



Portrait de branche - Cabinets d'expertises en automobile - *Edition 2007*

Introduction/définition

Les données présentées ici concernent les entreprises libérales du secteur des cabinets d'expertises en automobile. Ce secteur n'est pas identifié par un code NAF spécifique, car la nomenclature NAF regroupe en 672Z l'ensemble des « auxiliaires d'assurance ». Les sources utilisées sont les suivantes concernant :

- **les établissements et les effectifs salariés** : celles de l'OPCA PL – Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Professions Libérales ;
- **les caractéristiques des salariés** (proportion de cadres et non cadres, structures d'âge, etc.) : les données issues du rapport 2005 de la caisse de prévoyance complémentaire MV4 (exercice 2004) ;
- **les pratiques de formation** : l'OPCA PL.

Avertissement : en raison de l'adhésion d'un nouvel adhérent important¹ en 2006, les données présentées ne sont pas comparables avec celles de 2005 et ne permettent pas de donner des évolutions.

¹ Le BCA expertise n'était pas adhérent de l'OPCA PL en 2005, puisque les salariés experts en automobile étaient soumis à la CCN de l'assurance et que les salariés des compagnies d'assurance n'entrent pas dans les effectifs de l'OPCA. Depuis le 1er juin 2006, le BCA est devenu une SAS et ses salariés sont maintenant soumis à la CCN des cabinets d'expertise en automobile.

1. Les entreprises libérales en 2006

Nombre d'entreprises

	Nombre établissements	EFFECTIF SALARIE
Source OPCA PL (2006)	599	MOYEN (ETP) 2006 : 4 491

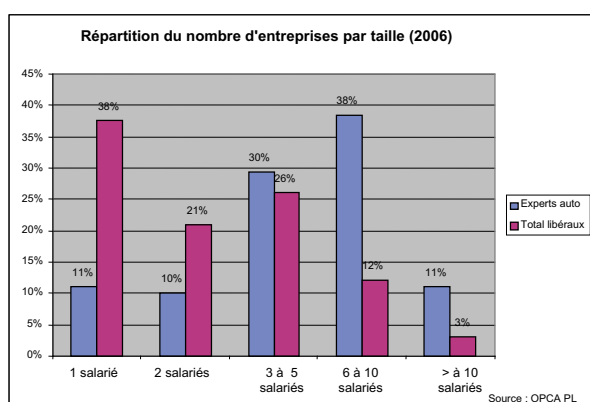
Source : OPCA PL

L'OPCA PL recense environ **600 structures employant au moins un salarié**. Cette branche couvre environ 1% des salariés des entreprises libérales de l'OMPL.

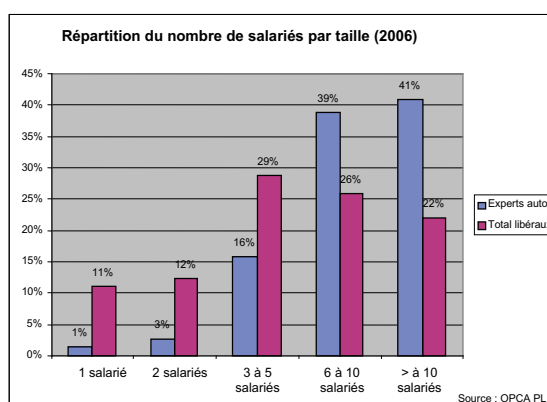
Selon l'ANEA², au 30 juin 2007, il y avait 2 702 experts en automobile inscrits sur la liste nationale.

Répartition des entreprises par taille

	1 SALARIE	2 SALARIES	3 A 5 SALARIES	6 A 10 SALARIES	SUP A 10 SALARIES	TOTAL
NBRE SALARIES ETP 2006	66	120	711	1 749	1 845	4 491
% salariés 2006	1%	3%	16%	39%	41%	100%
NBRE SALARIES ETP 2005	64	122	747	1 776	932	3 641
% salariés 2005	2%	3%	21%	49%	26%	100%
NBRE Entreprises 2006	66	60	177	230	66	599
% entreprises 2006	11%	10%	30%	38%	11%	100%
NBRE Entreprises 2005	64	61	186	235	66	612
% entreprises 2005	10%	10%	30%	38%	11%	100%
Evolution du nombre d'entreprises entre 2005 et 2006	2	-1	-9	-5	0	-13
Variation en %	3%	-2%	-5%	-2%	0%	-2%
Evolution du nombre de salariés ETP entre 2005 et 2006	2	-2	-36	-27	913	850
Variation en %	3%	-2%	-5%	-2%	98%	23%



Source : OPCA PL

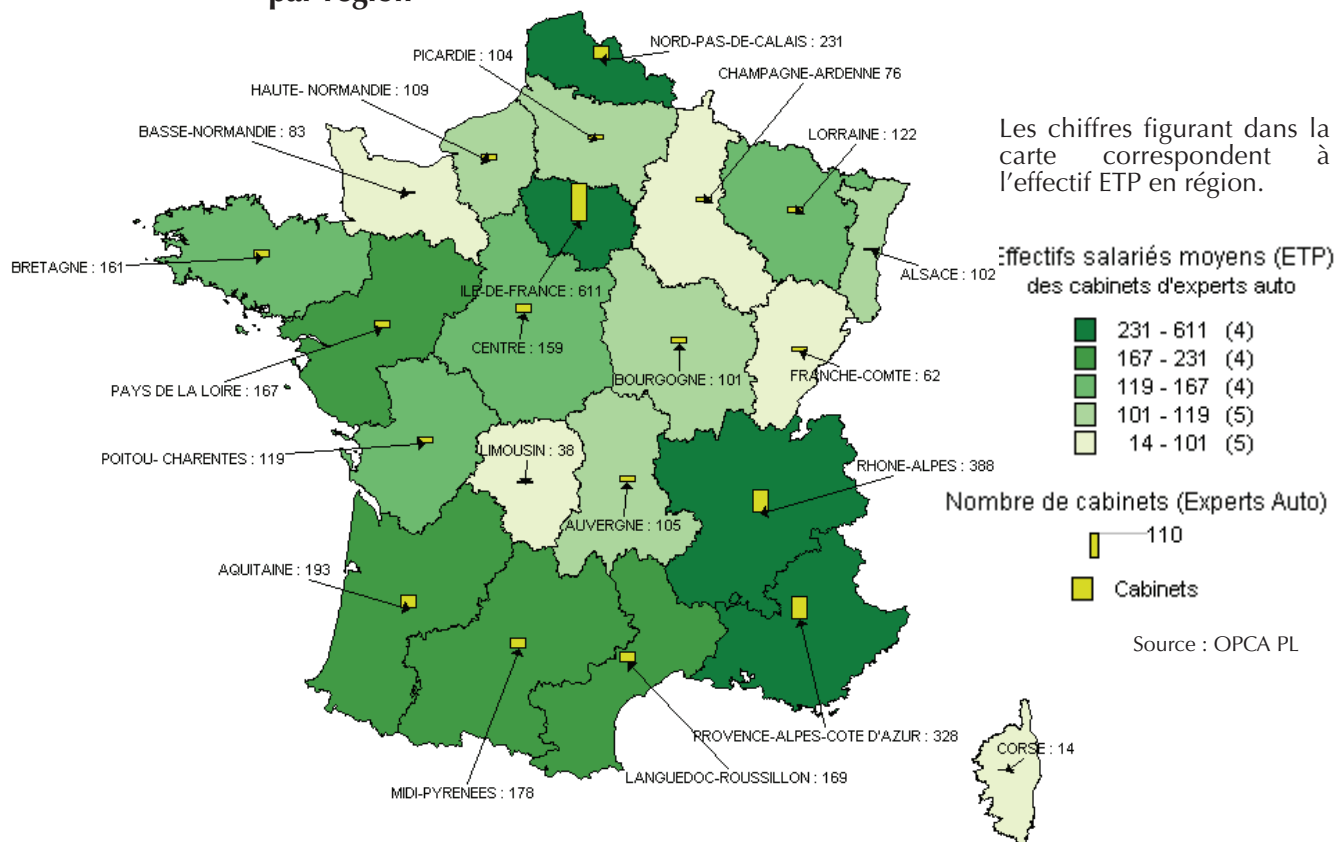


Les structures sont nettement plus grandes que la moyenne : près de 50% des entreprises emploient plus de 5 salariés contre 15% en moyenne OMPL. L'effectif moyen est de 7,5 salariés en ETP (Emploi temps plein) en 2006, contre près de 3,5 en moyenne pour l'ensemble des professions libérales de l'OMPL. Les entreprises de plus de 10 salariés emploient plus de 40% des salariés ETP de cette branche, et celles de 6 à 10 salariés 39%.

² ANEA : Alliance Nationale des Experts en Automobile, nouvel organisme professionnel unique suite à la dissolution des deux anciennes chambres syndicales (CSNEAMI et CSNEAF).

Répartition des entreprises libérales par région

Nombre de cabinets d'experts en automobile et effectifs salariés 2005 (ETP) par région



Seule la région parisienne compte plus d'une centaine d'entreprises. Rhône-Alpes et PACA comptent chacune entre 60 et 70 entreprises. En termes d'effectifs, on retrouve également ces 3 régions qui représentent environ 10% des salariés chacune (Rhône-Alpes et PACA), et même 17% dans le cas de l'Île-de-France.

Poids socio-économique des entreprises

Les données de la DCASPL (Direction du Commerce, de l'Artisanat, des Services et des Professions Libérales) et de l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Études Économiques) ne permettent pas d'évaluer l'activité des cabinets d'expertises en automobile, la nomenclature couvrant l'ensemble des « auxiliaires d'assurance » (672Z).

La seule source dont nous disposons est celle de la Conférence nationale des ARAPL (Association Régionale Agréée des Professions Libérales), mais il s'agit d'une source non exhaustive. Les 88 professionnels interrogés en 2006 déclarent une recette moyenne de 299 K€. Extrapolé à l'ensemble des cabinets d'expertises en automobile de l'OPCA PL (599 en 2006) cela donnerait un chiffre d'affaires approximatif de 179 millions d'euros.

Les données 2006 sont susceptibles d'évoluer fortement en raison de

l'adhésion de BCA Expertise (960 salariés dont 487 experts, et 65 millions d'euros de CA en 2006) à l'OPCA PL.

Nous pouvons estimer la part du secteur des cabinets d'expertises en automobile en 2005 :

- il représente 32% des entreprises, 27 % des salariés et 22% du chiffre d'affaires* des entreprises ayant une activité d'expertise d'assurance ;
- il représente 2,5% des entreprises, 3,5% des salariés et 2,1% du chiffre d'affaires* du secteur des auxiliaires d'assurance (23 202 entreprises en 2005 couvrant 58 009 salariés en ETP et un CA de 8,612 Mds d'euros).

* Les données sur le chiffre d'affaires des cabinets d'expertises en automobile résultent d'une extrapolation et sont donc fragiles.

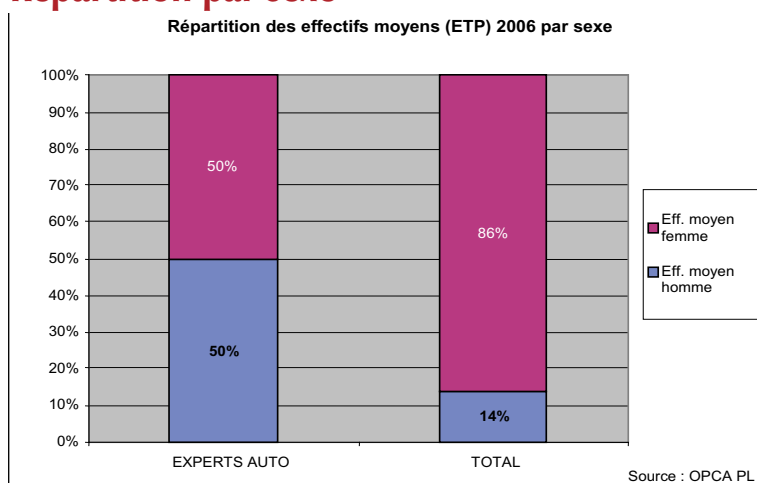
2. Les salariés

Nombre de salariés et répartition par sexe

APELIB	2006		
	EFF MOY HOM	EFF MOY FEM	EFF MOY TOT
EXPERTS AUTOMOBILE	2 241	2 252	4 491
ENSEMBLE OMPL	52 430	326 241	378 769

Les évolutions 2005/2006 ne peuvent être indiquées pour les raisons évoquées. Depuis plusieurs années, on observe un mouvement de concentration des entreprises, et une tendance à la réduction du chiffre d'affaires et des honoraires expliquée en partie par la politique de sécurité routière en France qui a fait fortement diminuer le nombre de sinistres et donc l'activité des experts en automobile (selon les régions, les entreprises ont vu le nombre de missions baisser de -15% à -25%). Cette situation a entraîné des licenciements et a amené des entreprises à se regrouper.

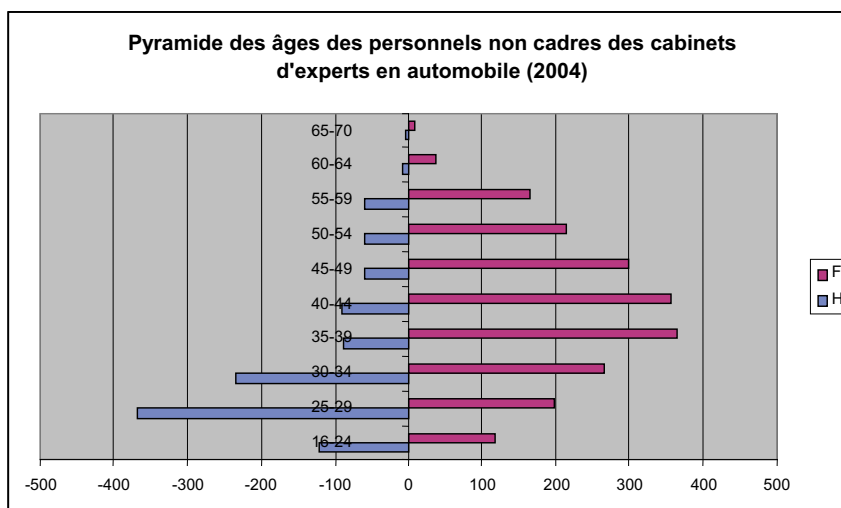
Répartition par sexe



Les entreprises comptent autant de femmes que d'hommes.

Cependant, la proportion varie en fonction de la catégorie socio-professionnelle.

Tranches d'âges



Les données de la caisse MV4 (exercice 2004) apportent des précisions sur les tranches d'âges des personnels non cadres et cadres.

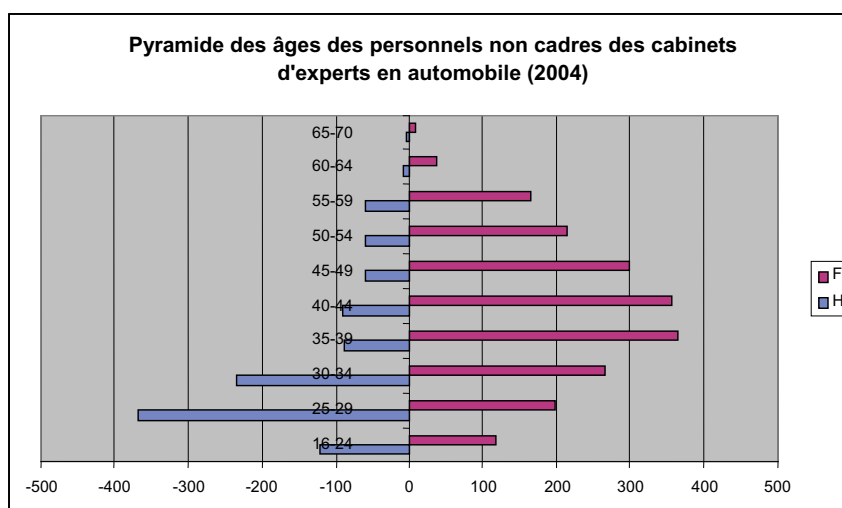
En ce qui concerne les non cadres, les personnels sont dans l'ensemble plutôt jeunes, en particulier en ce qui concerne les hommes. **2/3 des hommes non cadres ont moins de 35 ans, contre 30% des femmes non cadres.**

La proportion de 55 ans et plus est inférieure à 10%, et les départs en retraite devraient donc être relativement progressifs dans les prochaines années, augmentant à partir de 2015 (avec l'arrivée à l'âge de départ en retraite des classes plus nombreuses, notamment des personnes âgées de 45 à 49 ans en 2004).

Pyramide des âges des personnels non cadres en 2004

	H	%	F	%	Tot	%
16-24	122	11%	119	6%	241	8%
25-29	368	34%	199	10%	567	18%
30-34	235	21%	267	13%	502	16%
35-39	88	8%	366	18%	454	14%
40-44	91	8%	358	18%	449	14%
45-49	60	5%	300	15%	360	11%
50-54	60	5%	215	11%	275	9%
55-59	60	5%	165	8%	225	7%
60-64	9	1%	39	2%	48	2%
65-70	3	0%	8	0%	11	0%
Total	1 096	100%	2 036	100%	3 132	100%

Source : Caisse de prévoyance MV4.



Pour les cadres, les pyramides des âges sont relativement équilibrées. Moins de 20% des cadres ont plus de 55 ans, et les différentes tranches d'âges intermédiaires couvrent chacune environ 15% des effectifs, par tranches de 5 ans, entre 30 et 55 ans. Là aussi, les départs en retraite devraient donc être équilibrés au cours des prochaines années.

Pyramide des âges des personnels cadres en 2004

	H	%	F	%	Tot	%
16-24	2	0%	1	1%	3	0%
25-29	46	7%	0	0%	46	6%
30-34	101	16%	6	6%	107	14%
35-39	100	16%	16	15%	116	16%
40-44	107	17%	23	22%	130	17%
45-49	76	12%	21	20%	97	13%
50-54	88	14%	15	14%	103	14%
55-59	79	12%	17	16%	96	13%
60-64	36	6%	5	5%	41	5%
65-70	7	1%	0	0%	7	1%
Total	642	100%	104	100%	746	100%

Source : Caisse de prévoyance MV4.

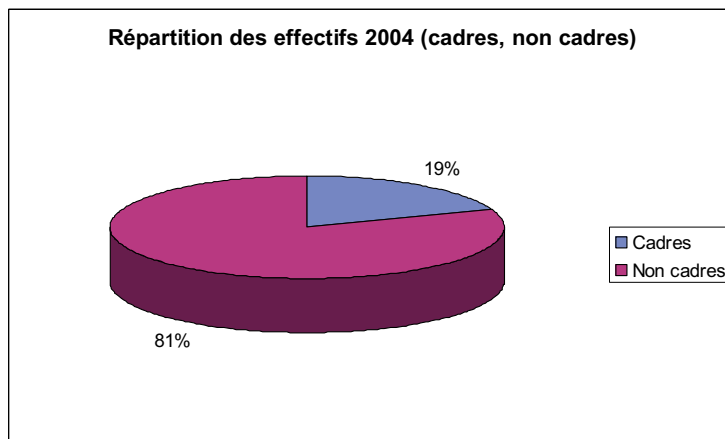
Cadres/Non cadres

Nous n'avons pas d'information sur les fonctions occupées par les salariés, mais uniquement une distinction cadres/non cadres.

Effectifs cadres et non cadres des personnels des cabinets d'experts en automobile

	2002	2003	2004	Var 2002-2003	Var 2003-2004	Var 2002-2004	% 2002-2004
Cadres	716	759	746	43	-13	30	4,2%
Non cadres	3170	3287	3132	117	-155	-38	-1,2%
Total	3886	4046	3878	160	-168	-8	-0,2%
% cadres	18%	19%	19%				
% non cadres	82%	81%	81%				

Source : Caisse de prévoyance MV4.



Les cadres représentent près de 20% des personnels salariés. Il s'agit probablement d'experts. 86% des cadres sont des hommes.

Sur la période 2001-2004, les effectifs de cadres ont continué à augmenter alors que les non cadres ont perdu des effectifs depuis 2003, sans doute du fait de la baisse d'activité observée depuis quelques années, qui a entraîné des licenciements de personnels administratifs (en majorité non cadre). L'autre explication tient à l'évolution professionnelle des experts au sein des cabinets qui, conformément au titre XII de la convention collective traitant de la classification et de la rémunération, a amené le passage d'un certain nombre d'entre eux au statut de cadre³.

Niveaux de diplômes

Il n'y a pas de données chiffrées sur les niveaux de formation des salariés.

Les experts sont titulaires du diplôme d'Expert en Automobile, diplôme d'État de niveau III⁴ constitué de 3 unités de valeur (A, B, C), accessible à partir d'un diplôme de niveau bac, ou d'un BTS ou d'un DUT. Certains diplômes dispensent des épreuves des unités A ou B, mais tous les candidats doivent, pour valider l'unité C, remplir 3 conditions :

- avoir satisfait aux épreuves des unités A et B ou en être dispensé ;
- pouvoir justifier d'une ou de trois années de pratique professionnelle dans la réparation automobile ou d'une année en post-BTS⁵ ;
- avoir effectué un stage de 24 mois minimum dans un cabinet d'expertises en Automobile.

Les assistantes ont des niveaux variables, elles sont le plus souvent secrétaires à la base, mais leur métier évolue. Les exigences croissantes et contradictoires des mandants (les assureurs donneurs d'ordre, qui ont des objectifs de réduction des coûts), des assurés (qui veulent être bien remboursés) et des réparateurs automobile les exposent à des exigences croissantes (communication, etc).

³ Cette tendance à l'augmentation du nombre de cadres pourrait-elle s'accroître à l'avenir avec l'effet des dispositifs de VAE permettant aux « experts stagiaires » de devenir « experts » ?

⁴ Le candidat titulaire de son diplôme d'expert automobile peut s'orienter vers une compagnie d'assurance, l'administration dans un cabinet, comme collaborateur. Il peut aussi ouvrir son propre cabinet et s'orienter vers l'expertise libérale.

La qualité d'expert en automobile est régie par les articles L326-1 et suivants du Code de la route et le décret n°95-493 du 25 avril 1995. Les experts en automobile sont pour la plupart regroupés au sein de l'ANEA, organisme professionnel, régi par la loi du 21 mars 1884.

⁵ Les trois années de pratique automobile sont ramenées à une, pour les candidats dispensés des unités A et B. Cette année de pratique peut être remplacée par une année Post BTS effectuée dans un des lycées homologués par l'Éducation Nationale.

Points à retenir

- Le secteur est d'abord constitué d'entreprises de taille relativement grande par rapport à l'ensemble des entreprises libérales de l'OMPL. La taille moyenne est de 7,5 salariés ETP en 2006.
- **Les entreprises sont inégalement réparties sur le territoire**, elles sont d'abord présentes dans les grandes régions telles que l'Ile-de-France, Rhône-Alpes, PACA et absentes quasiment de certaines régions moins importantes.
- La profession est moins féminisée que la moyenne des entreprises libérales de l'OMPL (pour les salariés) et **la proportion d'hommes est de 50% en 2006. Il y a plus de 80% d'hommes parmi les cadres.**
- Les structures de qualifications montrent que la proportion de salariés cadres est importante (près de 20%).
- **Les structures d'âges semblent relativement équilibrées, que ce soit pour les cadres ou pour les non cadres.** Les départs en retraite devraient être progressifs dans les années futures.

3. Les pratiques de formation

Nombre de stagiaires et nombre d'heures de formation

2006	Diplômant ou certifiant		Non diplômé ou non certifiant		Ratio du nombre d'heures par stagiaire	
	nbre de stagiaires	heures	nbre de stagiaires	heures	diplômé ou certifiant	non diplômé ou non certifiant
Experts Auto	131	39 512	1 330	18 072	302	14
%	9%	69%	91%	31%		
Ensemble OMPL	10 224	3 271 629	42 790	1 082 627	320	25
%	19%	75%	81%	25%		

Globalement, les salariés des cabinets d'expertises en automobile représentent en 2006 près de 3% des stagiaires et 1% des heures effectuées, alors qu'ils rassemblent seulement 1% des effectifs salariés de l'OMPL. Cela traduit un taux d'accès à la formation plus élevé (voir ci-après), **une prédominance de formations non diplômantes** financées sur le plan de formation (conforme à la moyenne des entreprises libérales) **et des formations non diplômantes qui sont sensiblement plus courtes**.

Par rapport à 2005, il y a eu à la fois une forte réduction de la durée moyenne des formations non diplômantes (passant de 24 à 14 heures en moyenne) et une nette augmentation de la durée des formations diplômantes (de 240 à 300 heures en moyenne). Celle-ci s'explique par l'augmentation du nombre d'heures de formation dans le référentiel de l'unité C, qui est passé de 240 à 270 heures.

Taux d'accès à la formation

	Taux d'accès homme	Taux d'accès femme	Taux d'accès H/F
Experts Auto	54%	11%	33%
Ensemble OMPL	23%	13%	14%

Le taux d'accès à la formation est l'un des plus élevés de l'ensemble des entreprises libérales de l'OMPL (et relativement stable par rapport à 2005). Un salarié sur 3 a bénéficié d'une formation prise en charge par l'OPCA PL en 2006. Il existe des obligations conventionnelles⁶ de formation, mais cela n'explique pas ce taux d'accès élevé, car certaines d'entre elles ne sont pas financées par l'OPCA PL⁷. Une autre explication possible est la qualité du partenariat développé avec les organismes de formation professionnelle dans cette branche, qui favorise probablement la mise en œuvre d'actions de formation.

⁶ Obligations des articles 11.11 à 11.14 du titre XI de la convention collective, relatifs à la formation initiale de l'expert stagiaire, à la formation continue de l'expert diplômé, à la formation initiale du personnel administratif et à la formation continue du personnel administratif.

⁷ L'OPCA PL ne finance pas par exemple les formations obligatoires de type VGA (procédure des véhicules gravement accidentés) ou VEI (procédure des véhicules économiquement irréparables).

Il faut ajouter que le statut de stagiaire expert est obligatoire pour passer l'unité C⁸ du diplôme d'expert en automobile. Ce statut ne correspond pas à proprement parler à un stage, mais à une période préparatoire au passage de la dernière unité du diplôme, par un candidat salarié d'un cabinet ou d'une entreprise d'expertises en automobile. Ce statut permet au candidat, bien que non diplômé, de pratiquer l'expertise, dans un cadre déterminé et sous la tutelle d'un expert diplômé. Pendant cette période, le candidat peut suivre une formation de 252 heures, le préparant aux épreuves de l'unité C .

Cependant, il y a une très forte disparité d'accès entre les hommes, qui occupent les emplois les plus qualifiés (techniciens et cadres), et les femmes, qui sont majoritaires parmi les non cadres et qui ne partent pas plus en formation que la moyenne OMPL.

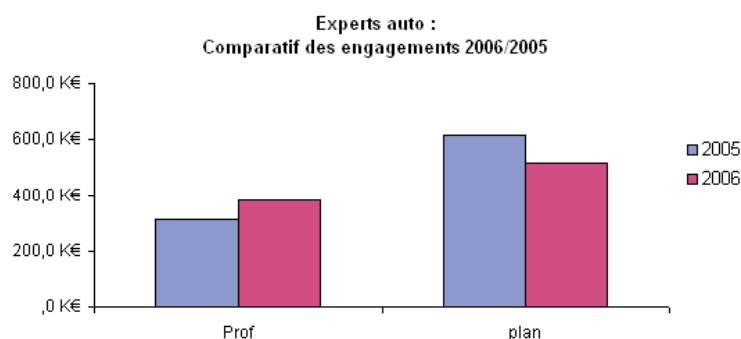
Répartition par types de dispositifs : plan, périodes, contrats

2006	Nbre de stagiaires par type de formation				Nbre de stagiaires plan par domaine de formation		
	contrats	période	plan	Total	Adaptation	Actuali-sation	dévlpt de compétences
Experts auto	24	113	1 324	1 461	180	1 140	4
Evol 2006/2005	85%	18%	18%	18%	-16%	40%	-96%
Ensemble OMPL	5 377	1 965	45 666	53 008	14 247	27 273	4 146
Evol 2006/2005	26%	-36%	26%	22%	44%	14%	85%

Le plan représente 91% des stagiaires, contre 86% en moyenne OMPL. La période rassemble 8% des stagiaires, supérieure cette année à la moyenne des entreprises libérales OMPL (4%). **Les contrats de professionnalisation sont encore très peu utilisés, avec 1,5% des stagiaires (moyenne OMPL : 10%).**

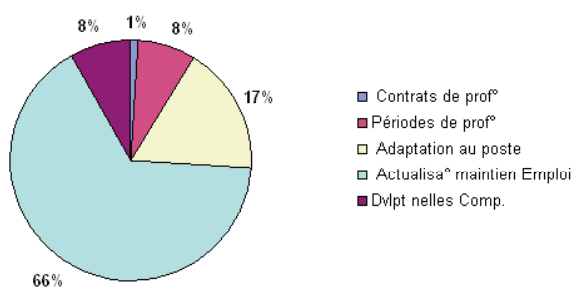
Les cabinets d'expertises en automobile effectuent surtout des actions d'actualisation des compétences (86% des stagiaires contre 60% en moyenne dans les entreprises OMPL) puis d'adaptation (14%, inférieur à la moyenne OMPL qui est de 31%).

⁸ Source : <http://www.csneaf.fr> (Chambre syndicale nationale des experts en automobile de France).

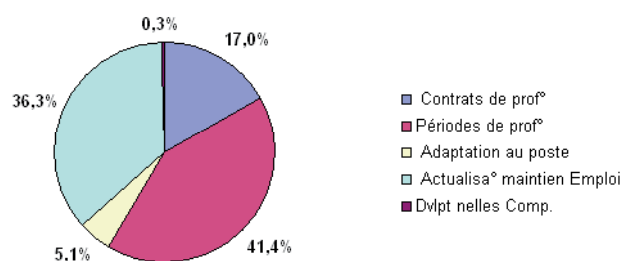


Les engagements financiers au titre du plan ont diminué en 1 an, probablement du fait de la nette réduction de la durée moyenne des formations non diplômantes. Les périodes de professionnalisation ont fortement progressé en 1 an.

Ventilation des stagiaires par typologie de formation



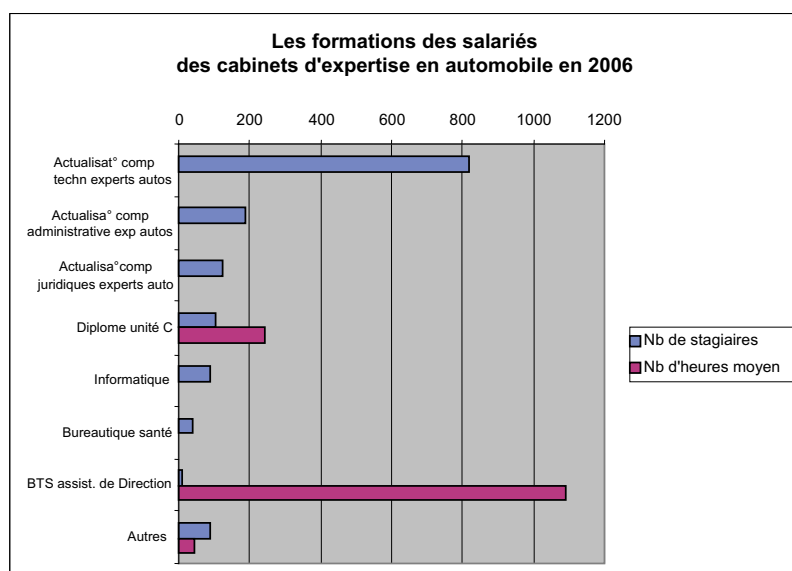
**Experts auto :
Ventilation du budget par typologie de formation**



Si les actions plan (actualisation, puis adaptation au poste) représentent l'essentiel des stagiaires, **la période de professionnalisation représente plus de 40% du budget**. Bien que très peu nombreux, les contrats de professionnalisation représentent 17% du budget, très en deçà des autres branches cependant.

Les principaux domaines de formation sont les suivants :

Cabinets d'expertise en automobile	Thèmes	Nb de stagiaires	Nb d'heures	% stagiaires	% heures
Actualisa° comp techn experts autos	Actualisation	818	1 368	56%	3%
Actualisa° comp administrative exp autos	Actualisation	185	317	13%	1%
Actualisa°comp juridiques experts auto	Actualisation	124	208	8%	0,5%
diplome unité C	Période	105	25 286	7%	58%
informatique	Adaptation	84	161	6%	0,4%
Bureautique santé	Adaptation	41	108	3%	0,2%
BTS assist. de Direction	Contrat de Prof.	11	12 026	1%	28%
Autres		90	3 921	6%	9%
TOTAL		1 461	43 394	100%	100%



Les formations d'actualisation des compétences techniques représentent à elles seules plus de la moitié des stagiaires, loin devant les formations d'actualisation des compétences administratives et des compétences juridiques. Ces formations ont des durées très courtes.

On trouve ensuite les formations au diplôme unité C (pour les experts stagiaires) effectuées dans le cadre de la période, dont la durée moyenne par stagiaire est d'environ 250 heures. Cette formation représente à elle seule près de 60% des heures financées dans la branche.

On trouve également des formations d'adaptation au poste (principalement en informatique – bureautique).

En contrat de professionnalisation, c'est principalement le BTS assistante de direction qui doit être signalé. Il représente seulement 1% des stagiaires mais 28% des heures du fait de sa durée élevée.

Profil des personnes en formation

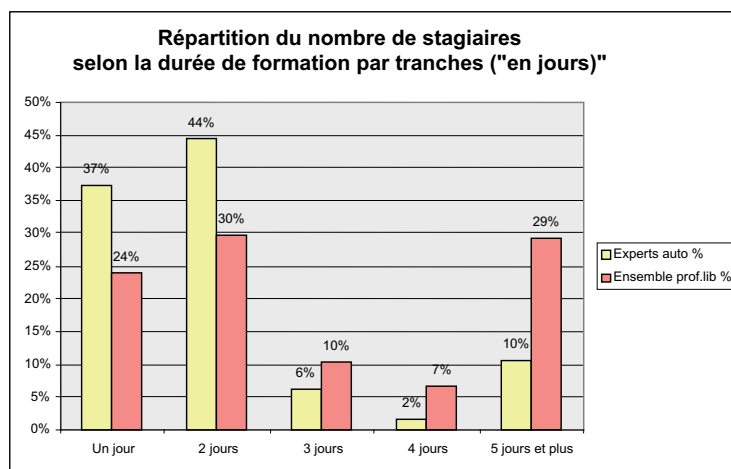
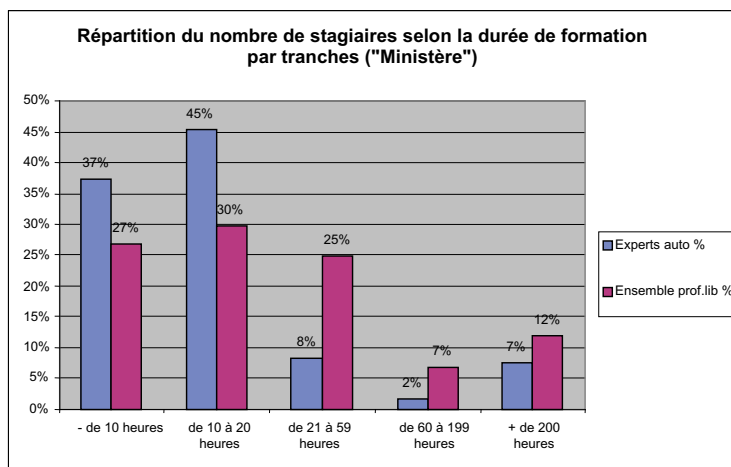
2006	Nombre de stagiaires par catégories socio-professionnelles et sexe								
	Employé		Maîtrise		Cadre		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL
Experts auto	16	227	22	6	1 177	13	1 215	246	1 461
%	1%	16%	2%	0%	81%	1%	83%	17%	100%
Ensemble OMPL	6 057	32 259	6 057	32 259	3 594	7 575	11 907	41 107	53 014
%	11%	61%	11%	61%	7%	14%	22%	78%	100%

La catégorie des cadres est sur-représentée par rapport à la moyenne (plus de 80% des stagiaires contre 7% en moyenne). Ce sont presque exclusivement des hommes.

Les femmes qui ont accès à la formation sont presque exclusivement employées.

	-25 ans		26 ans à 44 ans		45 ans et +		TOTAL
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Experts auto	185	13%	978	67%	298	20%	1 461
Ensemble OMPL	9 445	18%	31 522	59%	12 047	23%	53 014

La tranche intermédiaire (26-44 ans) est en moyenne un peu plus présente parmi les stagiaires.



Les deux graphiques montrent la spécificité des formations courtes dans cette branche, puisque plus de 90% des stagiaires suivent des formations de moins de 2 jours, d'actualisation des compétences (technique, administratives, juridiques) ou d'adaptation au poste de travail (informatique – bureautique).

Points à retenir

- Le taux d'accès à la formation des salariés des cabinets d'expertises en automobile est l'un des plus élevés des entreprises libérales de l'OMPL et a peu évolué en 2006 : près d'un salarié sur 3 a suivi une formation, comme en 2005. Cependant, il est nettement plus élevé pour les hommes (plus d'un sur deux a bénéficié d'une formation) que pour les femmes (1 sur 10), qui ne partent pas plus en formation que dans les autres entreprises libérales ;
- Le profil-type du stagiaire en formation est un homme occupant un emploi de cadre ;
- Les formations sont majoritairement des formations non diplômantes ou non certifiantes, et de durées très courtes (inférieure à la moyenne des entreprises libérales), effectuées dans le cadre du plan de formation. Ce sont pour la plupart des actions d'actualisation des compétences, devant les actions d'adaptation au poste de travail.
- Cependant, les formations au diplôme unité C (pour les experts auto) effectuées en période de professionnalisation représentent près de 60% des heures de formation.
- Les dispositifs de formation continue en alternance (contrats de professionnalisation en particulier) sont encore peu utilisés.