



L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales), association paritaire, conduit des études à la demande des CPNEF-FP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle). Ses travaux, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines des changements en cours. Ils apportent des éléments de réflexion aux partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration de leur politique emploi-formation. Les essentiels donnent une vision synthétique des principaux résultats de chaque étude.



Secteur cadre de vie-technique



Entreprises d'architecture



Cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

La question de la compréhension des tensions sur les recrutements a connu, ces dernières années, un vif regain d'intérêt du fait des évolutions de la situation du marché de l'emploi pour de nombreux métiers. En effet, les différentes enquêtes réalisées auprès des employeurs ont continué, pendant plusieurs trimestres, à indiquer une progression des difficultés pour trouver les bons candidats alors même que le chômage se maintenait à un niveau élevé.

Dans les activités des professions libérales du secteur cadre de vie-technique, la question des tensions est ressentie de façon plus forte et

apparaît sensiblement plus complexe à traiter pour plusieurs raisons :

- une problématique très hétérogène dans des activités où chaque employeur est un professionnel qui dispose de sa vision personnelle des problématiques de ressources humaines ;
- des conséquences d'un recrutement manqué ou non réalisé qui sont probablement plus fortes dans des petites structures où la contribution de chaque salarié est plus décisive.



Deux branches professionnelles du cadre de vie rassemblent

47 362 salariés dont :

Entreprises d'architecture :

41 662 salariés

Entreprises d'expertise en automobile : **5 700** salariés.

TENSIONS ÉLEVÉES DANS LES ACTIVITÉS LIBÉRALES DU SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE

Le niveau de tension sur les recrutements, indicateur composite de tension, permet d'identifier le niveau de difficulté auquel les entreprises du secteur cadre de vie-technique sont confrontées lorsqu'elles veulent embaucher un nouveau salarié. Le niveau de tension est relativement

modéré dans le secteur cadre de vie-technique (64). Il est inférieur à l'OMPL (75) et à l'ensemble de l'économie (70).

Les résultats obtenus pour chacune des trois caractéristiques du marché du travail, mobilisées pour calculer le niveau de tension, mettent



Les difficultés de recrutement peuvent apparaître comme un frein significatif au développement de l'activité des entreprises.



Un niveau de tension du secteur cadre de vie-technique (64) inférieur à l'OMPL (75) et à l'ensemble de l'économie.(70).

en évidence des difficultés moindres dans ce secteur, notamment, en raison de :

- un nombre d'offres d'emploi (ratio offres sur demandes) plus réduit que le vivier des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. En effet, les offres déposées sont inférieures de 20 % aux demandes d'emplois enregistrées ;
- un taux de sortie des listes de demandeurs d'emploi (taux d'écoulement) important (4,0 %).

Indicateurs bruts de tensions pour les trois secteurs de l'OMPL

					Ensemble économie
Ratio offres sur demandes	0,8	1,6	0,7	1,4	0,5
Taux d'écoulement	4,0 %	4,8 %	2,7 %	4,5 %	3,5 %
Part des projets jugés difficiles	59 %	66 %	51 %	64 %	58 %
Indicateur composite de tension	64	79	55	75	70

Source : Quadrat-études, 2022

Le ratio « offres sur demandes » indique 0,8 offre d'emploi pour un demandeur d'emploi en moyenne pour le secteur cadre de vie-technique. Ce résultat est inférieur à celui calculé pour le périmètre de l'OMPL (1,4) mais supérieur à celui de l'ensemble des métiers salariés au niveau de l'économie (0,5).

Le « taux d'écoulement » (4,0 % au niveau du secteur cadre de vie-technique) représente la proportion mensuelle de demandeurs d'emploi sortant des listes. L'écart avec la moyenne de l'économie (3,5 %) traduit une intégration plus rapide du marché du travail pour les salariés

- Ce taux indique que les demandeurs d'emploi du secteur s'insèrent rapidement sur le marché du travail ;
- une situation jugée tendue par une majorité d'employeurs ayant un projet d'embauche (part des projets difficiles). 59 % d'entre eux anticipent des difficultés pour recruter le candidat recherché.

des professions libérales du secteur cadre de vie-technique.

La « part des projets jugés difficiles », par les employeurs anticipant un recrutement, est similaire pour les métiers des entreprises des professions libérales du secteur cadre de vie-technique (59 %) à l'ensemble de l'économie (58 %).

Les résultats de l'indicateur composite de tensions pointent un niveau de tension dans les métiers des entreprises des professions libérales du secteur cadre de vie-technique (64) inférieur à la moyenne de l'OMPL (75) et à l'ensemble de l'économie (70).

Indicateur brut de tensions pour les métiers du secteur cadre de vie-technique

Métiers	Ratio offres sur demandes	Taux d'écoulement (%)	Part des projets jugés difficiles (%)	Indicateur composite de tension
Experts en automobile	1,1	5,2	71	86
Secrétaires techniques	0,3	2,1	32	27
Architectes salariés	0,2	4,2	62	57
Techniciens, dessinateurs	1,7	4,8	71	91
Secrétaires d'entreprise d'architecture	0,3	2,1	38	34

L'indicateur composite de tension atteint des valeurs très élevées (86) pour deux métiers du secteur cadre de vie-technique (experts en automobile (86) et techniciens dessinateurs

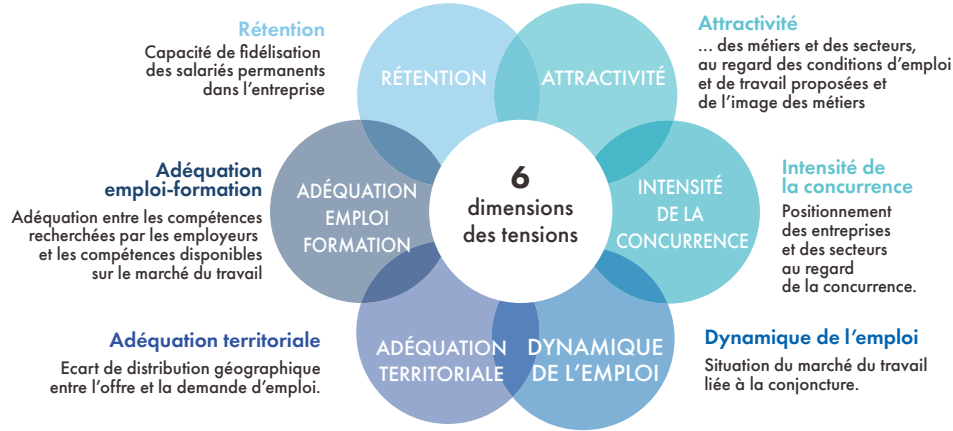
(91)). Plus généralement, l'indicateur atteint des valeurs supérieures dans les métiers requérant des compétences spécifiques ou un haut niveau de qualification.

CAUSES CONCENTRÉES AUTOUR DES QUESTIONS D'ATTRACTIVITÉ

Le niveau de tension permet de mesurer l'intensité des difficultés de recrutement mais pas d'en comprendre les origines, condition indispen-

sable pour conduire des actions pertinentes. A cette fin, les tensions sont analysées à partir de six dimensions explicatives.

Six dimensions d'analyse des tensions



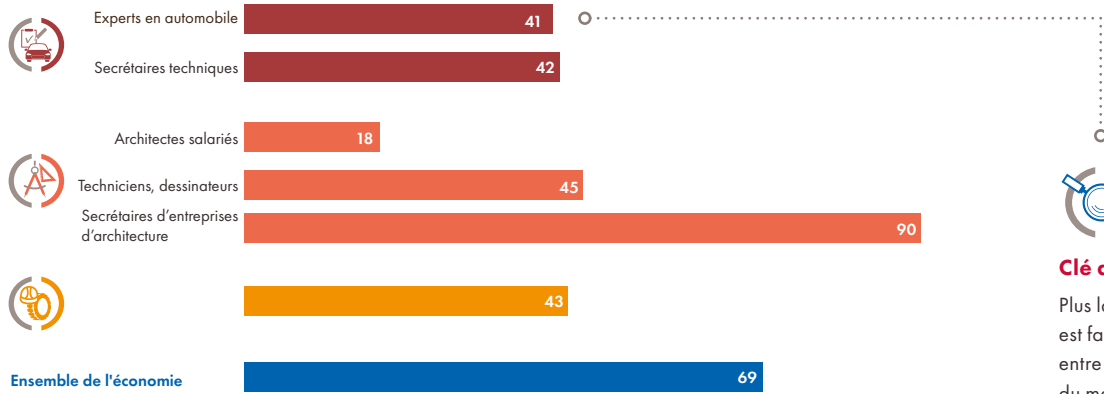
Source : Quadrat-études, 2022

La qualité de vie au travail et notamment les aspects relationnels jouent un rôle central dans la capacité des entreprises à conserver leurs salariés.

Les candidats, lors de leur recherche d'emploi, comparent les opportunités offertes en termes de conditions de travail, de rémunération et d'image métier.

ADÉQUATION EMPLOI-FORMATION

L'adéquation emploi-formation analyse la concordance entre les compétences recherchées par les employeurs et le profil des candidats disponibles sur le marché du travail.



Clé de lecture
Plus la valeur de l'indicateur est faible plus le décalage entre la formation et les besoins du métier est important.



Le score du secteur cadre de vie-technique (43) fait apparaître une inadéquation emploi-formation importante et supérieure à l'ensemble de l'économie (69). A l'exception des secrétaires d'entreprises d'architecture, tous les métiers sont concernés.

Cette inadéquation s'explique, principalement, par :

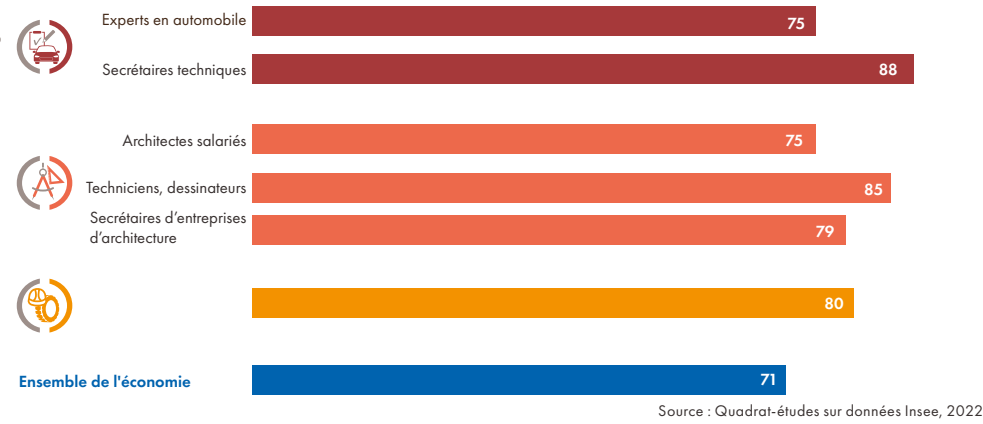
- la présence de métiers à l'accès règlementé (experts en automobile et architectes) pour lesquels le nombre de diplômés est inférieur aux besoins des entreprises ;

- des métiers exigeant des compétences spécifiques et dont le nombre de candidats ne permet pas de couvrir toutes les offres. Même si la pénurie de candidats pourrait, partiellement, être comblée par l'embauche d'autres profils, ceci supposerait d'anticiper un processus d'intégration, voire une formation interne, considéré par de nombreuses entreprises comme trop chronophage et coûteux.

ATTRACTIVITÉ DES EMPLOIS

L'attractivité des emplois fait écho aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération proposées. Lorsqu'elles sont considérées défavorables par les candidats (horaires étendus ou fractionnés, temps partiel, CDD...) ou insuffisamment

compétitives au regard de celles offertes par des secteurs concurrents (grandes entreprises, ...), ils ont tendance à ne pas candidater aux offres publiées.



Clé de lecture

Plus la valeur de l'indicateur est faible plus le déficit d'attractivité est important.

Au niveau du secteur cadre de vie-technique, cette dimension obtient un score de (80) supérieur à l'ensemble de l'économie (71). Il met en évidence une assez bonne performance de cette dimension.

Les deux métiers les plus concernés par un déficit d'attractivité (architecte et expert en automobile) sont règlementés et peuvent s'exercer sous le statut libéral ou salarié.

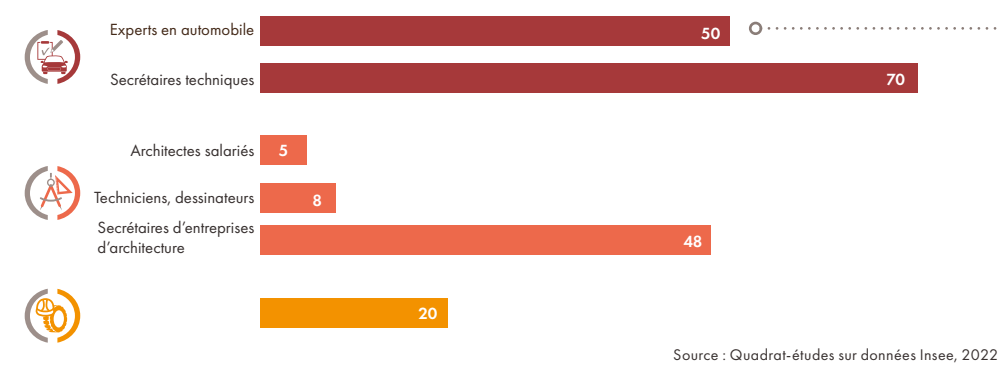
INTENSITÉ DE LA CONCURRENCE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'intensité de la concurrence est d'autant plus forte que le nombre de secteurs intéressés par les mêmes profils est élevé.

L'indicateur d'intensité de la concurrence atteint une valeur moyenne de 20 au niveau du secteur cadre de vie-technique. Les métiers du secrétariat atteignent une valeur de l'indicateur plus élevée. Ces métiers, non spécifiques aux entre-

prises libérales cumulent des besoins de personnel importants et une forte concurrence avec d'autres secteurs de l'économie.

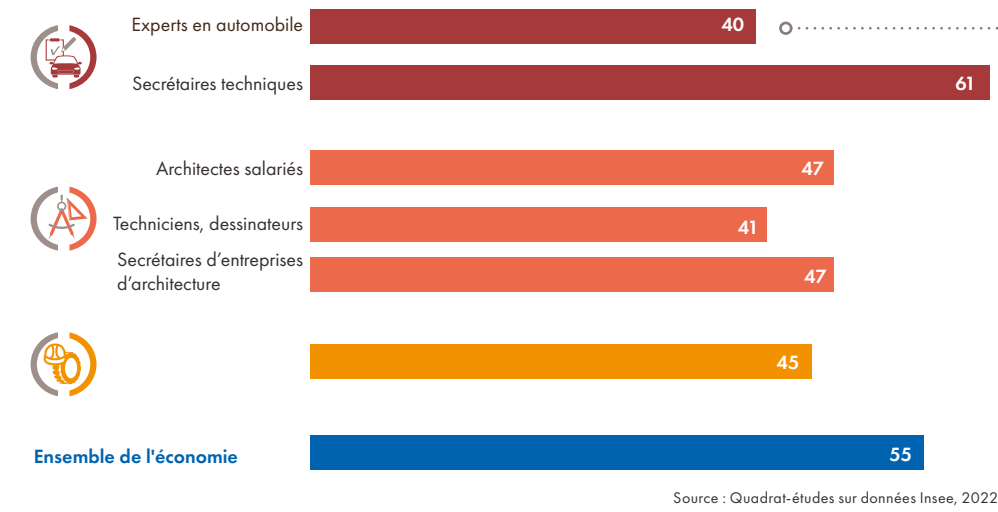
Les métiers dont l'exercice est plus spécifique aux entreprises des professions libérales affichent de faibles valeurs de l'indicateur. Pour ces métiers, la concurrence se situe principalement au niveau des entreprises de la branche où elle est très intense.



RÉTENTION DES SALARIÉS

La rétention est liée à la capacité des entreprises à fidéliser les salariés en poste. Une faible capacité de rétention induit un fort turnover et un accroissement des besoins en recrutement. La

qualité de vie au travail, ressentie par les salariés, et la satisfaction personnelle qu'ils retirent de l'exercice de leur métier influent directement sur leur fidélisation.



La capacité de rétention du secteur cadre de vie-technique (45) est inférieure à celle de l'ensemble de l'économie (55). Elle s'explique par un turnover plus important et une ancienneté moyenne relativement réduite pour plusieurs métiers.

Celle-ci est très faible (inférieure à 55) pour tous les métiers à l'exception des secrétaires techniques des entreprises d'expertise en automobile.

- Plusieurs raisons peuvent l'expliquer :
- une qualité de vie au travail ressentie comme insatisfaisante en raison des horaires, de la charge de travail ... ;
 - des possibilités d'évolution professionnelle limitées ;
 - des rémunérations estimées trop basses.

Clé de lecture

Plus la valeur de l'indicateur est élevée plus la concurrence est importante.

Clé de lecture

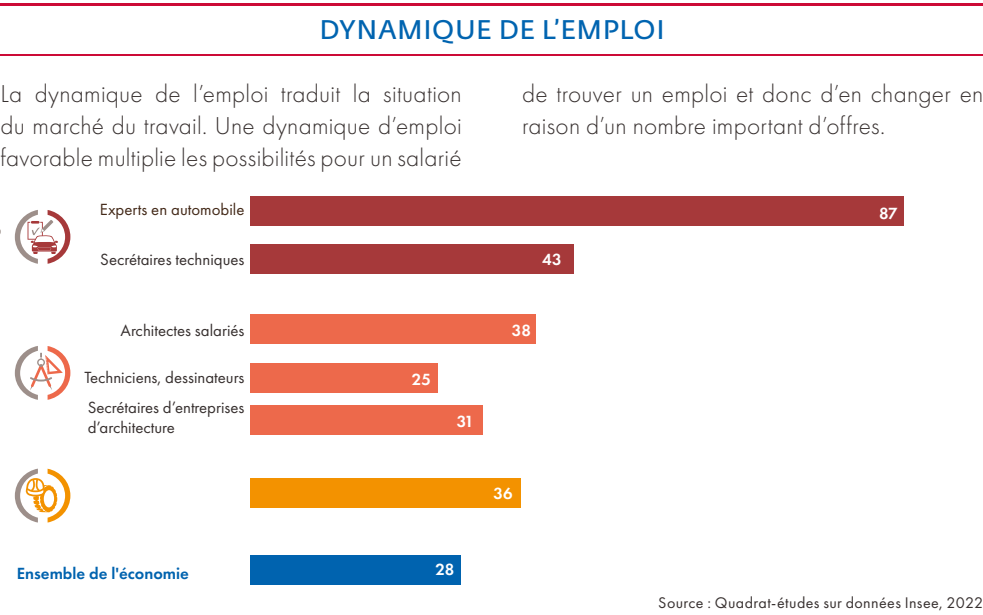
Plus la valeur de l'indicateur est élevée plus la capacité de rétention est importante.





Clé de lecture

Plus la valeur de l'indicateur est élevée plus la dynamique d'emploi est importante.

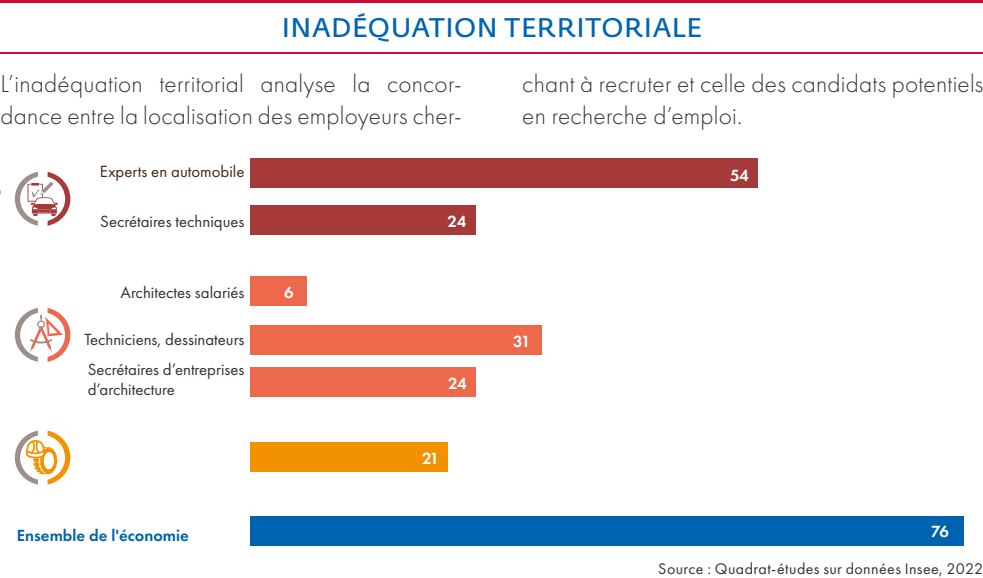


La dynamique d'emploi pour les métiers du secteur cadre de vie-technique (36) est supérieure à l'ensemble de l'économie (28). Celle-ci est principalement liée, au niveau des emplois cœur de métier, à des recrutements en hausse tant au niveau des branches que des secteurs concurrentiels ce qui engendre des difficultés de recrutement globales. La tension au recrutement pour les postes administratifs tient à la difficulté de trouver des candidats cumulant des compétences en secrétariat administratif et des compétences techniques spécifiques à la branche.



Clé de lecture

Plus la valeur de l'indicateur est élevée plus le décalage géographique entre les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi, au niveau des départements est important.



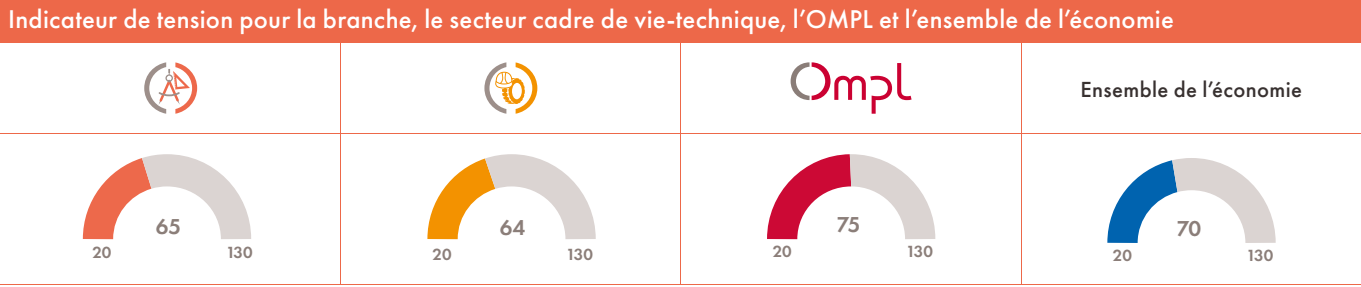
Le niveau d'inadéquation territoriale du secteur (21) est inférieur à la moyenne nationale (76). Dans l'ensemble, le secteur bénéficie d'une répartition des demandeurs d'emploi proche des offres, exception faite des experts en automobile et des techniciens dessinateurs.

DÉTERMINANTS DES TENSIONS DANS LES BRANCHES DU SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE

Entreprises d'architecture

Pour l'ensemble des métiers de la branche, l'indicateur de tension s'élève à 65 contre 64 pour le secteur cadre de vie-technique, 75 pour l'OMPL et 70 pour l'ensemble de l'économie. Les entreprises d'architecture font face à des tensions modérées comparativement à l'ensemble des entreprises du périmètre de l'OMPL et de l'économie. Les tensions au niveau de la branche sont principalement expliquées par le score

élevé des techniciens dessinateurs, environ un tiers des effectifs salariés, pour lesquels de fortes difficultés de recrutement sont perceptibles. Parmi les éléments communs aux emplois de la branche, qui expliquent ce niveau de tension, figurent principalement le lien emploi-formation, l'intensité de la concurrence et le problème de rétention des salariés en poste.



Indicateur de tension pour les principaux métiers de la branche							
	Tension	Problème de rétention	Déficit d'attractivité	Intensité de la concurrence	Dynamique d'emploi	Inadéquation territoriale	Lien emploi-formation
Architectes salariés	57	●●○○○	●○○○○	●●●●●	●○○○○	●○○○○	●●●●●
Techniciens, dessinateurs	91	●●○○○	●○○○○	●●●●●	●○○○○	●○○○○	●●●○○
Secrétaires d'entreprise d'architecture	34	●●○○○	●○○○○	●●●○○	●○○○○	●○○○○	●○○○○

Les tensions au recrutement des entreprises d'architecture portent principalement sur les métiers **techniciens dessinateurs et architectes salariés**, du fait de :

- un lien emploi-formation insuffisant se traduisant par une pénurie d'architectes et

de techniciens dessinateurs diplômés et une inadéquation entre les compétences recherchées par les employeurs et les contenus de formation notamment pour les architectes au niveau juridique et commercial. ;



- **une intensité de la concurrence** sur les niveaux de salaire, exercée principalement par les entreprises de la construction ;
- **un déficit de rétention** des salariés en poste lié à la pression et à la charge de travail importante dans les entreprises d'architecture et à la recherche de conditions de travail plus optimales.

À l'inverse, le métier de **secrétaire** fait face à un niveau de tension sensiblement moins élevé. La variété de leurs missions rend leur poste plus intéressant et attire les candidats. En revanche, leur faible niveau de spécialisation spécifique aux entreprises d'architecture peut créer des tensions au recrutement puisqu'un haut niveau de polyvalence est attendu.

Principales causes des tensions évoquées par les employeurs

Pénurie de techniciens dessinateurs sur le marché du travail

Une partie des employeurs de la branche soulignent la pénurie de techniciens dessinateurs de niveau de technicité intermédiaire, c'est-à-dire ayant suivi des formations de niveau Bac +2 ou Bac +3. Or, les besoins de compétences en visualisation ou encore en image de synthèse se développent et ces tâches sont souvent confiées à des architectes salariés. Cette répartition des tâches n'est pas la plus optimale selon les employeurs qui affirment qu'il serait plus rentable, au moins dans les grandes entreprises, de recruter un salarié spécialisé sur ces missions. Le manque de techniciens sur le marché du travail s'explique par la poursuite d'études en école d'architecture de nombreux étudiants après leur formation au métier de technicien dessinateur.

Concurrence sur les salaires exercée par les entreprises de la construction

Les grandes entreprises du secteur de la construction exercent une concurrence au recrutement des architectes salariés. Du fait de leurs capacités économiques souvent plus conséquentes que les entreprises d'architecture, elles sont en mesure de proposer des packages de rémunération plus attractifs : rémunération plus élevée, primes, avantages en nature ou encore avantages liés au comité d'entreprise, attirant de nombreux architectes.

Pression et importante charge de travail au niveau des architectes salariés

La forte charge de travail induisant régulièrement des heures supplémentaires et l'atmosphère de travail stressante au sein de la majorité des entreprises d'architecture seraient une des causes principales du départ des salariés. Les architectes quittant les entreprises rejoignent souvent de grosses entreprises de la construction afin de trouver de meilleures conditions de travail (35 h hebdomadaires, RTT). La réticence des employeurs de la branche à s'adapter à de nouveaux modes de travail émergents depuis la crise du covid (télétravail, semaine de quatre jours...) renforce les difficultés de recrutement, en particulier auprès des jeunes diplômés.

“
Quelque chose qui serait efficace, ce serait de redévelopper des cursus de dessinateur. Aujourd'hui, on embauche des architectes qui finalement sont dessinateurs. Je crois que la branche travaille déjà dessus, un diplôme en alternance. »
 Architecte associé, Reims

“
Ce sont des entreprises avec de plus gros moyens qui offrent plus d'avantages. Le package générique chez un major de la construction, c'est un téléphone, une voiture et un ordinateur, ça attire. »
 Architecte associé et secrétaire national de l'UNSFSA, Bas-Rhin

“
Je ne vous citerai pas beaucoup de métiers où on l'est aussi stressé, car on commence à 7 heures et on finit à 21 heures. Ça se répercute forcément sur les salariés. »
 Architecte associé et secrétaire national de l'UNSFSA, Bas-Rhin

Surenchère des architectes salariés sur les rémunérations à l'embauche

Les exigences salariales des architectes salariés sont importantes, surtout celles des candidats ayant déjà eu l'opportunité de travailler dans plusieurs entreprises. Or, l'enchaînement de contrats à durée déterminée de courte durée est très courant chez les architectes juniors. Il leur permet d'acquérir de l'expérience professionnelle en travaillant sur des projets variés. Ce phénomène est coûteux pour les entreprises puisque les jeunes architectes ont tendance, à chaque nouveau contrat, à valoriser leur expérience afin de négocier à la hausse leur salaire d'embauche. Cela crée une surenchère sur les niveaux de rémunération proposés par les structures. Toutes les entreprises ne peuvent pas s'aligner sur ces aspirations salariales ce qui pénalise souvent les structures aux moyens économiques plus limités.

“
On a un problème avec les salaires. Il y a des agences qui enchaînent les CDD de 6 mois sur un même poste. Du coup, les jeunes architectes changent de boîte tous les 6 mois et à chaque changement de poste, ils renégocient leur salaire, ce qui fait qu'il y a une surenchère. »
 Architecte associée, Paris

Concurrence sur les profils seniors et manque d'opérationnalité des architectes juniors

Nombre d'employeurs regrettent que les écoles d'architectes soient trop peu professionnalisantes et ne permettent pas de faire entrer sur le marché des jeunes diplômés directement opérationnels. Malgré la qualité des enseignements et les efforts faits par les écoles pour répondre aux besoins des entreprises d'architecture, les formations peinent à enseigner toutes les subtilités (technique, juridique, commerciale) de la profession et sont décrites comme trop théoriques par les employeurs. Le manque de stages des étudiants architectes lors de leur cursus vient alimenter ce problème. En conséquence, les employeurs cherchent à recruter des profils plus expérimentés et plus opérationnels. Néanmoins, ces profils sont extrêmement rares, car un grand nombre d'architectes seniors s'installe à leur compte, et pour le petit nombre exerçant encore sous le statut salarié, la concurrence au recrutement entre les entreprises est très forte.

“
Il faut à chaque fois reformer les jeunes diplômés. L'école d'archi n'est pas faite pour insérer les gens sur le marché du travail, la formation y est très théorique. Ce temps de formation représente aussi un coût à prendre en compte à l'embauche. »
 Architecte associée, Paris

Faible niveau de spécialisation des secrétaires

La majorité des candidats au poste de secrétaire administratif n'a pas de formation spécifique préparant à l'exercice de la fonction dans la branche de l'architecture. Or, les missions confiées à ces salariés sont bien plus variées que celles d'un secrétaire traditionnel. Les candidats recherchés sont des profils polyvalents et autonomes possédant des compétences en matière de suivi administratif et financier de travaux, de facturation ou encore de rédaction de contrats. Mais, ces compétences sont rares sur le marché du travail ce qui oblige les entreprises à assumer les formations nécessaires ou à recruter des profils expérimentés mais aussi très convoités.

“
C'est compliqué, il y a beaucoup de juridique, de procédure, de commercial, de technique... C'est très polyvalent, il faut être sur tous les fronts, ce que les secrétaires n'arrivent pas à faire. »
 Architecte associé et secrétaire national de l'UNSFSA, Bas-Rhin



Entreprises d’expertises en automobile

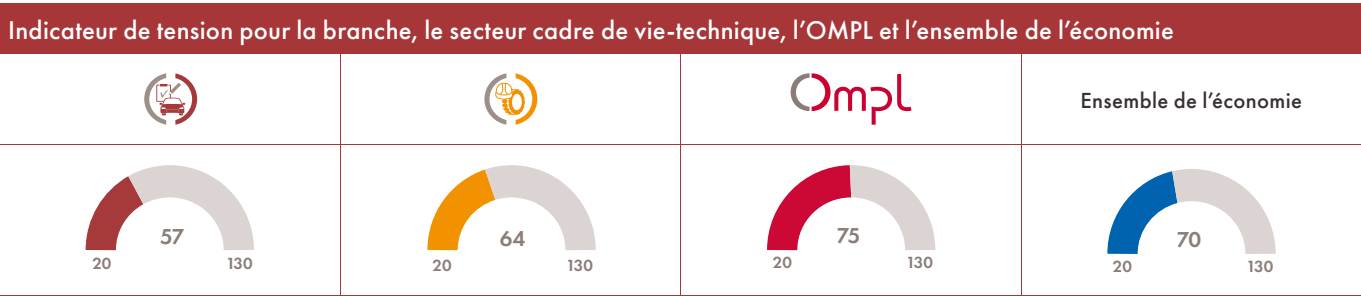


Pour l’ensemble des métiers de la branche, l’**indicateur de tension s’élève ainsi à 57** contre 64 pour le secteur cadre de vie-technique, 75 pour l’OMPL et 70 pour l’ensemble de l’économie.

Les entreprises d’expertises en automobile font face à de faibles tensions comparativement à l’ensemble entreprises du périmètre de l’OMPL et de l’économie. Ce score est issu de l’agrégation des niveaux de tensions des deux métiers de la branche rencontrant des situations très

contrastées au niveau de leurs difficultés de recrutement : elles sont importantes pour les experts en automobile et modestes pour les secrétaires.

Parmi les éléments, qui expliquent ce niveau de tension, figurent principalement le lien **emploi-formation insuffisant, la dynamique d’emploi peu favorable et l’intensité de la concurrence.**



Indicateur de tension pour les principaux métiers de la branche							
	Tension	Problème de rétention	Déficit d’attractivité	Intensité de la concurrence	Dynamique d’emploi	Inadéquation territoriale	Lien emploi-formation
Experts en automobile	86	●●○○○	●○○○○	●●●○○	●●●○○	●○○○○	●●●○○
Secrétaires techniques	27	●○○○○	●○○○○	●●○○○	●○○○○	●○○○○	●●●○○

Les tensions au recrutement dans les entreprises d’expertises en automobile se focalisent sur les postes d’experts en automobile.

Au titre de ces tensions figurent principalement :

- **un lien emploi-formation insuffisant** se traduisant par un manque d’opérationnalité des experts en automobile du fait d’une formation trop peu spécifique et peinant à s’adapter aux évolutions de la branche ;
- **une dynamique d’emploi défavorable** à la branche en raison d’un vivier de candidats inférieur à ses besoins et à ceux des activités concurrentes ;

- **une intensité de la concurrence** accrue sur les salaires, exercée principalement par les garages automobiles et les compagnies d’assurances ;
- **un problème de rétention** renforcé par une tendance à la baisse du niveau de rémunération pour l’ensemble des métiers en raison du contexte économique ;
- **un déficit d’attractivité** du métier au niveau des jeunes générations en raison de sa faible visibilité.

Principales causes des tensions évoquées par les employeurs

Faible mobilité territoriale des experts en automobile

Bien que les experts en formation acceptent de réaliser leurs deux ans de stage hors de leur région d’origine, une grande partie d’entre eux y retourne une fois la formation terminée. Cette faible mobilité géographique des nouveaux diplômés complique l’appariement géographique entre les offres d’emploi et les candidats potentiels.

“ Dans certaines régions, c’est super compliqué, on cherche l’aiguille dans la meule de foin, c’est à l’unité. »

Secrétaire général de la FFEA

Image négative du métier d’expert en automobile

Le métier d’expert en automobile souffre d’une image négative auprès des étudiants du fait de la pression au travail. L’association du métier au secteur de l’assurance, qui est stigmatisé socialement, participe à décourager de nombreux étudiants à candidater à un poste d’expert. Enfin, le rapprochement des missions d’un expert de celles d’un mécanicien alimente également ces tensions. Les employeurs regrettent que la dimension d’expertise du métier ne soit pas plus mise en valeur auprès des potentiels futurs candidats.

“ Les jeunes, ils en ont marre d’avoir cette pression d’un groupe sur la tête, où ils pédalent à 48 heures par semaine. Ça va bien quand on a 25 ans, et au fur et à mesure du temps qui passe, on ne veut plus faire ça... Soit je me mets en indépendant, soit je quitte la profession. »

Expert automobile, Paris

Manque d’expérience en garage des candidats expert en automobile

Les employeurs se plaignent du manque d’expérience en garage des étudiants de la filière qui n’ont pas les compétences adéquates pour appréhender le temps et le montant d’une réparation ou effectuer la gestion administrative des sinistres. En conséquence, les jeunes experts se retrouvent dans une situation d’asymétrie d’information qui joue en faveur des garagistes et sociétés d’assurances. Les entreprises déjà en difficulté économique, en ressortent pénalisés financièrement.

“ Maintenant les experts qui sortent de l’école n’ont jamais eu d’expérience en garage, ils n’ont plus cette obligation. Du coup, c’est plus dur de les former. »

Président de la FFEA

Formation des experts en automobile peinant à s’adapter à l’évolution de la technologie automobile

Seul un diplôme d’État en un an de niveau bac+3 prépare à l’exercice de la profession d’expert en automobile. Cette formation est considérée comme insuffisante par les employeurs car elle ne permet pas d’enseigner toutes les subtilités du métier. Le contexte actuel d’évolution technologique rapide de la branche amplifie ce phénomène. En effet, la formation d’expert se limite au fonctionnement thermique et mécanique d’une automobile, mais n’enseigne pas l’électronique et l’informatique qui se développent pourtant rapidement dans le secteur automobile. Les experts juniors ne sont pas opérationnels en sortie d’étude et ont besoin de poursuivre leur formation en interne pour pallier à leurs lacunes.

“ On a une montée en compétences qui s’est faite en droite ligne de la complexité technologique : on ne fait pas la même expertise sur une 4L et sur une Tesla et le problème c’est que les formations ont évolué mais pas au même niveau. »

Président de la FFEA





Principales causes des tensions évoquées par les employeurs

Répercussion des difficultés économiques des cabinets sur les rémunérations des salariés

La situation fortement concurrentielle contraint les structures à proposer des niveaux de salaire jugés trop faibles. En effet, les compagnies d'assurances, principaux clients des entreprises d'expertises en automobile, utilisent le rapport de force en leur faveur pour imposer des prix bas. Or, ces prix, sous-évalués selon les employeurs, créent des difficultés économiques pour les entreprises qui se répercutent sur les salaires. En conséquence, le personnel, secrétaire comme expert, a tendance à quitter la branche pour rejoindre des secteurs plus rémunérateurs.

“

Les cabinets travaillent presque exclusivement pour les compagnies d'assurances et ils sont rémunérés par ces dernières, au prix qu'elles décident. Comme elles les payent au lance-pierre, ça se répercute sur les salaires des experts comme des secrétaires, ce qui pousse au départ. »

Expert automobile, Paris

Déficit de compétences techniques des candidats secrétaire technique

Les secrétaires des entreprises d'expertises en automobile se voient confier des missions variées, dont certaines requérant une bonne connaissance du secteur. Or, la majorité des candidats à ces postes présente un défaut de compétence en matière de chiffrage et de gestion des dossiers de sinistres. L'absence de formation initiale dédiée à cette fonction explique ces lacunes et complique les recrutements de ces profils. Pour compenser ce manque de formation, les cabinets proposent souvent des formations en interne, qui sont onéreuses et prennent du temps.

“

À l'époque, les secrétaires ne faisaient que taper les rapports. Avec l'évolution de la législation, elles se sont mises à faire les chiffrages avec les banques de données et elles n'ont pas les compétences pour. »

Expert automobile, Yvelines

ENTREPRISES DES PROFESSIONNELS LIBÉRAUX AUX DÉFIS DES TENSIONS

Les résultats de l'analyse des déterminants des tensions soulignent le poids prépondérant, mais non exclusif, des problématiques de ressources humaines. En cela, ils confirment l'importance des facteurs micro-économiques dans la compréhension et la réflexion sur les modes de résolution de cette problématique. Ces résultats conduisent nécessairement à interroger les facteurs sur lesquels il semble possible d'agir, à savoir :

- les processus de recrutement ;
- les conditions de travail ;
- les modalités d'intégration des nouvelles recrues.

A cette fin, des pistes d'actions sont proposées à partir de trois thématiques principales.

Ressources humaines et management

- Encourager la professionnalisation de la fonction RH et managériale ;
- Mettre en place des incitations à la fidélisation des salariés.

Besoins en compétences

- Rapprocher les compétences des candidats et les besoins des entreprises ;
- Développer l'accès aux formations pour les métiers supports.

Conditions d'exercice

- Améliorer les conditions de travail ;
- Valoriser l'image des métiers en communiquant sur les atouts des entreprises libérales.