
2007	1 298	3 470	4 768	27 %
Évolution 2010 - 2007	- 4,5 %	+ 21 %	+ 14 %	

(Source Novalis 2010)

### ▶ Évolution du nombre de salariés par catégorie sociale (données BCA Expertise exclues)

	Cadres	Non cadres	Total	% Cadres
2010	907	3 292	4 199	22 %
2009	817	3 125	3 942	21 %
2008	800	2 918	3 718	22 %
2007	799	2 955	3 754	21 %
2006	793	2 989	3 782	21 %
2005	793	3 025	3 818	21 %
Évolution 2010 - 2005	+ 14 %	+ 8,8 %	+ 10 %	

(Source Novalis 2010)

### Évolution positive des salaires sur 10 ans

Sur une période de 10 ans, l'ensemble des salaires a progressé, ceux des non cadres ont connu une hausse un peu plus importante. Néanmoins, l'année 2010 se caractérise par une évolution négative des salaires et plus particulièrement des cadres. Celle-ci s'explique très certainement par le recrutement de personnel majoritairement en début de carrière.

L'évolution de 2010 est à surveiller ; une baisse renouvelée témoignerait d'une dégradation de la situation financière globale des cabinets ou d'une modification massive de la qualification globale de la structure des ressources humaines.

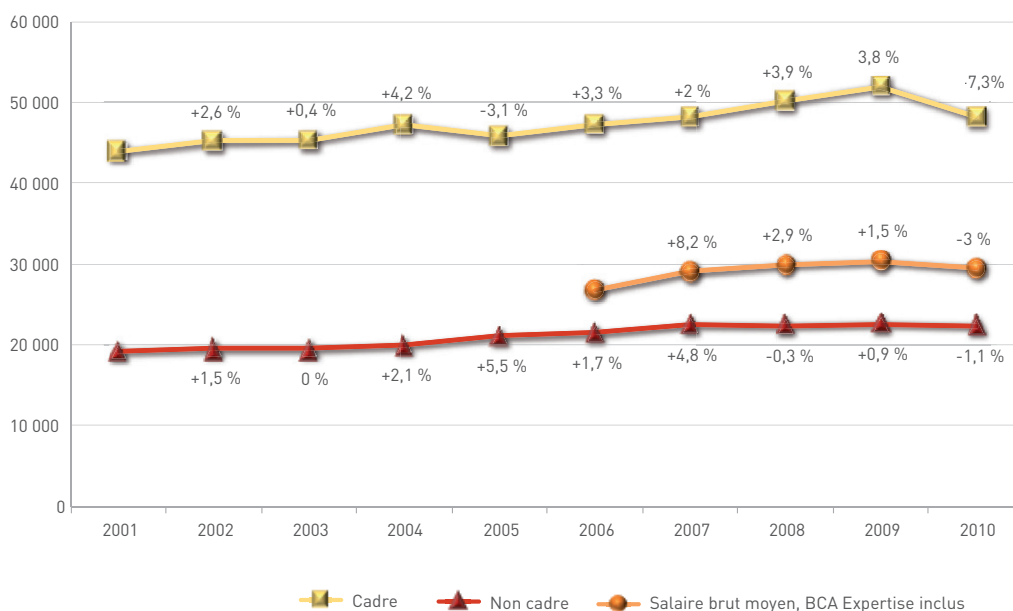
### ► Évolution du salaire brut annuel moyen

Année	Salaire brut annuel moyen BCA Expertise inclus		Salaire brut annuel moyen BCA Expertise exclu			
	Ensemble des salariés	Évolution	Cadre	Évolution	Non cadre	Évolution
2010	29 454	- 3,0 %	48 156	- 7,3 %	22 323	- 1,1 %
2009	30 352	1,5 %	51 969	3,8 %	22 570	0,9 %
2008	29 901	2,9 %	50 054	3,9 %	22 368	- 0,3 %
2007	29 051	8,2 %	48 176	2,0 %	22 446	4,8 %
2006	26 837		47 233	3,3 %	21 426	1,7 %
2005			45 739	- 3,1 %	21 067	5,5 %
2004			47 222	4,2 %	19 968	2,1 %
2003			45 329	0,4 %	19 550	0,0 %
2002			45 158	2,6 %	19 557	1,5 %
2001			43 993		19 259	
Évolution 2010 - 2001				9,5 %		13,8 %

[Source Novalis 2010]



► Évolution du salaire brut annuel moyen



Durée du temps de travail inégale en fonction du genre

Selon l'échantillon DADS (Déclaration annuelle de données sociales) de l'INSEE, le temps partiel concerne principalement les femmes.

À titre de repères, Eurostat, données 2009, établit à environ 17 % le nombre de salariés à temps partiel pour l'ensemble des entreprises, correspondant à 6 % pour les hommes et 30 % pour les femmes.

► Répartition du temps de travail en fonction du genre

Temps de travail	Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%
Temps complet	2 184	67 %	1 812	96 %
Temps partiel	1 056	33 %	72	4 %
Total général	3 240	100 %	1 884	100 %

[Source DADS 2009 - étude qualité de l'emploi cabinet Ithaque]

### Majorité de salariés en contrat à durée indéterminée

Selon l'échantillon DADS de l'INSEE, 10 % des contrats sont des CDD (Contrat à durée déterminée), les femmes sont un peu plus souvent dans cette situation que les hommes

Il s'agit d'un faible taux d'emploi précaire qui s'explique par la pérennité des entreprises, de l'activité et des emplois. En effet, le secteur de l'expertise en automobile a été jusqu'à présent plutôt épargné par la conjoncture de crise.

### ► Répartition des salariés par genre et type de contrat de travail

	Femmes		Hommes		Total	
CDI	2 760	85 %	1 692	90 %	4 452	87 %
CDD	384	12 %	144	8 %	528	10 %
Apprentis	12	0 %	36	2 %	48	1 %
Autres	84	3 %	12	1 %	96	2 %
<b>Total général</b>	<b>3 240</b>	<b>100 %</b>	<b>1 884</b>	<b>100 %</b>	<b>5 124</b>	<b>100 %</b>

(Source DADS 2009- étude qualité de l'emploi cabinet Ithaque)

### la majorité des emplois dans des entreprises de plus de 10 salariés

L'effectif salarié moyen dans la branche professionnelle est de 6,3 salariés par entreprise (hors BCA Expertise) mais celui-ci recouvre des disparités.

En 2011, 82 % des salariés travaillent pour un cabinet de six salariés et plus, ceux-ci représentent 50 % des entreprises. Ce pourcentage est en légère augmentation en comparaison des 80 % de 2006.

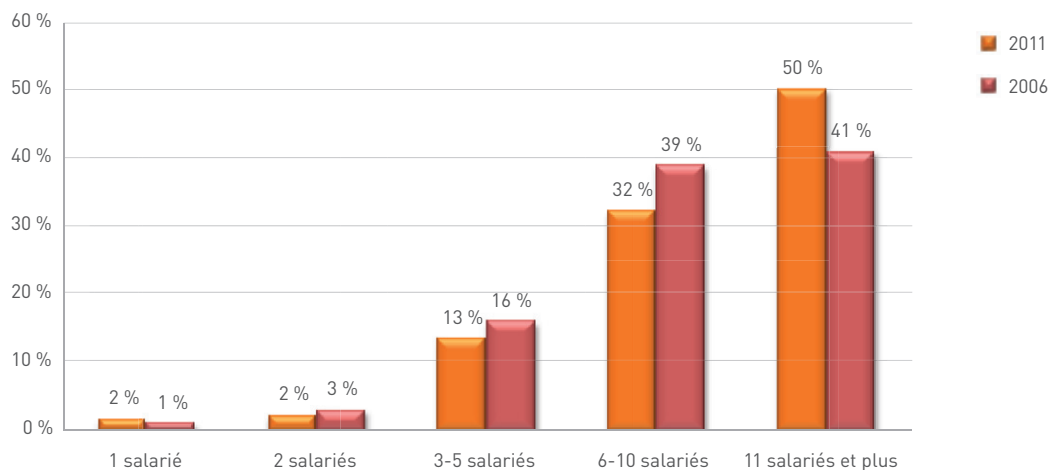
77 % des salariés exercent dans un cabinet de six salariés et plus, hors BCA Expertise. À elle seule, BCA

Expertise emploie un peu moins de la moitié des effectifs de la tranche des plus de 10 salariés et 23 % des effectifs totaux de la branche.

En revanche, les 23 % d'entreprises de un et deux salariés concentrent 4 % des effectifs.

En comparaison de 2006 les tranches extrêmes (un salarié et 11 salariés et plus) connaissent une croissance notable de leurs effectifs tandis que les tranches intermédiaires sont en léger repli.

► Répartition des effectifs ETP selon la taille des entreprises



	1 salarié	2 salariés	3-5 salariés	6-10 salariés	+ de 10 salariés	Total
Nombre de salariés ETP en 2011	86	116	698	1 683	2 615	5 198
Nombre de salariés ETP en 2006	66	120	711	1 749	1 845	4 491
2006 - 2011	+ 20 %	- 3 %	- 2 %	- 4 %	+ 42 %	+ 16 %

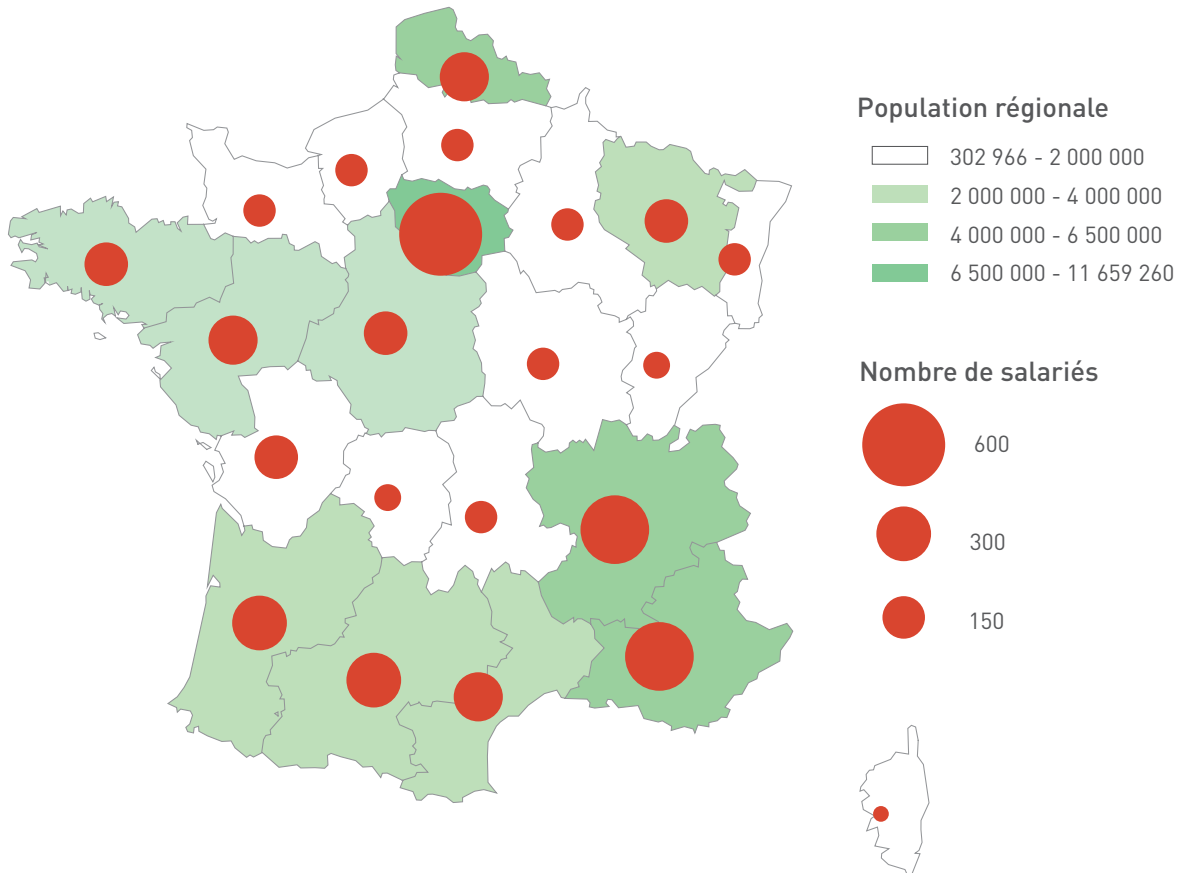
[Source OPCA PL 2011, traitement Pollen Conseil]

### Répartition inégale des salariés sur le territoire

Si les effectifs apparaissent équilibrés sur le territoire métropolitain, l'écart - hors prise en compte de la répartition des effectifs du BCA Expertise - est de coefficient 1 pour le Midi-Pyrénées contre 1,65 pour la

Bretagne sur la base du nombre d'habitants par salarié. L'Île-de-France, Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur sont les trois principales régions en termes d'emploi.

#### ► Répartition des salariés sur le territoire



### Progression continue du nombre d'experts en automobile

Les experts en automobile recensés sont inscrits sur la liste nationale du ministère en charge de la sécurité routière. L'inscription sur cette liste est une déclaration d'activité, autrement dit, quelques experts en automobile sont inscrits sur cette liste bien que leur activité soit réduite (dirigeants, managers, « retraités »). Enfin, 4 à 5 % sont salariés de compagnies d'assurance ou d'autres entreprises. Le nombre de 2 819 experts en automobile surévalue sans doute lé-

gèrement la réalité. À l'inverse, les experts en automobile « retraités » exerçant comme experts judiciaires n'ont pas à s'inscrire sur cette liste.

D'après les données accessibles, 2010 compte 133 nouveaux inscrits pour huit cessations d'activité. Si l'on considère que la structure de la liste de 1999 est comparable à celle de 2010, l'évolution observée est significative. La croissance sur 11 ans est de 32 %, soit une croissance annuelle moyenne de 2,5 %.

Ces données tendent à montrer que l'activité d'expertise a généré un nombre croissant d'experts en automobile sur la décennie écoulée ; cela témoigne du

dynamisme du secteur. Cependant, ce constat doit être nuancé en raison de deux phénomènes :

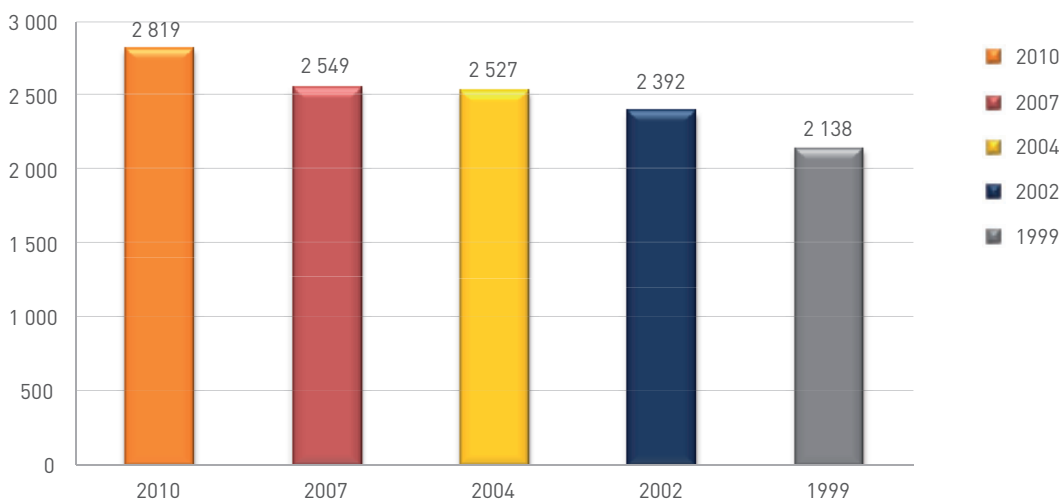
► tout d'abord, il n'existe pas de statistiques en période longue sur les emplois administratifs. Le nombre d'experts pour un employé administratif est en augmentation. Cela peut s'expliquer, en partie, par le fait que certaines tâches administratives sont désormais transférées sur l'expert en automobile en raison de l'informatisation, diminuant ainsi le nombre de salariés administratifs. Ce transfert de charge de travail des administratifs sur les experts en automobile a pu

augmenter leur nombre qui devient supérieure au besoin de la seule activité d'expertise ;

► ensuite, le développement de la taille des entreprises va de pair avec le développement de l'encadrement. La production d'expertises par les experts en situation d'encadrement est amputée du temps qu'ils consacrent à la gestion de leur équipe.

Néanmoins cette croissance est en cohérence avec le développement de la sinistralité. Enfin, il est à noter que cette croissance passée ne dit rien de l'avenir.

#### ► Évolution du nombre d'experts en automobile



(D'après les éditions de la liste nationale des experts en automobile)

### Partage assez équilibrée des emplois entre experts en automobile et administratifs

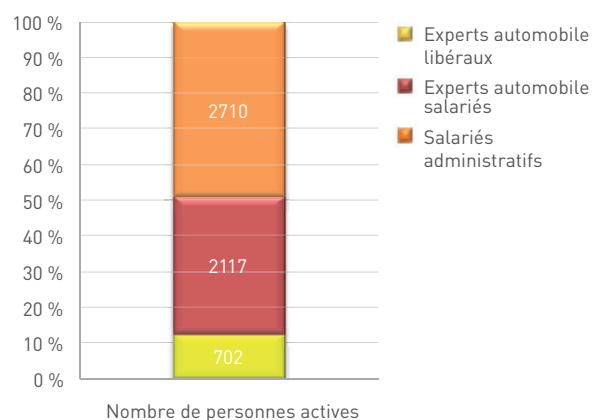
Il n'existe pas de données statistiques sur les emplois d'administratifs. Aussi ce nombre est estimé à partir

du nombre d'emplois total (en ETP) et du nombre d'experts en automobile.

#### ► Répartition des actifs par catégorie d'emploi

Nature des différents emplois	Nombre total
Emplois salariés (données OPCA PL)	5 198
Experts en automobile (données ministère)	2 819
Experts en automobile libéraux (estimation sur données 2006)	702
Experts en automobile salariés (chiffre déduit)	2 524
Emplois administratifs (chiffre déduit)	2 674
Personnes actives (ETP) dans le secteur (chiffre déduit)	5 900

#### ► Répartition des emplois



” Un important développement de la formation continue et un fort taux d'accès à la formation pour les 26-44 ans. ”

## Formation continue

### Mobilisation croissante de la formation continue

Le nombre total des stagiaires de la formation continue et des heures de formation a plus que doublé. Ainsi, 2011

comptabilise 4 847 stagiaires de la formation continue pour 1 461 en 2006.

### ► Répartition des stagiaires en fonction de l'accès à la certification

Effectif	Diplômant ou certifiant		Ni diplômé ni certifiant		Ratio du nombre d'heures de formation par stagiaire		Nombre total d'heures
	Nombre de stagiaires <sup>5</sup>	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Formation diplômante ou certifiante	Formation ni diplômante ni certifiante	
2011	331	63 957	4 516	53 528	193	12	117 485
%	7 %	54 %	93 %	46 %			
2006	131	39 512	1 330	18 072	302	14	57 584
%	9 %	69 %	91 %	31 %			

(Source OPCA PL, traitement Pollen conseil)

<sup>5</sup> Le terme de stagiaire de la formation continue est ici relatif aux bénéficiaires des fonds OPCA PL et non d'expert stagiaire.

### Taux d'accès à la formation en forte hausse

L'évolution du taux d'accès à la formation entre 2006 et 2011 est significative et sans doute liée à la convention collective qui précise le nombre de jours de formation obligatoire pour les deux catégories de personnel (technique et administratif).

Le taux d'accès brut à la formation progresse significativement (plus de 200 %) entre 2006 (33 %) et 2011 (93 %). Cependant, les données 2011 sur les stagiaires uniques

de la formation continue et les entreprises indiquent que l'effort de formation conventionnelle n'est pas atteint via les seuls stages enregistrés à l'OPCA PL. En effet, ces données ne prennent pas en compte les formations informelles auprès de constructeurs, marchands de peinture etc. qui contribuent également au développement des compétences professionnelles.

#### ► Nombre de stagiaires et d'entreprises formatrices

	Nombre	%
2011 stagiaires uniques <sup>6</sup> de la formation continue	2 603	50 %
2011 stagiaires uniques de la formation continue parmi les experts en automobile diplômés	1 431	68 %
2011 cabinets ayant envoyé au moins un salarié en formation	476	75 %

(Source OPCA PL, traitement Pollen conseil)

### Mobilisation de la formation continue essentiellement au profit des experts en automobile

Deux catégories d'emplois concentrent 71 % des formations : expert salarié et expert stagiaire.

8 % des formations mobilisent du DIF (Droit individuel à la formation) en 2011.

#### ► Taux d'accès à la formation continue en fonction du poste occupé

Poste occupé par les stagiaires 2011*	Nombre	%	Nombre de DIF	% / total
Expert en automobile salarié	2 945	62 %	255	63 %
Expert en automobile stagiaire	515	11 %	27	7 %
Autres	385	8 %	36	9 %
Secrétaire, secrétaire comptable	353	7 %	49	12 %
Responsable d'agence, de cabinet	276	6 %	21	5 %
Employé	196	4 %	8	2 %
Assistant de direction	24	1 %	3	1 %
Technicien autre	23	0 %	4	1 %
Comptable	22	0 %	1	0 %
Accueil, réception	3	0 %	0	0 %
<b>Total</b>	<b>3 312</b>	<b>100 %</b>	<b>426</b>	<b>100 %</b>

(\*) Nom de poste saisi dans les formulaires OPCA PL

(Source OPCA PL, traitement Pollen conseil)

<sup>6</sup> La base de « stagiaires uniques » ne comptabilise qu'une seule fois chaque stagiaire.



### Fort taux d'accès à la formation pour les 26-44 ans

La comparaison de l'âge des stagiaires de la formation continue avec celle de l'ensemble des salariés de la branche permet notamment de suivre la formation des seniors. Celle-ci peut être un véritable enjeu avec le recul de l'âge de la retraite afin de consolider l'employabilité des moins jeunes. Néanmoins, il y a lieu de considérer les besoins exacts en formation pour chaque catégorie d'âge.

Les salariés de 45 ans et plus représentent 17 % des stagiaires de la formation continue et concentrent 35% des effectifs. L'accès à la formation continue est en proportion plus importante à partir de 55 ans. Ces salariés représentent 7 % des stagiaires de la formation continue et 11 % des effectifs.

#### ► Accès à la formation continue en fonction de l'âge des salariés

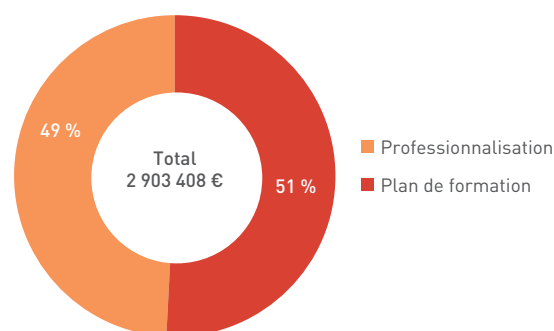
	-26 ans		26-44 ans		45 ans et +		55 ans et +		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
OPCA PL 2011	293	6 %	3 323	70 %	1 121	17 %	319	7 %	4 741
OPCA PL 2006		13 %		67 %		20 %			
Novalis 2010 : âge de l'ensemble des salariés		6 %*		59 %*		35 %		11 %	

[\*] Les deux premières tranches d'âge des données Novalis sont différentes de celles inscrites dans le tableau : elles correspondent aux tranches - de 25 ans et 25 ans à 44 ans.

### Forte utilisation du budget professionnalisation

La professionnalisation est principalement utilisée pour les experts en automobile stagiaires. Leur formation mobilise une grande part des fonds mutualisés.

#### ► Engagements financiers pour la formation continue en 2011

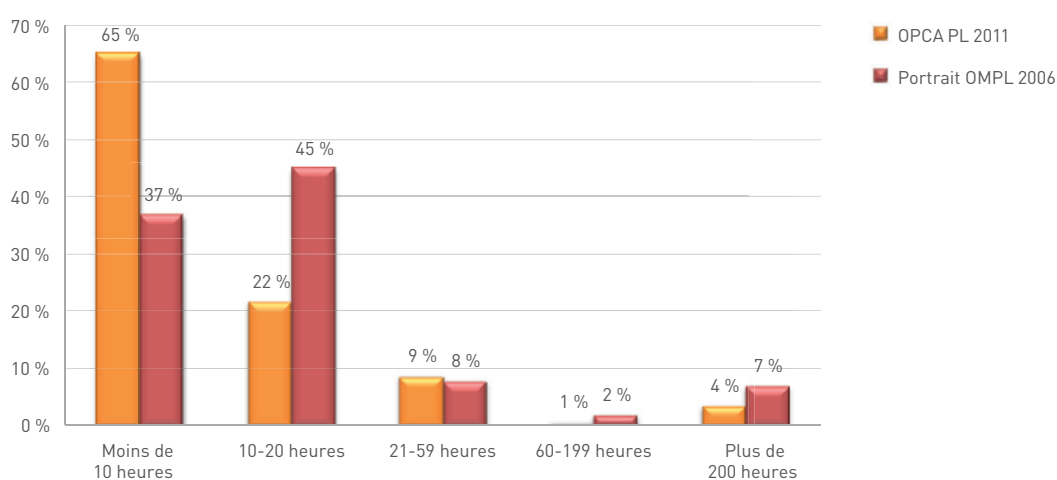


### Proportion importante de formations de très courte durée

87 % des stages ont des durées inférieures ou égales à trois jours. L'évolution structurelle est celle d'une concentration avec trois quarts de stages de moins de

10 heures aux dépens des stages de 10 à 20 heures. Les formations de plus de 60 heures sont pour la plupart diplômantes.

#### ► Répartition des actions de formation continue en fonction de leur durée



### Mobilisation croissante de la formation continue

La formation continue a fortement progressée depuis 2006, elle a quasiment triplé en nombre d'actions (+ 225 %).

Tous les budgets sont à la hausse et plus particulièrement celui consacré à la professionnalisation.

#### ► Évolution du nombre d'actions financées dans le cadre de la formation continue

		Professionnalisation			Plan de formation			
		Contrat de professionnalisation	Période de professionnalisation	Total	Adaptation des compétences	Actualisation des compétences	Développement des compétences	Total
Progression entre 2006 et 2011		- 50 %	88 %	63 %	32 %	274 %		241 %
Actions financées en 2011	Nombre	12	212	224	238	4 262	4	4 523
	%	0 %	4 %	4 %	5 %	90 %		95 %
Actions financées en 2006	Nombre	24	113	137	180	1 140	4	1 324
	%	2 %	8 %	10 %	12 %	78 %	0%	90 %

## Lexique

ANEA : Alliance nationale des experts en automobile  
CCFA : Comité des constructeurs français d'automobiles  
CCN : Convention collective nationale  
CDD : Contrat à durée déterminé  
CDI : Contrat à durée indéterminée  
CPNEFP : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle  
DADS : Déclaration annuelle de données sociales  
DIF : Droit individuel à la formation  
EA : Expert en automobile  
EAD : Expertise à distance  
ETP : Équivalent temps plein  
FFSA : Fédération française des sociétés d'assurances  
GEMA : Groupement des entreprises mutuelles d'assurance  
INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques  
NAF : Nomenclature d'activités française  
OPCA PL : Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales  
OMPL : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales  
PJ : Protection juridique  
RC : Responsabilité civile  
V(G)E : Véhicule (gravement) endommagé  
VEI : Véhicule économiquement irréparable  
VRADE : Valeur de remplacement à dire d'expert

# 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 5 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 12 branches professionnelles, totalisant 50 % des entreprises libérales et 24 % de l'emploi salarié du secteur libéral, réparties en 3 secteurs d'activité :

- **la santé** (cabinets dentaires, cabinets médicaux, cliniques et cabinets vétérinaires, laboratoires de biologie médicale, pharmacies d'officine) ;
- **le cadre de vie et technique** (entreprises d'économistes de la construction, cabinets de géomètres experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers, entreprises d'architecture, cabinets et entreprises d'experts en automobile) ;
- **le juridique** (études d'administrateurs et mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, 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](http://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr)



**OMPL**  
Observatoire des Métiers  
dans les Professions Libérales

Étude réalisée par le cabinet Pollen Conseil pour l'OMPL  
16 rue Jean Pierre Timbaud - 75011 Paris  
Tel : 01 53 36 10 06

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales  
4, rue du Colonel Driant - 75046 Paris Cedex 01 - Tél. : 01 53 00 86 64 - Fax : 01 53 00 78 00 - [ompl@opcapl.com](mailto:ompl@opcapl.com)