



**2020**  
**Entreprises**  
**libérales**

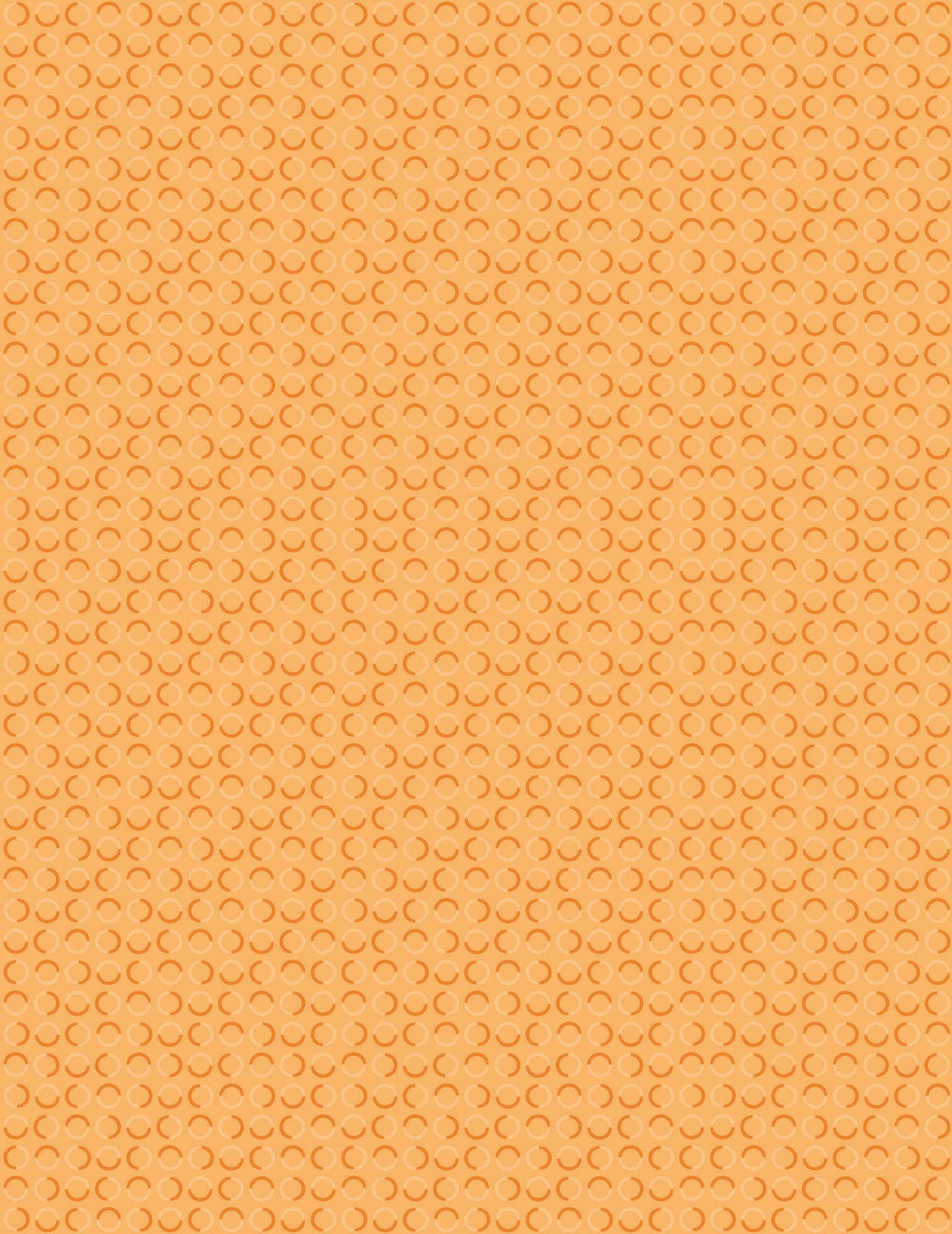


**Baromètre Emploi-Formation**

ENTREPRISES  
D'EXPERTS  
EN AUTOMOBILE



**Ompl**  
Observatoire des métiers  
dans les professions libérales





# ÉDITO



## Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Marie-France Guthey  
Présidente

Jacques Niney  
Vice-président



# Baromètre Emploi-Formation

ENTREPRISES D'EXPERTS  
EN AUTOMOBILE



## Entreprises



Démographie des entreprises libérales  
Caractéristiques des entreprises libérales  
Économie des entreprises

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :  
[www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des entreprises d'experts en automobile présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



### REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

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

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

À partir de 2016, les données collectées par Actalians<sup>1</sup> ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre.

### Entreprises employées du secteur en 2018

			
Entreprises employées	463	10 138	105 502
Évolution 2017-2018 (%)	-7,6	4,3	-1,5
Taux d'entrée (%)	6,6	19,6	12,7
Taux de sortie (%)	14,4	15,9	14,7
Taux de rotation (%)	10,5	17,7	13,7

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



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

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

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

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



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'experts  
en automobile

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



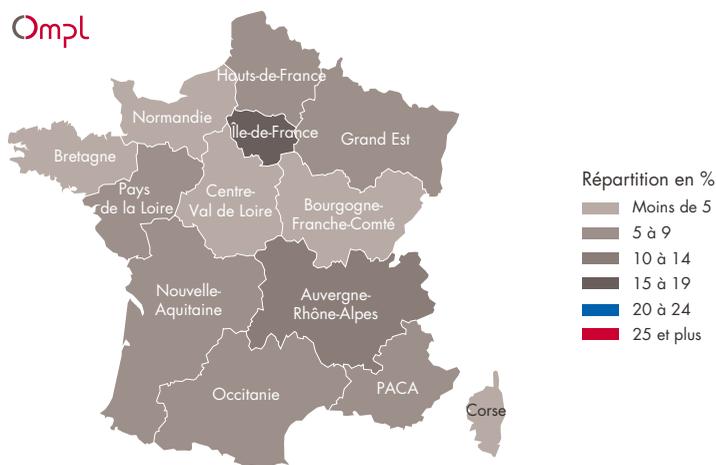
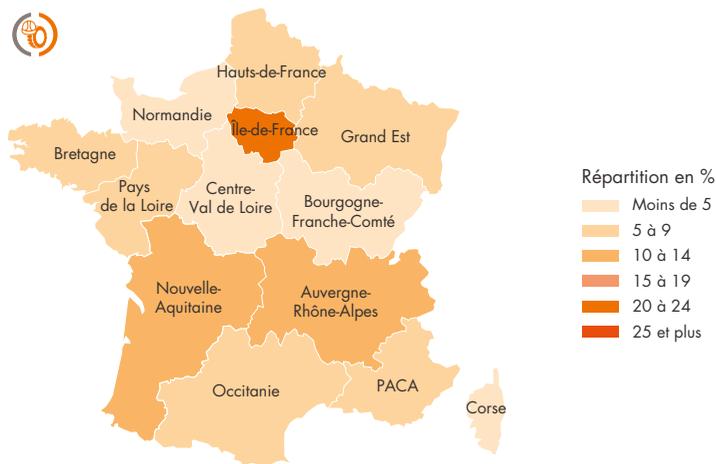
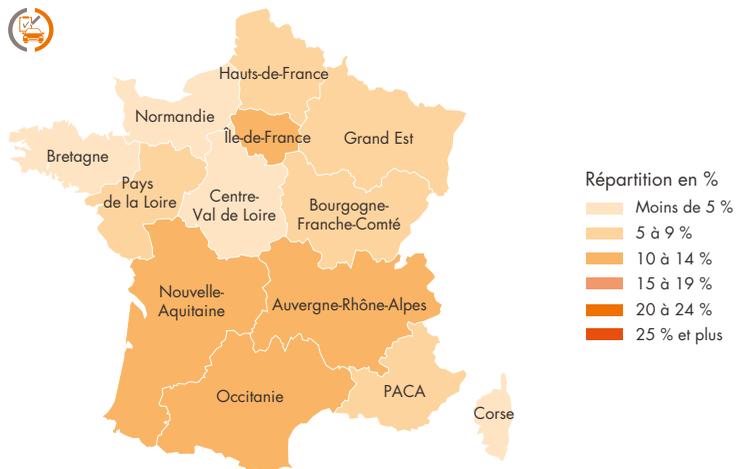
## SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions regroupant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Île-de-France (14,9 %);
- l'Occitanie (13,2 %);
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,3 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,4 %).

## Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



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

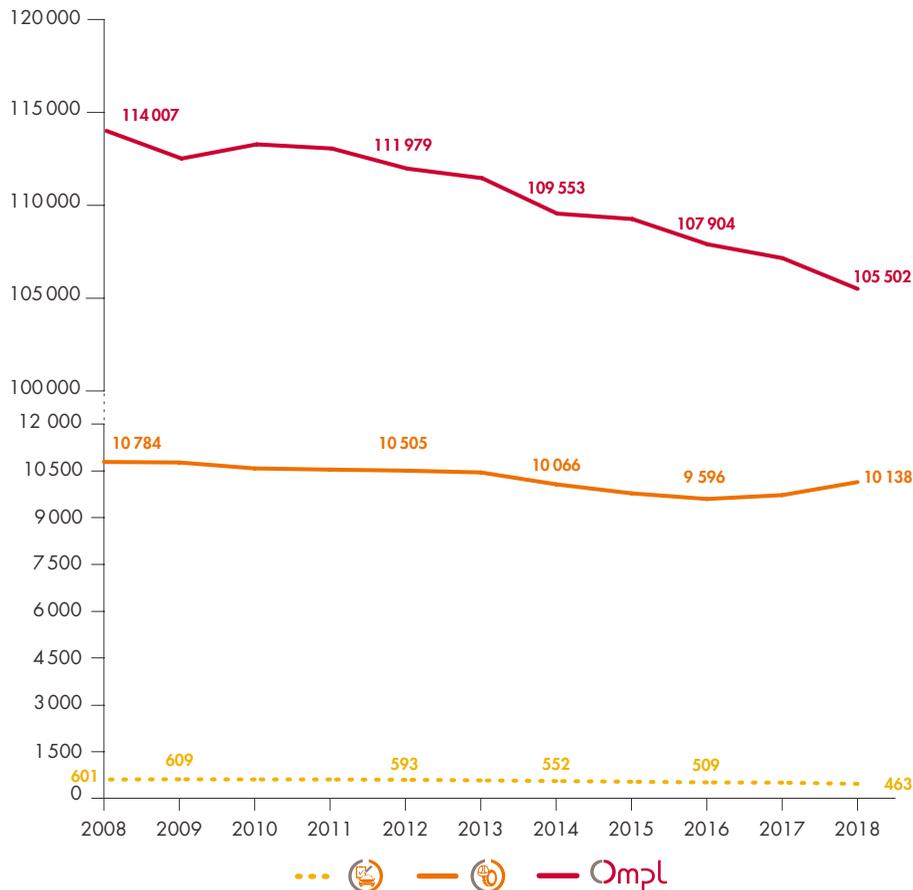


### MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué de 138 unités.

La tendance a connu une inflexion en 2009.

### Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des entreprises d'experts en automobile présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



### RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

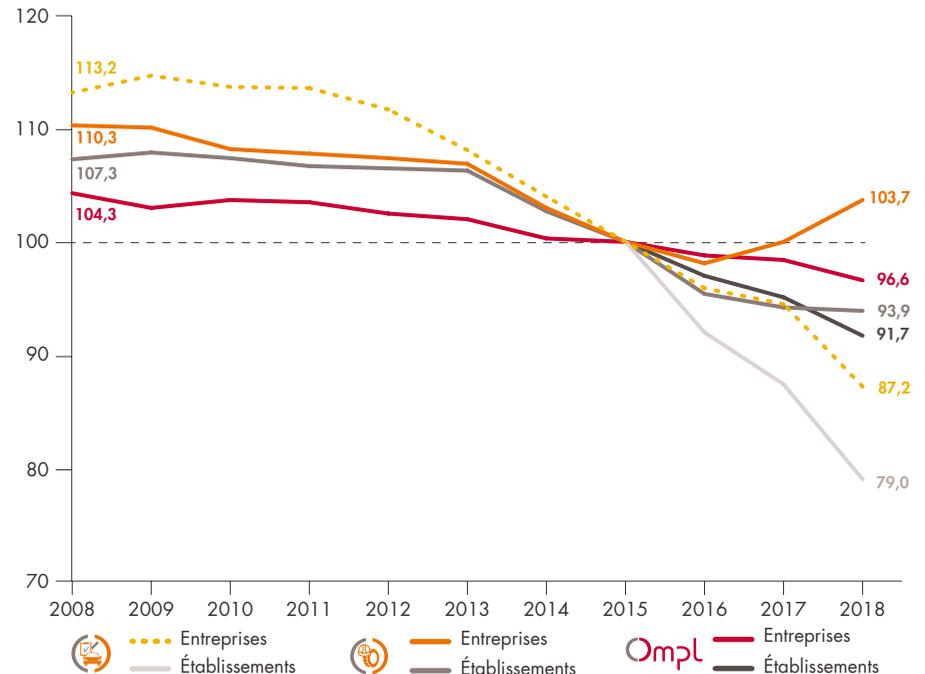
Par rapport à 2008, le stock d'entreprises a fortement diminué (-26 points).

Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire.

Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

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

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



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



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

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

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

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

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

Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle

Entreprises d'experts  
en automobile



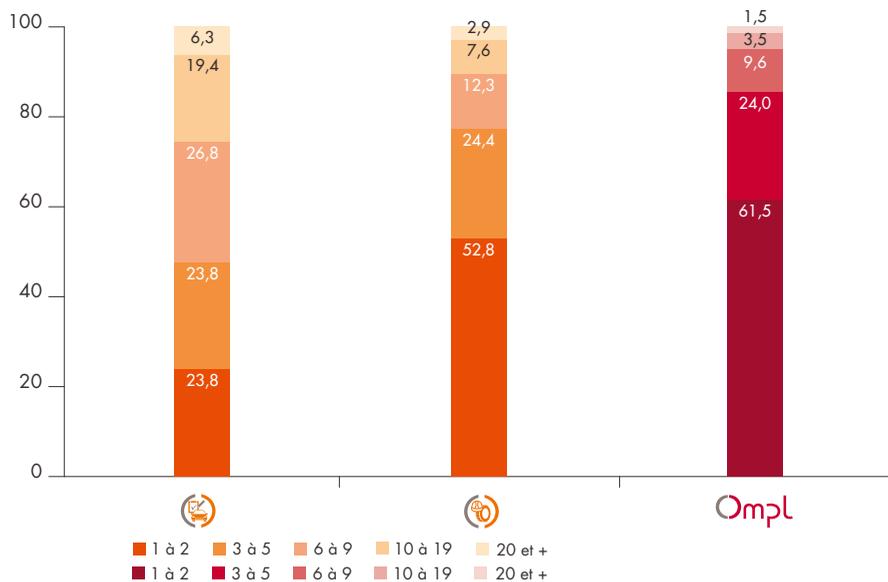
### TROIS À NEUF EMPLOIS ETP

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

Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont fortement sous-représentées (- 26,6 points).

En revanche, celles de plus de 9 emplois sont fortement surreprésentées (+ 15,2 points).

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



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

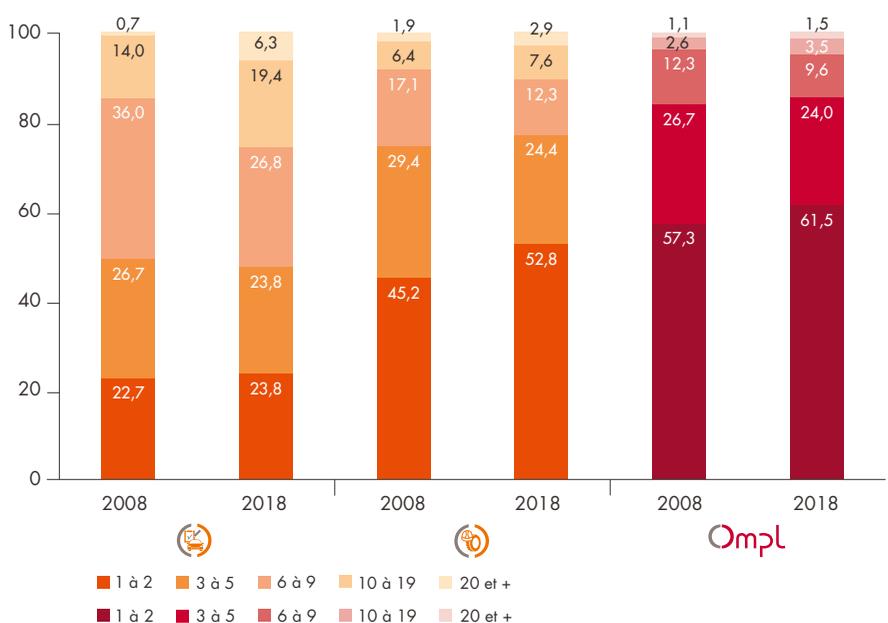


### PLUS D'ENTREPRISES DE GRANDE TAILLE

Depuis 2008, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises de 20 salariés et plus. Leur part progresse de +5,6 points.

Cette progression se fait au détriment des entreprises de 3 à 9 salariés (-12,1 points).

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



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



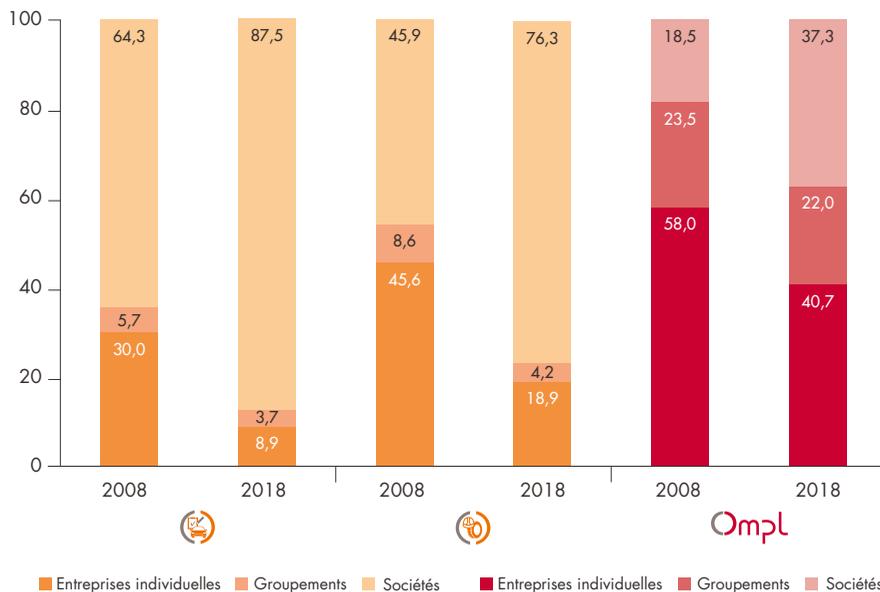
### RENFORCEMENT DE LA PRÉSENCE DES SOCIÉTÉS

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

L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de 23,2 points par rapport à 2008.

Une reconfiguration profonde du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul très important de la part des entreprises individuelles (-21,1 points).

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



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



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des entreprises d'experts en automobile présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



### TRÈS PETITES ENTREPRISES

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle. Elles emploient beaucoup plus de salariés mais sont majoritairement constituées en SARL.

### Données de cadrage

			
Nombre d'entreprises	463	10 138	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise <sup>1</sup>	12,7	5,9	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (63,1 %)	SARL (51,7 %)	EI (40,7 %)

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



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

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

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

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

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



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'experts  
en automobile

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



### ABSENCE DE DONNÉES

Les données disponibles ne permettent pas d'analyser la branche.



### DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

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

## Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

			Ompl
CA HT	ND <sup>1</sup>	119 452	186 150
Marge commerciale	ND <sup>1</sup>	117 067	176 062
VA	ND <sup>1</sup>	68 591	115 344
Impôts et taxes	ND <sup>1</sup>	4 678	9 589
Salaires et cotisations	ND <sup>1</sup>	23 202	16 232
EBE	ND <sup>1</sup>	40 711	89 523
Bénéfice	ND <sup>1</sup>	40 500	90 625

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

## Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

			Ompl
CA HT	NS	703 779***	1 519 548***
Marge commerciale	NS	2 014***	131 143***
VA	NS	441 972***	752 930***
Impôts et taxes	NS	13 303***	32 162***
Salaires et cotisations	NS	360 602***	561 762***
EBE	NS	68 695***	160 344***
Bénéfice	66 256***	50 121***	98 123***

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

Marge d'erreur de 2 %

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

1 : données non disponibles.

# L'OMPL



105 502  
entreprises



438 649  
salariés



82,9 %  
de femmes



17,1 %  
d'hommes

## 3 secteurs



Secteur cadre  
de vie-technique



Secteur  
juridique



Secteur  
santé

## 13 branches



Entreprises  
d'architecture



Études  
d'administrateurs  
et mandataires  
judiciaires



Cabinets  
dentaires



Entreprises  
d'économistes  
de la construction



Cabinets  
d'avocats



Laboratoires  
de biologie  
médicale  
extra hospitaliers



Entreprises  
d'experts  
en automobile



Offices de commissaires  
priseurs judiciaires et  
Sociétés de ventes  
volontaires



Cabinets  
médicaux



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



Études d'huissiers  
de justice



Pharmacie  
d'officine



Cliniques  
vétérinaires



+ 100  
études  
depuis 15 ans



30  
baromètres  
annuels



Des rencontres  
régionales et  
conférences  
thématiques

# Baromètre Emploi-Formation

ENTREPRISES D'EXPERTS  
EN AUTOMOBILE



## Salariés



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

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :  
[www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)



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 et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2008, la branche enregistre une légère progression des effectifs jusqu'en 2016 (+ 44 salariés).

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

### Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2008	5 292	57 192	399 860
2009	5 124	55 212	402 000
2010	5 532	55 620	405 558
2011	5 172	56 172	404 712
2012	6 061	61 587	429 885
2013	5 901	59 369	433 200
2014	5 740	57 147	436 504
2015	5 734	55 682	439 506
<b>2016</b>	<b>5 336</b>	<b>56 150</b>	<b>438 649</b>
2017 (sd)	5 573	58 489	443 279
2018 (sd)	5 944	60 914	449 155
2019 (p)	5 870	59 374	453 344

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



sd : données semi-définitives

p : prévisions



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

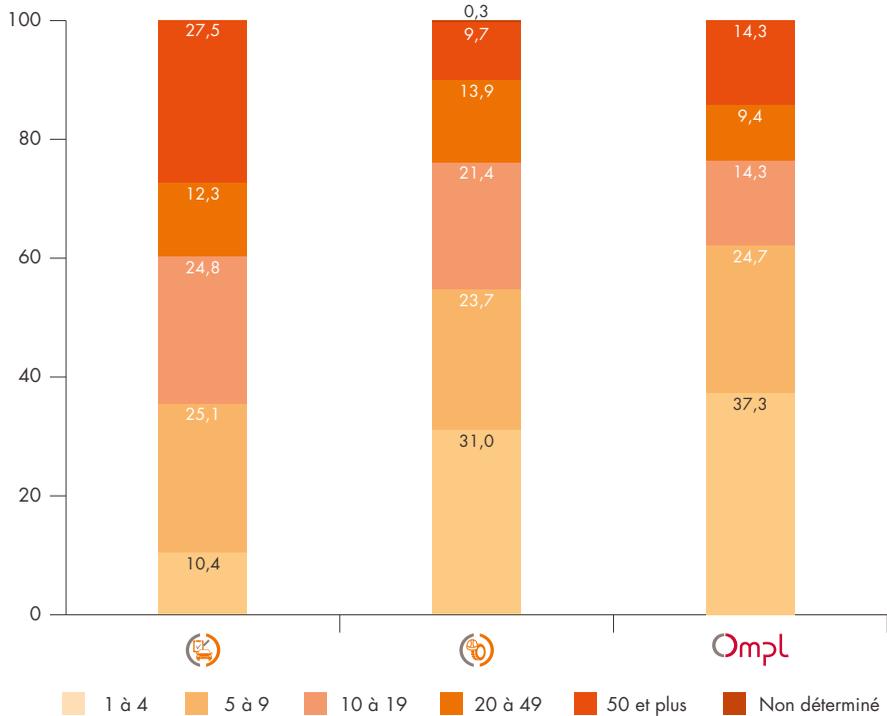


### MOINS DE DEUX TIERS DES EFFECTIFS DANS DES TPE

60,3 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

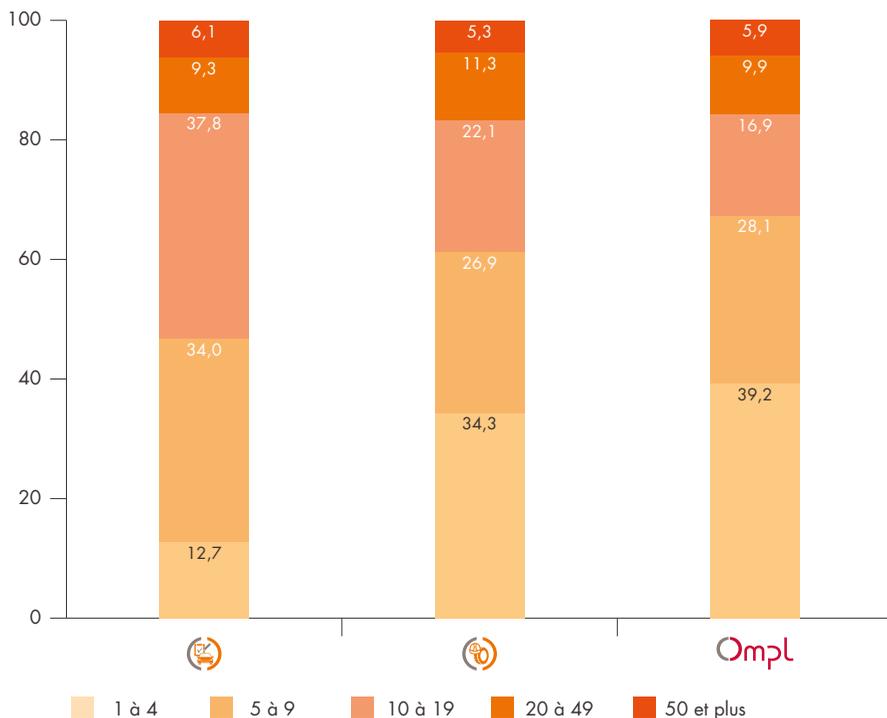
La place des structures à taille humaine reste importante : les établissements de moins de 20 salariés emploient 84,5 % des effectifs.

### Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



Source : Insee, DADS 2016.

### Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016.

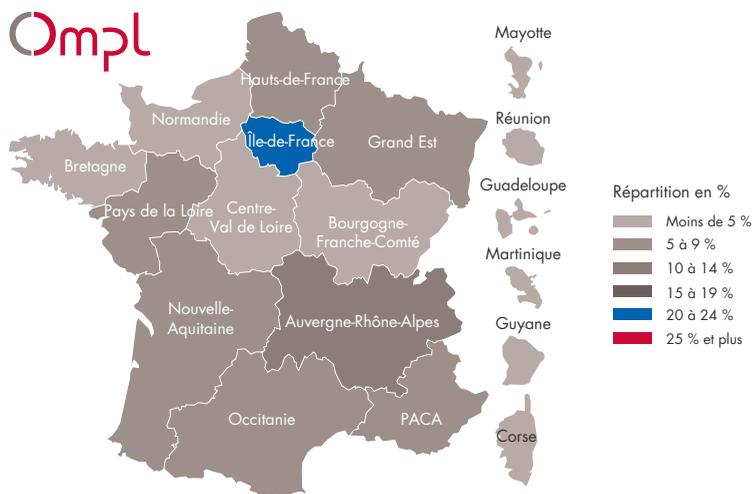
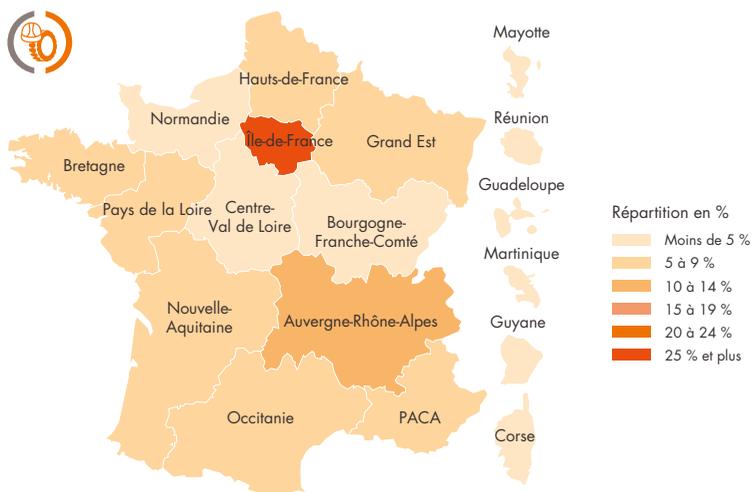
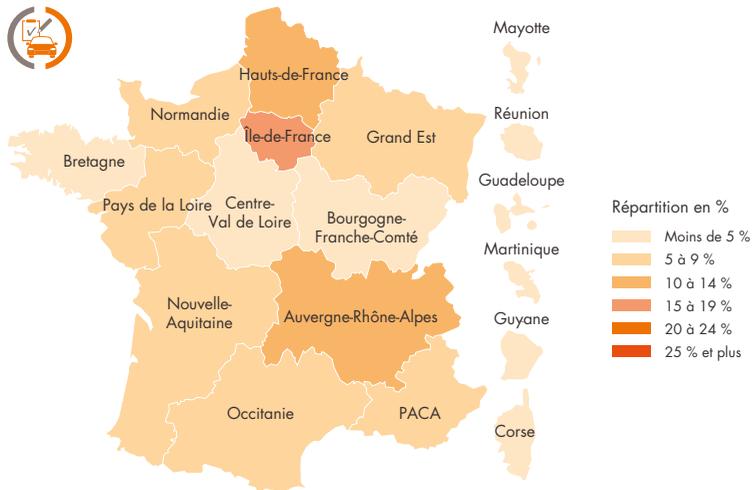


**PLUS D'UN TIERS  
DES EFFECTIFS DANS  
TROIS RÉGIONS**

- L'Île-de-France rassemble 16,6 % des salariés de la branche mais son poids est moins important que pour l'ensemble du secteur (28,2 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,1 %).
- Les Hauts-de-France occupent la troisième place en nombre de salariés (10,0 %).

Ces trois régions regroupent 37,6 % des salariés de la branche.

**Effectifs par région (%)**



Source : Insee, DADS 2016.



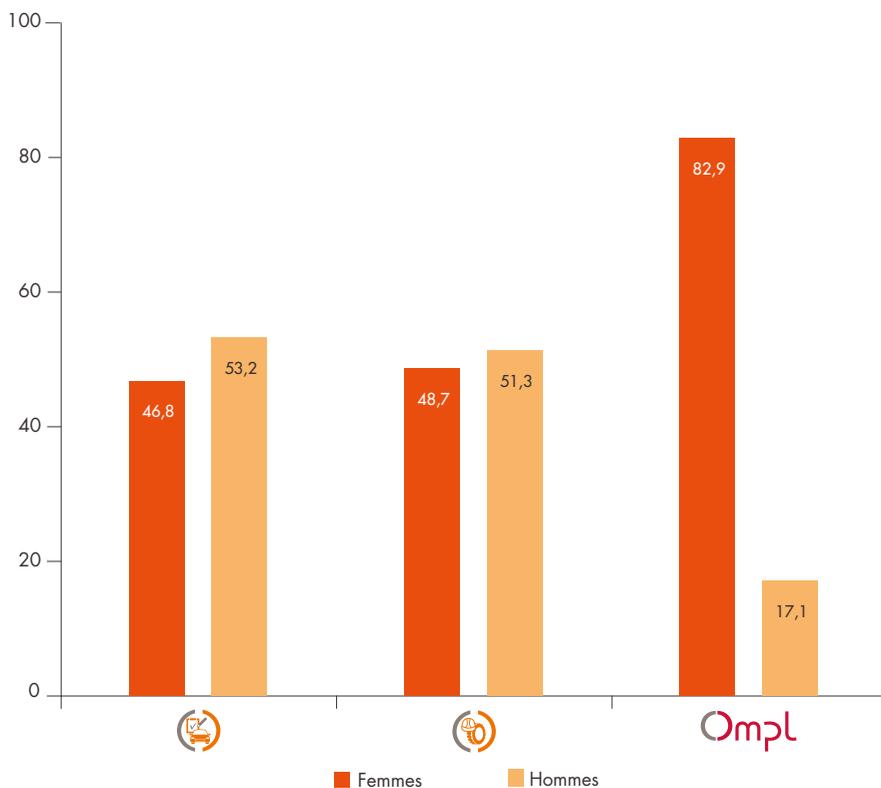
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'experts en automobile, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



**EMPLOIS MAJORITAIREMENT MASCULINS**

Les emplois de la branche sont majoritairement masculins : 53,2 % des salariés sont des hommes. Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (51,3 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2016.



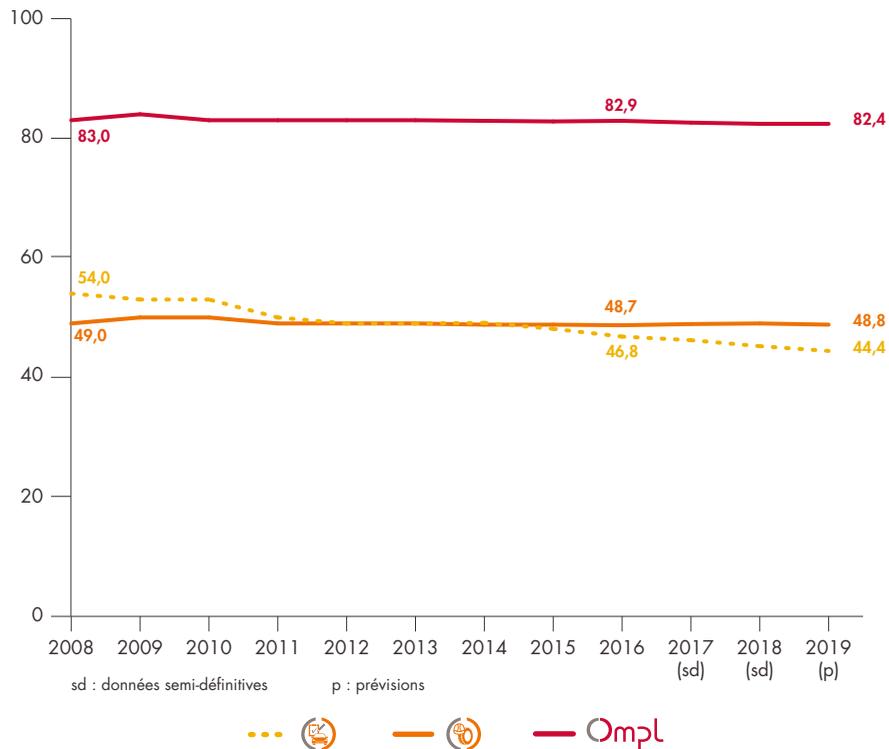
### REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi de la branche diminue jusqu'en 2016.

Il baisse de 7,2 points.

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

### Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



### MÉTIER S DÉPENDANT DU GENRE

Les emplois de la branche viennent surtout en support du métier et de l'activité de l'entreprise (soutien au métier – secrétaires, employés de services techniques et assurances... – et soutien à l'entreprise – employés administratifs, techniciens informatiques...).

Néanmoins, un effet du genre existe : 71,4 % des femmes exercent une activité de soutien au métier contre 26,2 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



### PRÉPONDÉRANCE DU CDI

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

Les femmes bénéficient moins souvent que les hommes de ce type de contrat (-5.2 points).

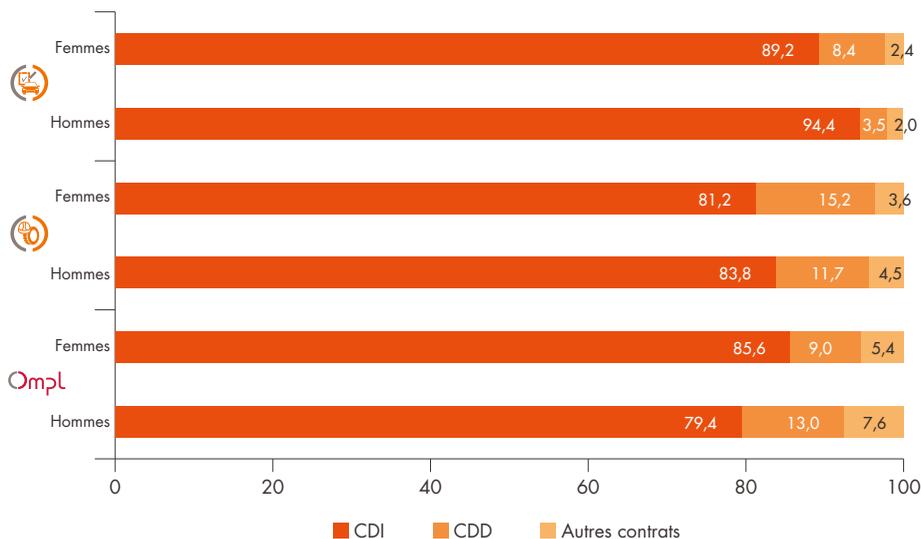


### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Il est maximal pour la Corse (53,6 %) et atteint un minimum pour la Bretagne (42,5 %).

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



Source : Insee, DADS 2016.

### Taux de féminisation par région (%)

Régions	Icon 1 (%)	Icon 2 (%)	Ompl (%)
Auvergne-Rhône-Alpes	47,5	49,5	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	50,5	48,7	86,4
Bretagne	42,5	47,1	83,5
Centre-Val de Loire	46,9	44,8	85,0
Corse	53,6	48,2	81,5
DOM	53,1	42,4	81,3
Grand Est	44,7	46,3	85,8
Hauts-de-France	44,8	43,7	83,0
Île-de-France	47,4	51,9	77,3
Normandie	45,3	43,2	85,0
Nouvelle-Aquitaine	44,0	47,2	84,6
Occitanie	46,4	48,7	84,6
Pays de la Loire	49,1	47,9	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	49,6	49,4	84,6
Ensemble	46,8	48,7	82,9

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



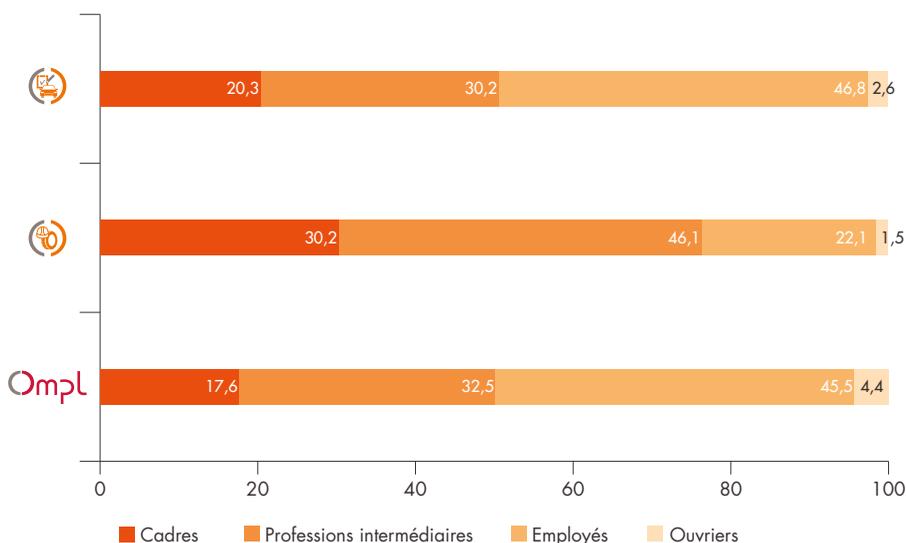
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'experts en automobile, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont faiblement représentés : 20,3 % contre 30,2 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est plus importante (30,2 %) mais inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (46,1 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui du secteur (46,8 % contre 22,1 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

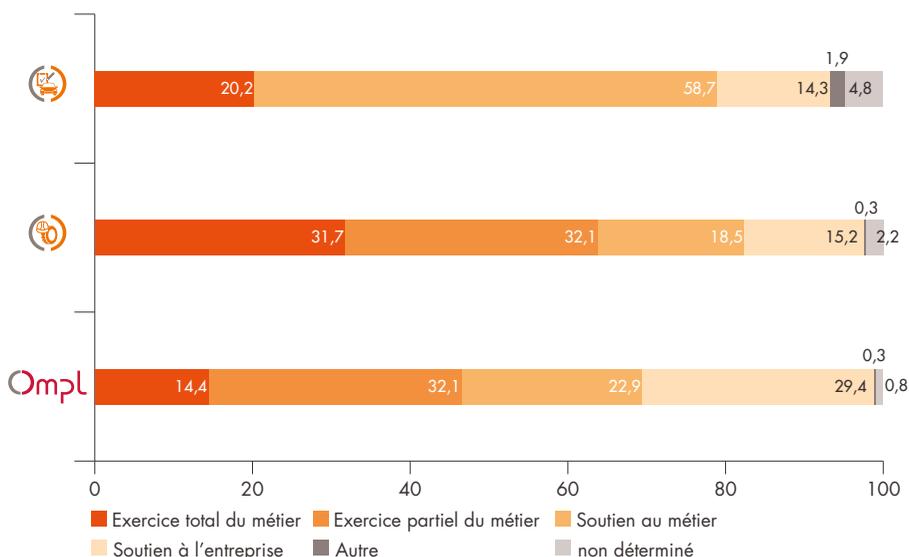
### Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



### EMPLOIS ORGANISÉS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

74,9 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont ainsi 58,7 % à exercer une activité venant en soutien du métier (secrétaires...).

### Répartition des salariés par type de métier (%)



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'experts en automobile



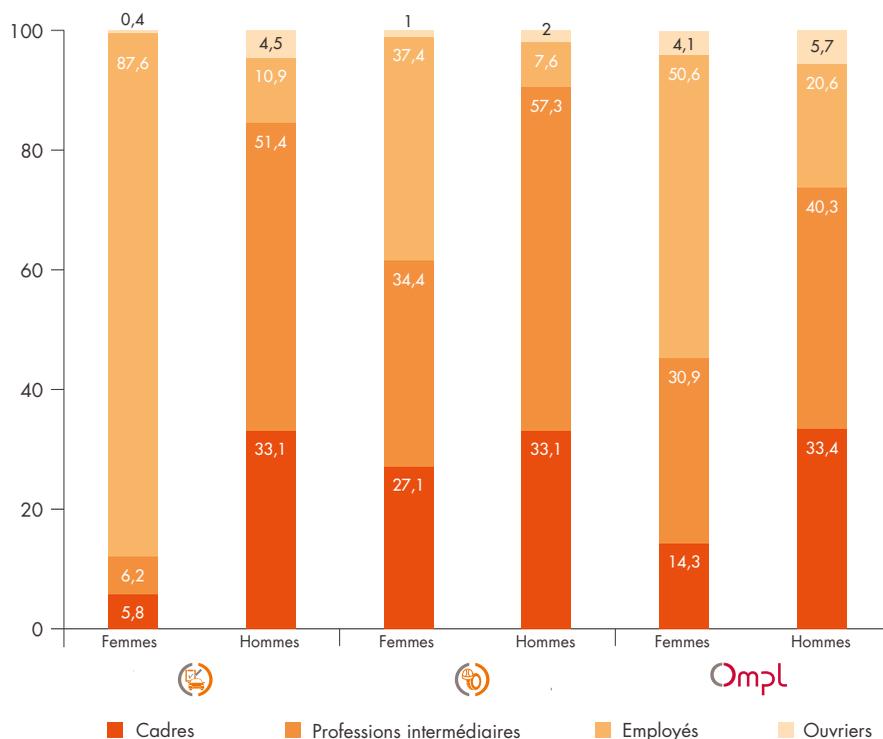
### FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est très importante.

Elle atteint 87,6 % contre 7,6 % seulement pour les hommes.

En revanche les hommes occupent très majoritairement des emplois de cadre ou de profession intermédiaire (84,5 %)

### Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



### REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi du secteur diminue jusqu'en 2016 (-7,2 points). C'est au niveau des professions intermédiaires que le recul de l'emploi féminin est le plus important (-4,4 points) entre 2012 et 2016.

Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019.

La précision des données ne permet pas de décomposition plus fine.

### Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	54,0
2009	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	53,0
2010	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	53,0
2011	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	50,0
2012	13,0	14,0	87,0	11,0	49,0
2013	11,0	11,0	82,0	8,0	49,0
2014	18,1	10,5	77,1	10,1	49,1
2015	17,2	9,9	79,9	12,6	48,1
<b>2016</b>	<b>13,4</b>	<b>9,6</b>	<b>87,6</b>	<b>7,9</b>	<b>46,8</b>
2017 (sd)	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	46,2
2018 (sd)	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	45,2
2019 (p)	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	44,4

sd: données semi-définitives — p: prévisions

1: salariés dont la catégorie sociale n'a pas pu être déterminée pour cause de secret statistique.



## SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Ainsi, la part des employés est maximale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (53,4 %), mais son minimum est atteint pour la Corse (39,3 %).

## Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé <sup>1</sup>
Auvergne-Rhône-Alpes	18,6	31,5	47,8	2,0	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	ND <sup>1</sup>	27,3	49,5	ND <sup>1</sup>	23,1
Bretagne	ND <sup>1</sup>	30,9	44,9	ND <sup>1</sup>	24,2
Centre-Val de Loire	ND <sup>1</sup>	29,9	48,5	ND <sup>1</sup>	21,6
Corse	ND <sup>1</sup>	39,3	39,3	ND <sup>1</sup>	21,4
DOM	ND <sup>1</sup>	33,8	52,3	ND <sup>1</sup>	13,8
Grand Est	ND <sup>1</sup>	41,2	41,8	ND <sup>1</sup>	17,0
Hauts-de-France	17,2	30,9	47,2	4,7	0,0
Île-de-France	26,9	24,2	45,1	3,7	0,0
Normandie	ND <sup>1</sup>	33,4	44,9	ND <sup>1</sup>	21,6
Nouvelle-Aquitaine	ND <sup>1</sup>	37,7	44,0	ND <sup>1</sup>	18,3
Occitanie	ND <sup>1</sup>	33,5	43,5	ND <sup>1</sup>	23,0
Pays de la Loire	23,5	16,4	51,7	8,4	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,0	28,5	53,4	1,1	0,0
	<b>20,3</b>	<b>30,2</b>	<b>46,8</b>	<b>2,6</b>	<b>0,0</b>
	30,2	46,1	22,1	1,5	0,0
<b>Ompl</b>	<b>17,6</b>	<b>32,5</b>	<b>45,5</b>	<b>4,4</b>	<b>0,0</b>

<sup>1</sup> : salariés dont la catégorie sociale n'a pas pu être déterminée pour cause de secret statistique.



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 et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (92,0 %) et supérieur à la moyenne du secteur.

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

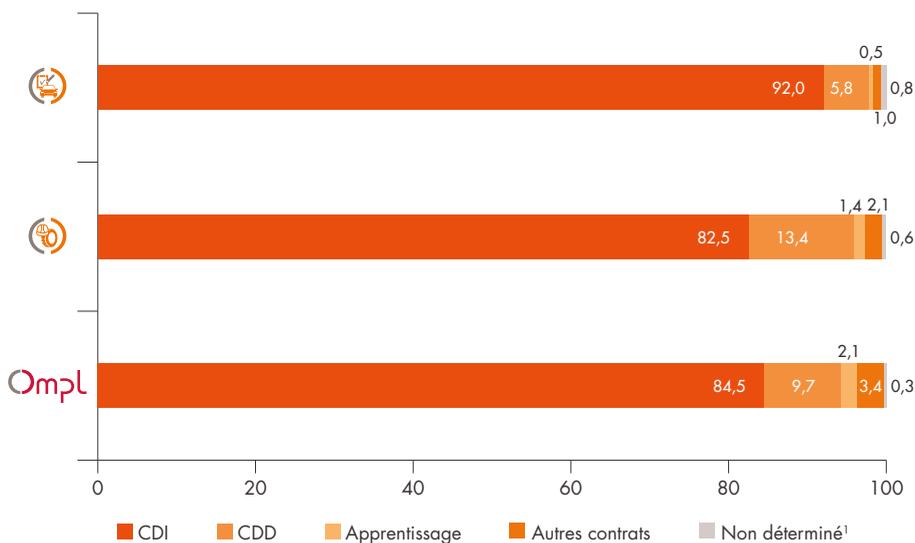


### LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau de la branche, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2016 (-2,4 points).

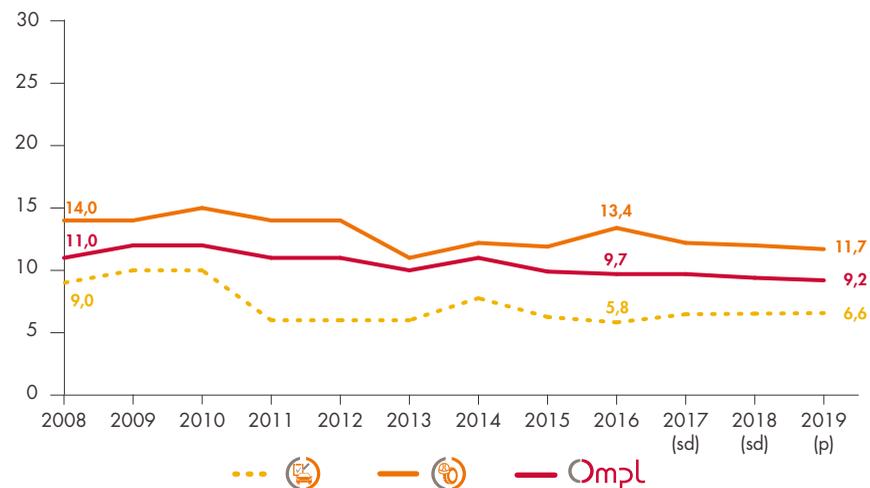
Les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019 anticipent la poursuite de cette tendance.

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



Source : Insee, DADS 2016.

### Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle

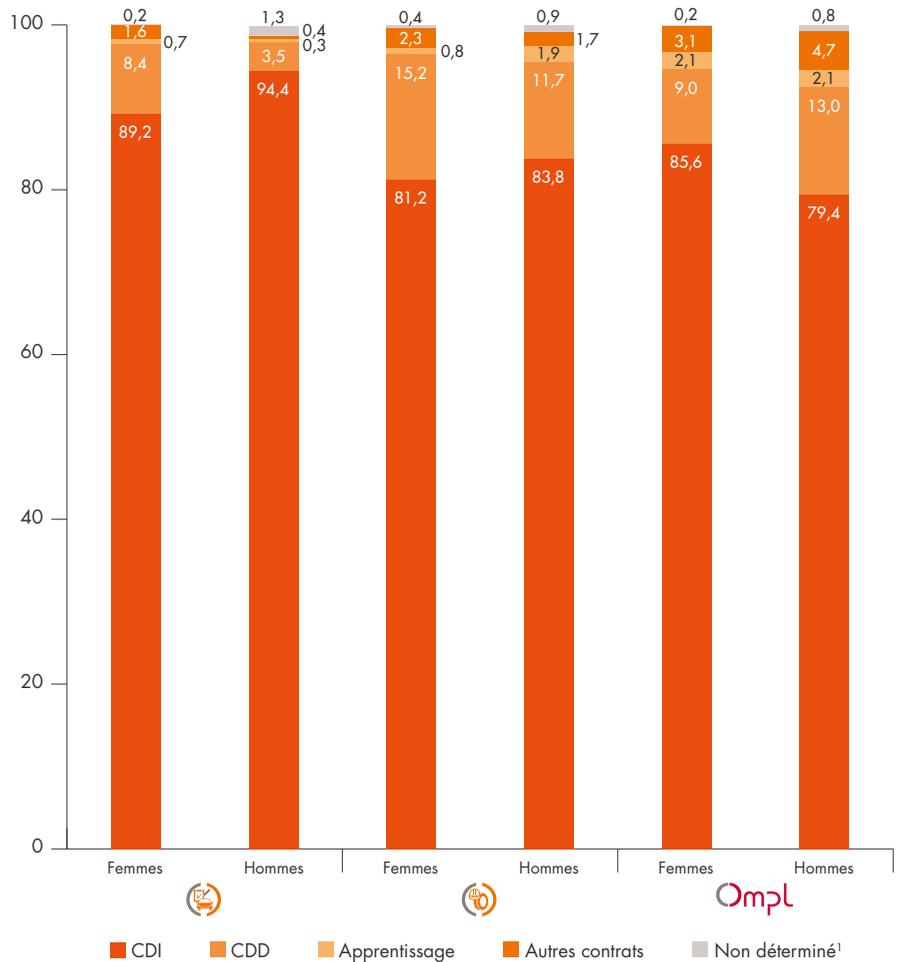
Entreprises d'experts en automobile



### CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

Les femmes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les hommes. Le différentiel atteint 4,9 points.

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



Source: Insee, DADS 2016.

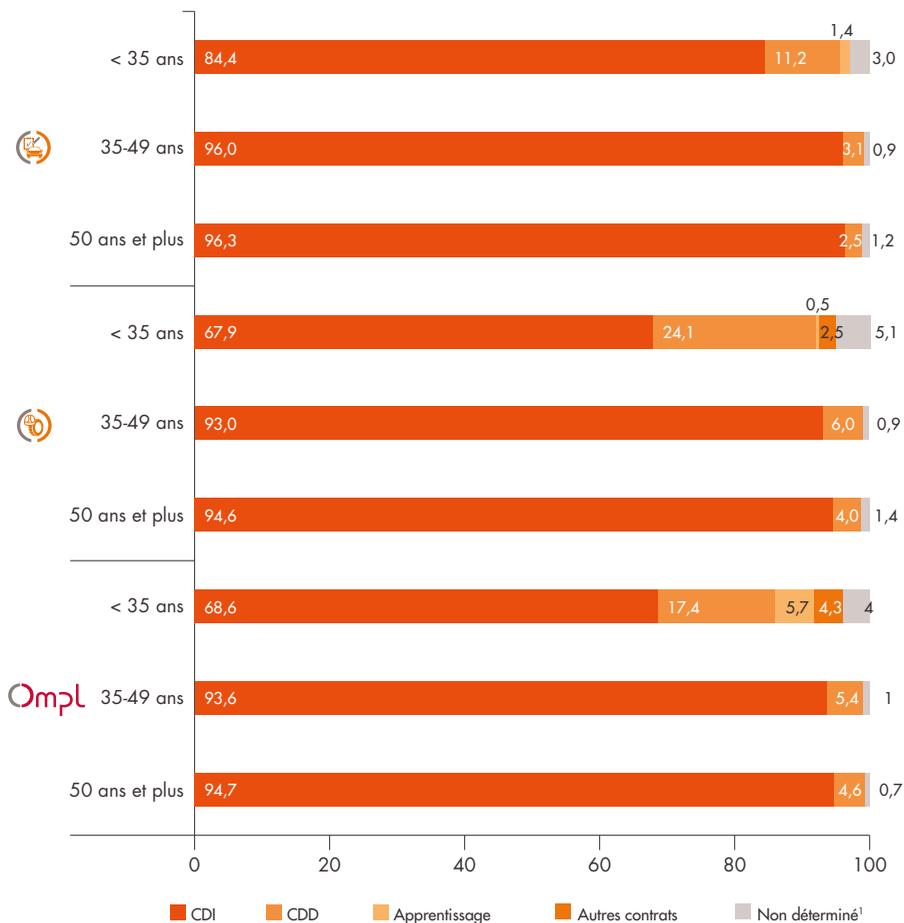
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



### CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent près de quatre fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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



Source : Insee, DADS 2016.

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

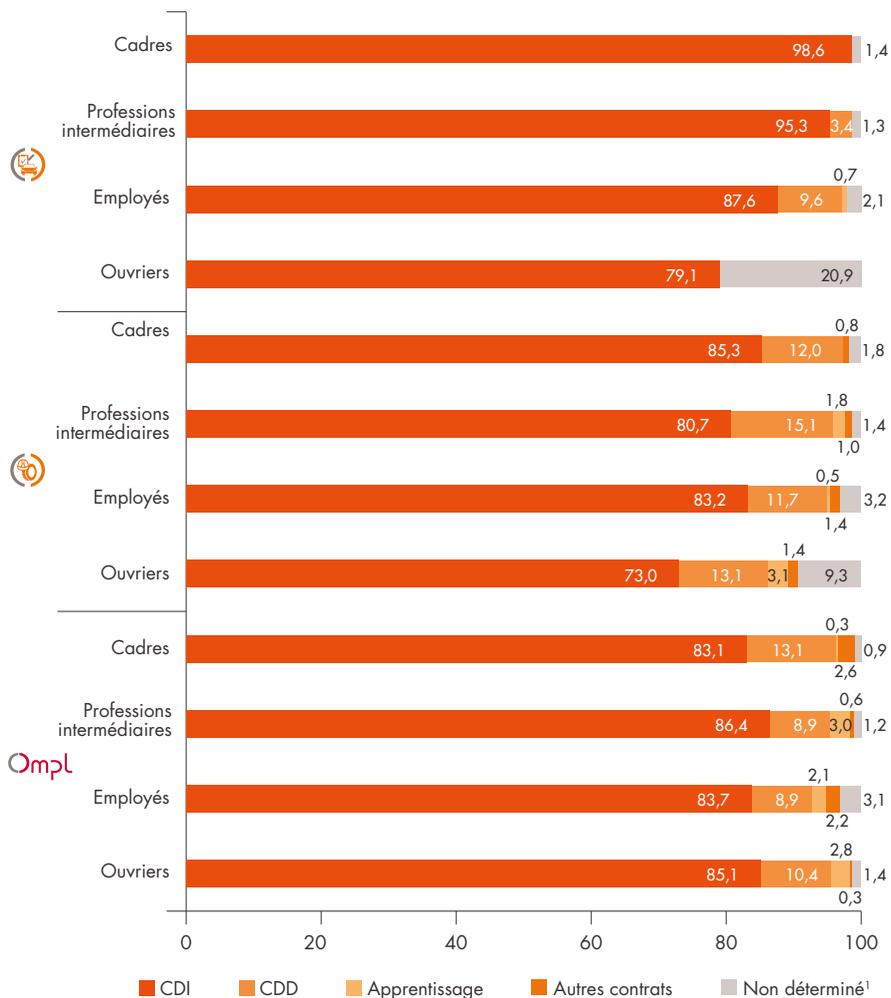


### NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

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

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

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



Source : Insee, DADS 2016.

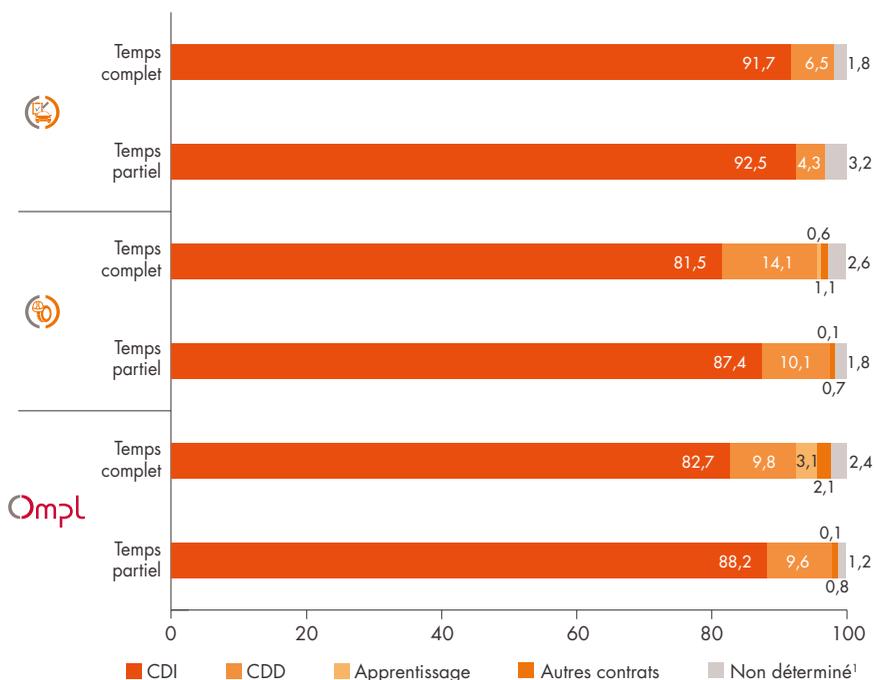
<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



### NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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



Source : Insee, DADS 2016.



### DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La part de CDD au sein de la branche varie de manière notable d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour les DOM (13,8 %) et minimale pour le Grand Est (4,0 %).

### Taux de CDD par région (%)

Régions	Icon 1	Icon 2	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	4,2	11,3	9,7
Bourgogne-Franche-Comté	ND <sup>1</sup>	8,8	9,1
Bretagne	4,8	11,4	11,1
Centre-Val de Loire	ND <sup>1</sup>	8,3	8,4
Corse	ND <sup>1</sup>	7,7	10,1
DOM	13,8	8,8	10,9
Grand Est	4,0	11,6	8,7
Hauts-de-France	8,8	10,0	9,0
Île-de-France	5,9	19,6	10,0
Normandie	9,1	9,5	9,5
Nouvelle-Aquitaine	4,4	11,4	9,9
Occitanie	4,7	11,8	10,3
Pays de la Loire	7,2	11,7	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,3	9,6	9,1
Ensemble	5,8	13,4	9,7

Source : Insee, DADS 2016.

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



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 et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

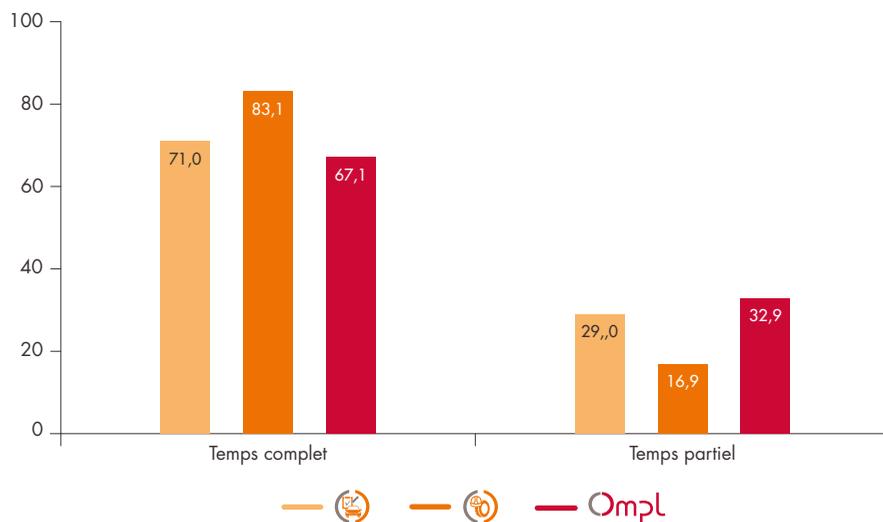
Plus de deux tiers des salariés de la branche travaillent à temps complet. Le taux de salariés à temps complet est nettement inférieur à celui du secteur (-12,1 points)



### REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

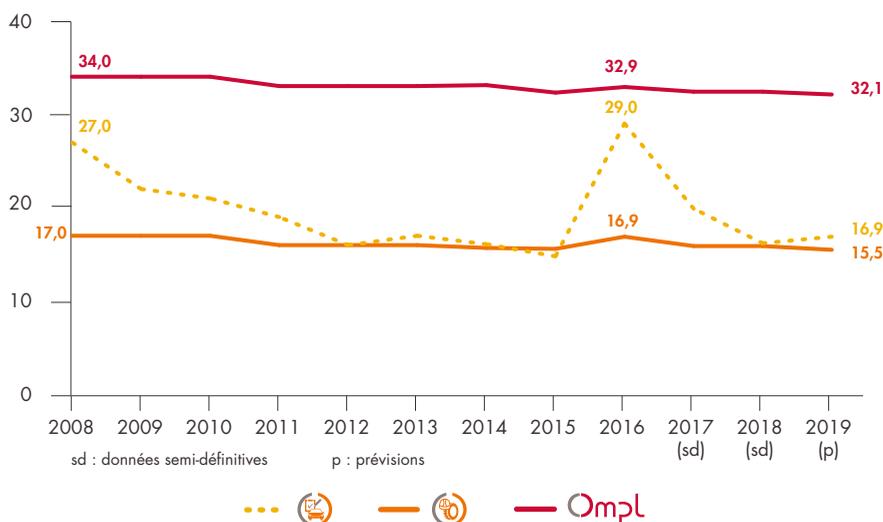
Par rapport à 2008, le taux de salariés à temps partiel dans la branche tend à augmenter jusqu'en 2016. Il progresse de 2 points. Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent une inversion de cette tendance.

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



Source : Insee, DADS 2016.

### Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle

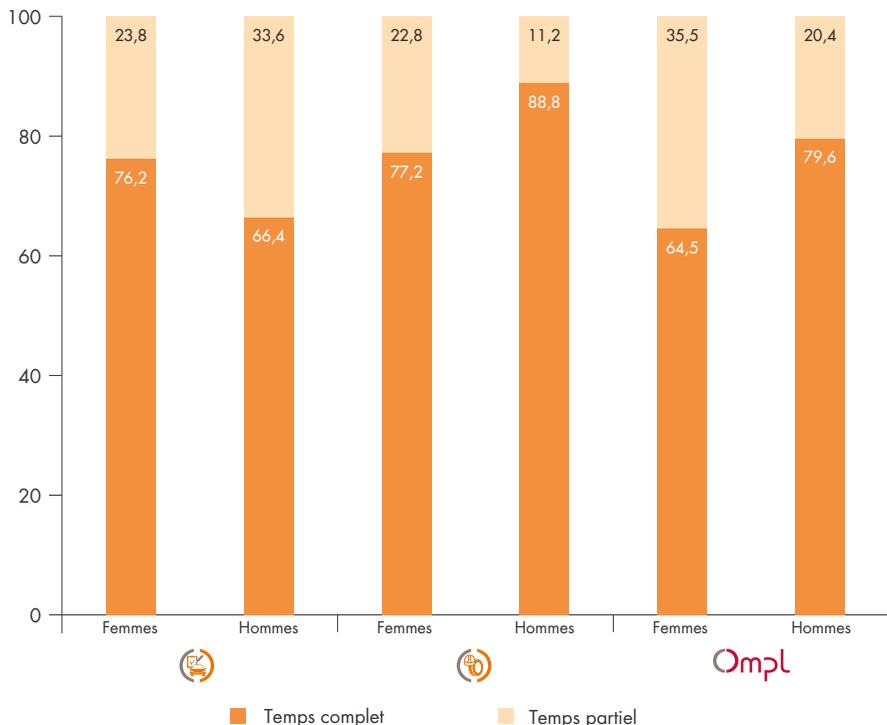
Entreprises d'experts en automobile



### MASCULINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup moins souvent à temps partiel que les hommes (-9,8 points).

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



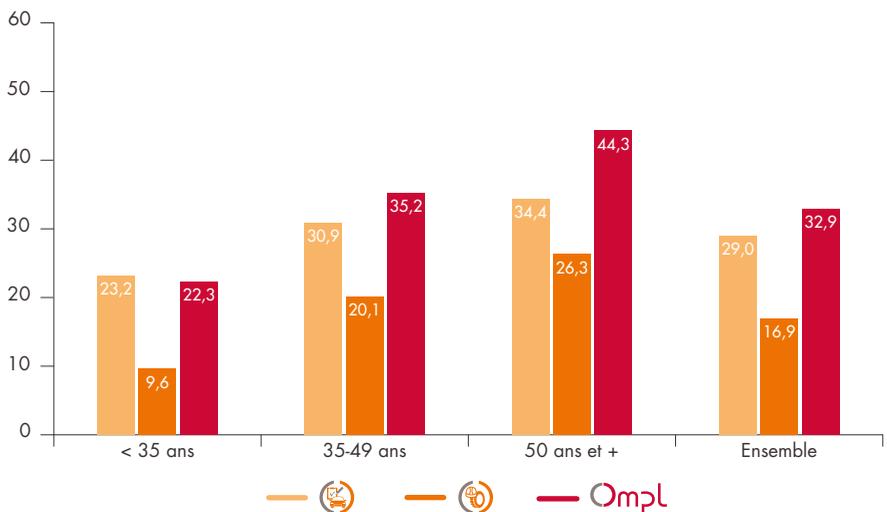
Source : Insee, DADS 2016.



### PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le taux d'emploi à temps partiel progresse avec l'âge. Ainsi, le travail à temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 11,3 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2016.



### CADRES PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les cadres. Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires.



### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (37,0 %) et atteint un minimum pour la Normandie (21,6 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	68,5	19,6	39,7
Professions intermédiaires	16,1	10,4	24,0
Employés	20,5	25,9	34,0
Ouvriers	23,7	27,6	60,3
Ensemble	29,0	16,9	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

### Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	26,8	18,7	37,0
Bourgogne-Franche-Comté	31,5	19,4	37,7
Bretagne	36,7	18,0	35,1
Centre-Val de Loire	34,4	19,1	31,5
Corse	28,6	13,7	25,7
DOM	28,5	14,4	21,6
Grand Est	24,8	17,4	36,3
Hauts-de-France	25,8	15,0	35,5
Île-de-France	37,0	14,5	26,6
Normandie	21,6	17,8	35,1
Nouvelle-Aquitaine	26,0	16,4	32,2
Occitanie	30,2	18,5	35,3
Pays de la Loire	23,5	18,5	36,6
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	27,5	18,5	32,6
Ensemble	29,0	16,9	32,9

Source : Insee, DADS 2016.



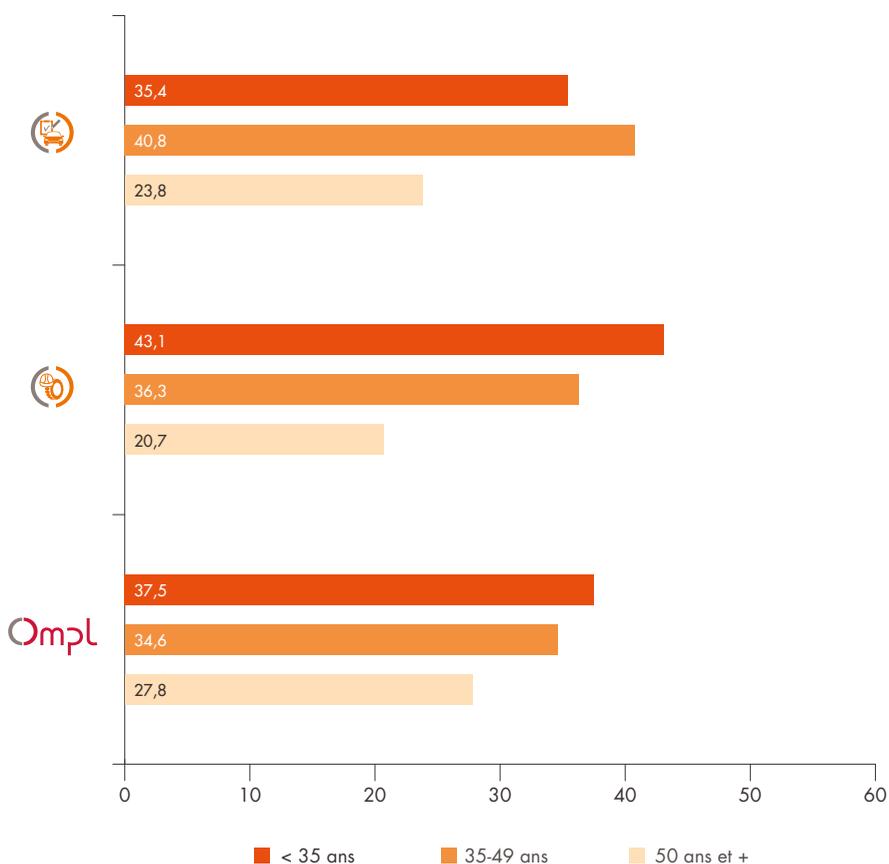
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'experts en automobile, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### SALARIÉS ASSEZ ÂGÉS

La proportion des salariés âgés de 35 à 49 ans est la plus importante. Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du quart des actifs.

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



Source : Insee, DADS 2016.



### VIELLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

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

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de -4 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (-4,5 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+7,5 points).



### VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

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

### Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (sd)	2018 (sd)	2019 (p)
Tranche d'âge	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	39,0	41,0	40,0	40,0	40,0	36,0	39,4	37,0	35,4	36,0	35,5	35,0
35-49 ans	43,0	43,0	43,0	41,0	39,0	42,0	38,6	39,8	40,8	39,3	38,9	38,5
> 50 ans	19,0	16,0	17,0	18,0	22,0	22,0	22,0	23,2	23,8	24,7	25,6	26,5
Tranche d'âge	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	47,0	47,0	46,0	47,0	46,0	43,0	44,4	43,4	43,1	42,3	41,8	41,2
35-49 ans	35,0	35,0	35,0	34,0	35,0	37,0	35,8	36,2	36,3	36,7	36,9	37,1
> 50 ans	18,0	19,0	18,0	19,0	19,0	20,0	19,8	20,5	20,7	21,0	21,3	21,7
Tranche d'âge	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	40,0	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,0	37,1
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,1	33,7	32,9
> 50 ans	22,0	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,7	29,3	30,0

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Tranche d'âge	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	24,1	48,3	31,4	44,6	35,4
35-49 ans	48,4	36,9	40,6	32,4	40,8
> 50 ans	27,6	14,8	28,0	23,0	23,8
Tranche d'âge	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	35,6	51,1	35,3	35,3	43,1
35-49 ans	38,6	33,5	37,5	23,1	36,3
> 50 ans	22,5	15,4	27,2	26,3	20,7
Non déterminé <sup>1</sup>	3,4	0,0	0,0	15,2	3,4
Tranche d'âge	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	41,8	42,7	33,8	20,4	37,5
35-49 ans	31,7	35,8	35,5	27,9	34,6
> 50 ans	26,5	21,5	30,6	51,7	27,8

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

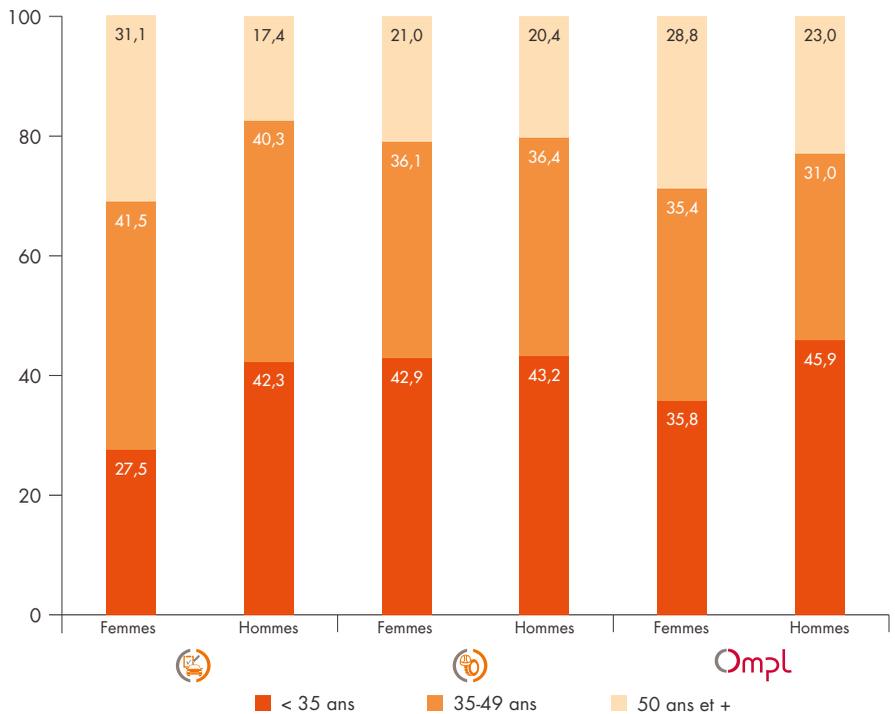


### PYRAMIDES D'ÂGE DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

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

En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la classe d'âge intermédiaire.

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



Source : Insee, DADS 2016.



### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour la Corse (46,4 %) et minimale pour la Bourgogne-Franche-Comté (31,0 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	32,2	42,2	25,6
Bourgogne-Franche-Comté	31,0	44,4	24,5
Bretagne	33,3	44,9	21,7
Centre-Val de Loire	35,3	42,7	22,0
Corse	46,4	32,1	21,4
DOM	32,3	43,1	24,6
Grand Est	31,8	42,3	25,9
Hauts-de-France	36,5	38,8	24,7
Île-de-France	38,3	38,1	23,5
Normandie	41,5	34,5	24,0
Nouvelle-Aquitaine	32,9	44,6	22,4
Occitanie	33,1	42,5	24,4
Pays de la Loire	38,6	39,4	22,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	36,9	40,1	23,0
	35,4	40,8	23,8
	43,1	36,3	20,7
<b>Ompl</b>	<b>37,5</b>	<b>34,6</b>	<b>27,8</b>

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



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.



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 sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians**<sup>1</sup>. Il propose une photographie des caractéristiques et des conditions d'accès des salariés à la formation professionnelle continue au niveau de l'OMPL, du secteur et des branches professionnelles.

### Deux changements interviennent à partir de 2016 :

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



### RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

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

En effet, elle regroupe 9,8 % des salariés du secteur cadre de vie-technique et est à l'origine de 20,5 % des actions de formation. Ainsi, 28,5 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

### Données de cadrage<sup>2</sup> 2019

			
Nombre total d'actions de formation	2728	13315	101366
Nombre de salariés formés	1655	10086	75785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	696	2326	16789
Effectifs salariés totaux <sup>3</sup>	5727	58189	442145
Nombre d'entreprises formatrices	303	3370	28734
Nombre total d'entreprises	463	10138	105502

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

 Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle

 Entreprises d'experts en automobile

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

2 : hors DOM.

3 : données estimées.



## TAUX TRÈS ÉLEVÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche, c'est majoritairement par le plan de formation que les salariés enrichissent leurs compétences. Par rapport au secteur, le taux d'accès à ce dispositif est nettement plus important.

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



## LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

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

Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales.

## Taux d'accès à la formation<sup>1</sup> (%)

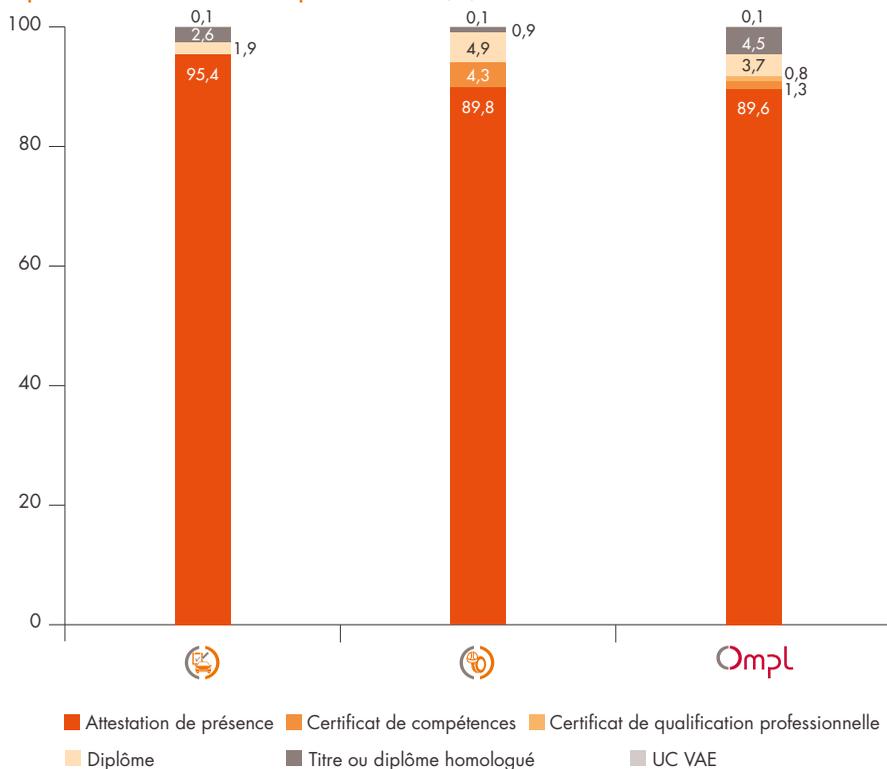
Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation <sup>2</sup>				Taux d'entreprises formatrices <sup>3</sup>			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,2	1,8	44,9	0,1	1,3	4,5	63,9	1,7
	0,4	0,8	21,1	0,0	2,1	3,0	30,5	0,3
<b>Ompl</b>	1,3	0,8	20,9	0,1	3,9	2,4	23,2	0,3

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

## Répartition des formations par sanction (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

1 : hors DOM.

2 : ensemble des actions de formation.

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

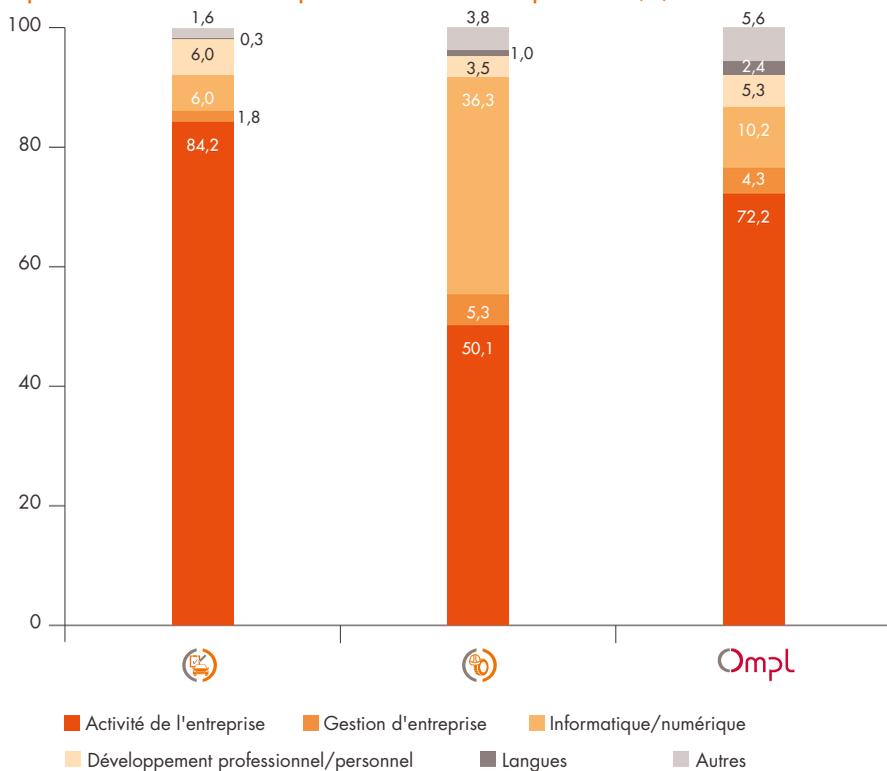


### DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

Les besoins de la branche en acquisition de compétences se concentrent dans le domaine de l'activité première l'entreprise (diagnostics, expertise...).

En retour, les autres thèmes de formation sont peu exploités.

### Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

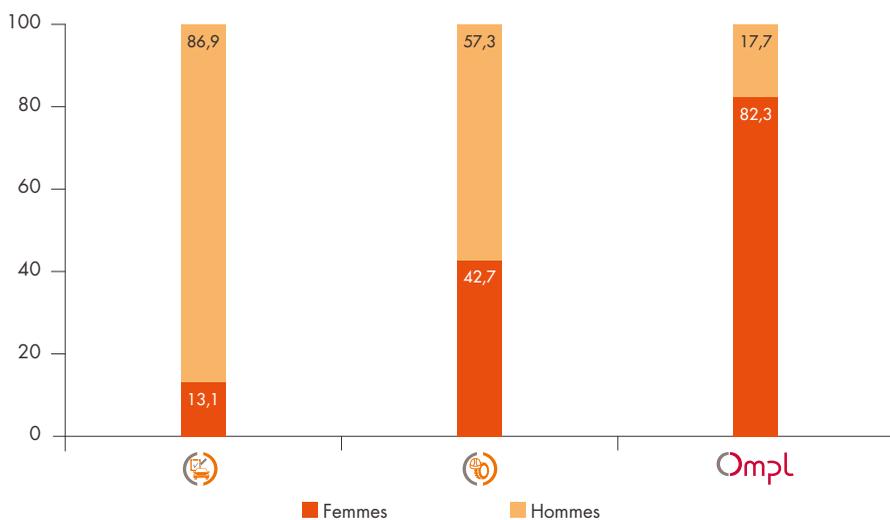


### ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 13,1 % des salariés formés sont des femmes.

Cette proportion est nettement moins importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés au sein de la branche (estimée à 44,4 % en 2019).

### Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



### ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les professions intermédiaires sont surreprésentées parmi les stagiaires (82,4 % des formés et 30,2 % des salariés en 2016).

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

### Répartition des stagiaires par catégorie sociale (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

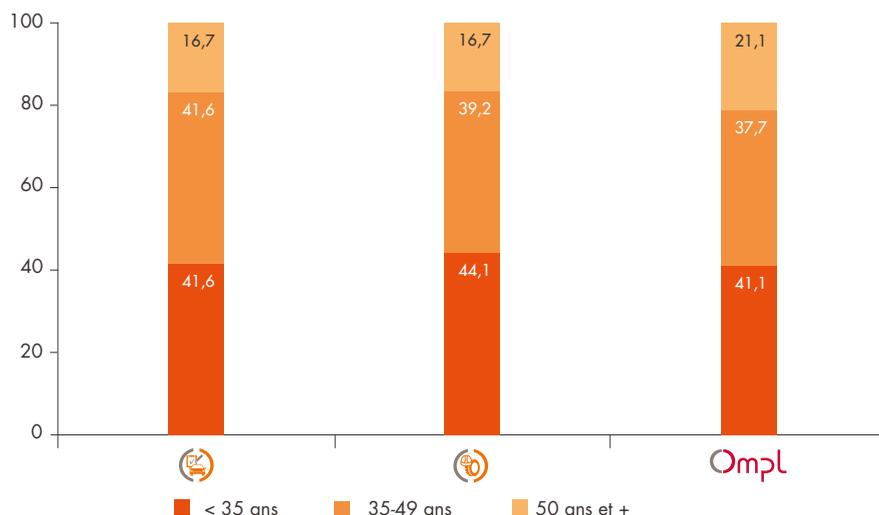


### ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 41,6 % des formés contre 35,0 % (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

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



Sources : Actalians, bases formation 2019.

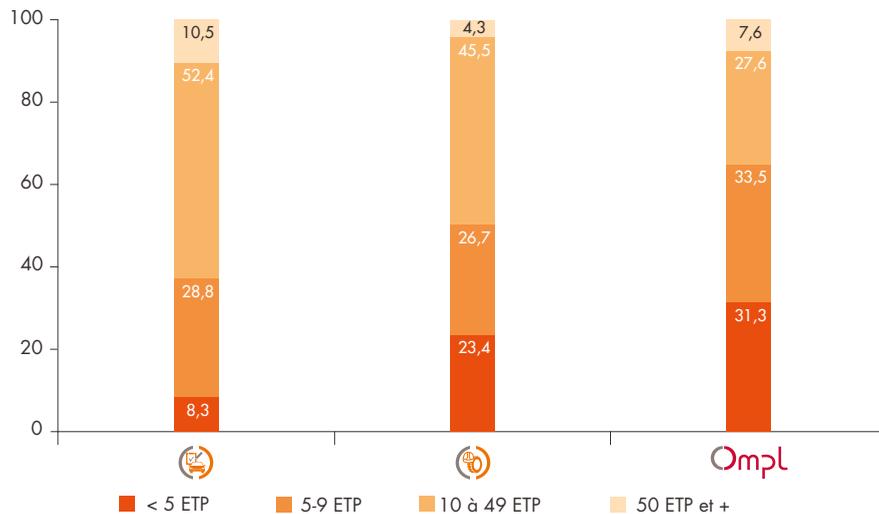


### ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 37,1 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 30,5 % des salariés de la branche.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 62,9 % des stagiaires contre 69,5 % des salariés.

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



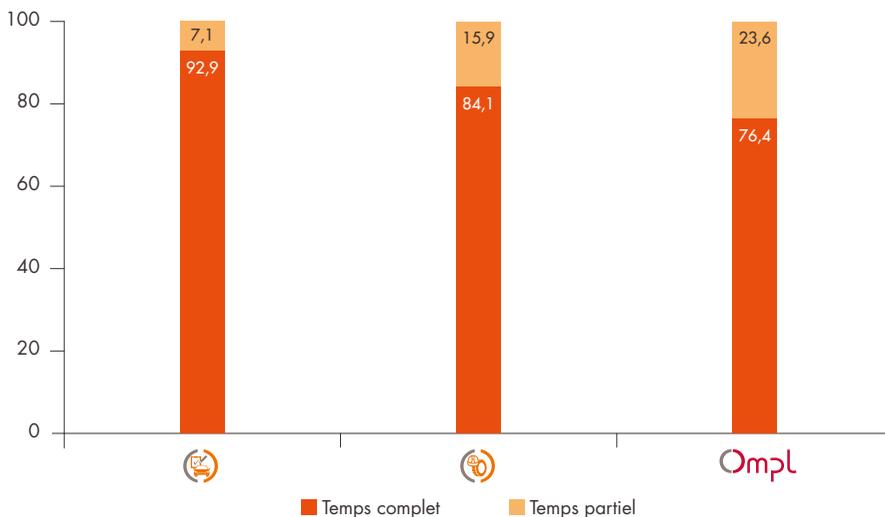
Sources : Actalians, bases formation 2019.



### ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement moins que ceux à temps complet. Ils représentent 7,1 % des stagiaires contre 16,9 % des salariés (part estimée pour 2019).

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



Sources : Actalians, bases formation 2019.



## SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (66,9 %) et minimal pour la Bretagne (25,6 %).

Taux d'accès des salariés à la formation par région<sup>1</sup> (%)

Régions	Cpro	CPF	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	0,0	0,5	48,2	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	0,4	0,4	66,9	0,0
Bretagne	0,0	0,4	25,6	0,4
Centre-Val de Loire	0,0	0,0	38,7	0,0
Corse	0,0	0,0	60,9	0,0
Grand Est	0,0	0,2	64,6	0,0
Hauts-de-France	0,0	0,2	31,8	0,0
Île-de-France	0,7	8,5	28,0	0,0
Normandie	0,0	0,3	46,6	0,3
Nouvelle-Aquitaine	0,0	0,2	57,2	0,0
Occitanie	0,0	0,7	61,2	0,9
Pays de la Loire	0,0	0,7	31,5	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,0	0,4	52,8	0,2
<b>Ensemble</b>	<b>0,2</b>	<b>1,8</b>	<b>44,9</b>	<b>0,1</b>

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

<sup>1</sup> : hors DOM.



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.



### CHÔMAGE MODÉRÉ

En atteignant 7,0 %, le taux de chômage de la branche est relativement faible.

Il est nettement inférieur à celui du secteur (11,7 %).



### BAISSE DU CHÔMAGE

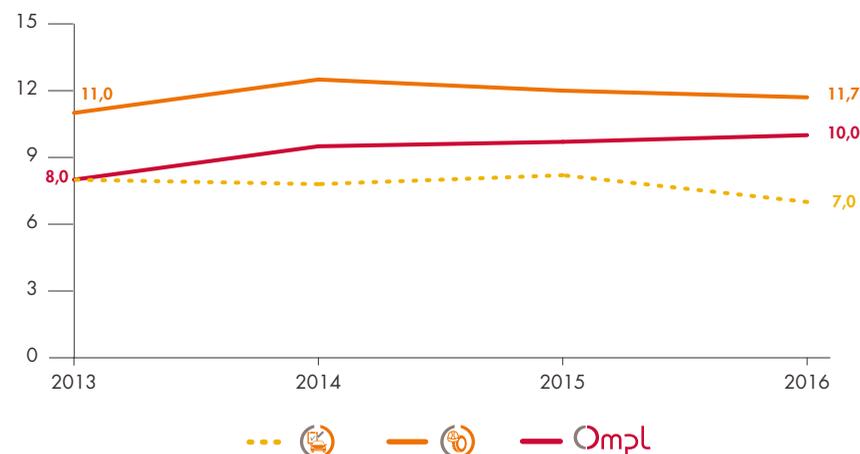
Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a reculé de - 1 point.

### Taux de chômage<sup>1</sup> annuel

			Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	374	6 573	43 771
Salariés sans période de chômage	4 962	49 577	394 878
Effectif total	5 336	56 150	438 649
Taux de chômage annuel (%)	7,0	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

### Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2016.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'experts en automobile

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

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



### TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes (+ 4 points).

Le différentiel de taux est moins marqué au sein du secteur.



### BAISSE AVEC L'ÂGE

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



### DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

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



### TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage plus important que ceux travaillant à temps partiel (+1,7 point).

## Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	9,1	13,4	10,1
Hommes	5,1	10,1	9,5
Ensemble	7,0	11,7	10,0

Source: Insee, DADS 2016.

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

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

Source: Insee, DADS 2016.

## Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	1,4	10,3	9,8
Professions intermédiaires	6,1	11,9	7,8
Employés	10,0	13,0	11,4
Ouvriers	8,6	13,7	11,7
Ensemble	7,0	11,7	10,0

Source: Insee, DADS 2016.

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

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	7,5	11,7	9,4
Temps partiel	5,8	11,5	11,1
Ensemble	7,0	11,7	10,0

Source: Insee, DADS 2016.



### QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour les Pays de la Loire (9,7 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Grand Est (4,0 %).

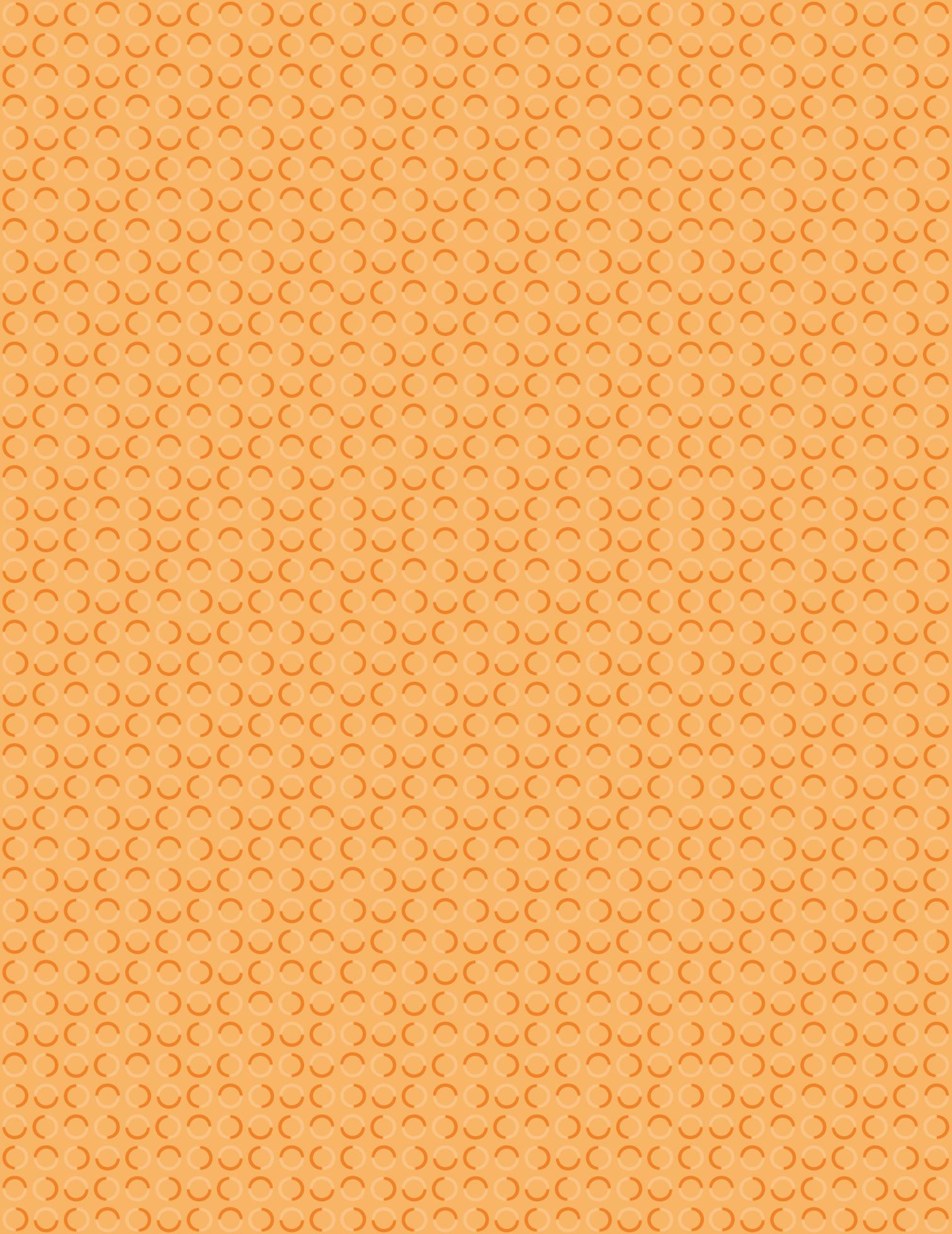
### Taux de chômage annuel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

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





## Les entreprises libérales

# UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

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

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