

# Rapport d'activité 2009

---

Observatoire des Métiers des Professions Libérales

52-56, rue Kléber - 92309 LEVALLOIS-PERRET Cedex  
Tél. 01 46 39 38 77 - Fax 01 46 39 38 94 - e.mail : [ompl@opcapl.com](mailto:ompl@opcapl.com)



## SOMMAIRE

I. Le programme de travail 2009.....	3
II. les études finalisées en 2009.....	5
1- Les trajectoires professionnelles des salariés de la branche des entreprises d'architecture.....	5
2- Le portrait prospectif approfondi de la branche des cabinets d'avocats .....	6
III. Les études se poursuivant en 2010 .....	7
1- Le turn-over des salariés dans les pharmacies d'officines.....	8
2- Les trajectoires professionnelles des salariés des branches des géomètres experts, topographes et photogrammètres et de la pharmacie d'officine.....	8
3- L'égalité professionnelle dans la branche des laboratoires de biologie médicale et des cabinets médicaux .....	8
4- L'emploi des seniors dans la branche des laboratoires de biologie médicale .....	8
5- Le temps partiel dans la branche des pharmacies d'officine .....	8
6- La GPEC dans les branches des économistes de la construction et des laboratoires de biologie médicale .....	9
7- Portrait prospectif des branches des études d'huissiers de justice et des cabinets de vétérinaires .....	9
8- Etude européenne comparée sur les métiers des salariés des cabinets dentaires ...	9
IV. Les journées de communication .....	9
V. Orientations 2010.....	10



## 2009, une année marquée par une activité particulièrement dense

- Quatorze études inscrites au programme de travail 2009-2010 de l'OMPL. Elles concernent dix de ses onze branches adhérentes. Ces études sont toutes liées à des problématiques rencontrées par les branches et pour lesquelles elles ont besoin d'éléments quantitatifs et qualitatifs. Chacune d'elle est pilotée par un groupe technique composé de représentants de la Commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), de l'OMPL et du cabinet conseil ;
- Un projet européen d'étude comparée des emplois salariés dans les cabinets dentaires ;
- L'élargissement du nombre de prestataires suite à un appel d'offres pour les dix études initiées en 2009 ;
- L'organisation d'une journée de communication sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) dans les professions libérales ;
- Le réajustement du budget de l'OMPL : les sollicitations croissantes des branches professionnelles et la nécessité de se doter d'outils de communication performants ont conduit le conseil d'administration à demander aux partenaires sociaux d'augmenter le budget de l'OMPL, en le faisant passer de 0.3% de la collecte professionnalisation à 1.3%.

## I. Le programme de travail 2009

---

Conformément à ses engagements, le Conseil d'administration de l'OMPL a intégré dans son programme de travail toutes les études relevant de sa compétence demandées par les CPNEFP des branches professionnelles adhérentes.

Trois d'entre elles étaient inscrites dans la convention signée avec le cabinet Geste : le portait prospectif approfondi de la branche des cabinets d'avocats, les trajectoires professionnelles des salariés des entreprises d'architecture, le turn-over dans les pharmacies d'officine. Les deux premières ont donné lieu à une restitution en CPNEFP en 2009, la troisième, en cours de finalisation, sera présentée à la CPNEFP de la pharmacie d'officine au second trimestre 2010.

Conformément aux orientations méthodologiques définies par le conseil d'administration, chaque étude donne lieu à une expérimentation avec une branche avant sa transférabilité à d'autres branches. L'année 2009 a permis de valider la pertinence de ces trois études au regard de la problématique identifiée par la branche, de vérifier leur faisabilité en termes de recueil de données, et de stabiliser la méthodologie.

Douze études sont programmées pour 2010, elles se déclinent autour de huit thèmes :

1. les trajectoires professionnelles des salariés de la branches des cabinets de géomètres experts, topographes et photogrammètres et de la branche de la pharmacie d'officine ;
2. Le turn-over des salariés dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ;
3. le portrait prospectif approfondi de la branche des études d'huissiers de justice et des cabinets d'avocats ;
4. la GPEC de la branche des économistes de la construction et des laboratoires de biologie médicale ;
5. le temps partiel dans la branche de la pharmacie d'officine ;
6. l'emploi des seniors dans la branche des laboratoires de biologie médicale ;
7. l'égalité professionnelle dans la branche des cabinets médicaux et des laboratoires de biologie médicale ;
8. une étude européenne sur les emplois salariés dans les cabinets dentaires.

Les trois premiers thèmes ont donné lieu, au cours des années précédentes, à des études dans d'autres branches professionnelles et ont permis de stabiliser une méthodologie de travail. Les quatre derniers donneront lieu, dans un premier temps, à une phase de d'expérimentation avec une des branches concernées avant leur diffusion à d'autres branches.

Néanmoins, chaque étude se construit autour de quatre principes déclinés en fonction de ses objectifs spécifiques :

- une logique de partenariat entre le cabinet conseil, la CPNEFP concernée et l'OMPL qui donne lieu à la constitution d'un groupe technique chargé du suivi des travaux ;
- le recueil des données statistiques et documentaires pertinentes au regard du sujet traité ;
- un travail de terrain auprès des entreprises et des salariés au travers d'enquêtes et/ou d'entretien ;
- la restitution d'un rapport final destiné à une publication.

La convention signée avec le cabinet Geste s'achevant en 2009, le conseil d'administration a décidé d'élargir son panel de prestataires en procédant à un appel d'offres pour les études futures. Cette consultation a abouti à la sélection de trois prestataires sur les cinq auditionnés :

- ✓ le cabinet Ithaque s'est vu confier les études concernant les trajectoires professionnelles des salariés et le temps partiel ;
- ✓ le cabinet Geste a été retenu pour les études sur l'égalité professionnelle, l'emploi des seniors et le portrait prospectif approfondi de la branche des études d'huissiers de justice ;
- ✓ le cabinet Pollen conseil est missionné pour les études sur la GPEC et le portrait prospectif approfondi de la branche des cabinets vétérinaires.

L'étude européenne diffère des autres. Elle s'inscrit dans le cadre de l'appel à projet européen « programme d'éducation et de formation tout au long de la vie » Léonardo Da Vinci pour lequel le Groupement d'Intérêt Public -formation continue-insertion professionnelle- (GIP) de Limoges a proposé à l'OMPL de présenter un dossier en partenariat.

## II. Les études finalisées en 2009

---

Deux études, finalisées en 2009, après validation par l'OMPL et la CPNEFP concernée ont été publiées :

- Les trajectoires professionnelles des salariés des entreprises d'architecture ;
- Le portrait prospectif de la branche des cabinets d'avocats.

### 1- Les trajectoires professionnelles des salariés de la branche des entreprises d'architecture

#### **RAPPEL DU CONTEXTE**

Cette étude, initiée en 2008, apporte à la branche des entreprises d'architecture des informations complémentaires à celles recueillies dans le cadre de l'étude pour l'élaboration de sa GPEC. Deux questions sont au centre de ce travail :

- les spécificités des trajectoires professionnelles des salariés
- les facteurs qui influencent les trajectoires professionnelles avec un éclairage sur l'égalité professionnelle.

#### **LES ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE**

Cinq types de trajectoires professionnelles des salariés se dessinent :

- les stables (38% de l'ensemble) ;
- les mobiles (25% des salariés) ;
- les ascendants (18% des salariés) ;
- les nouveaux entrants (15% des salariés) ;
- les ruptures de parcours (5% des salariés).

#### **Une relative stabilité des salariés dans l'entreprise**

Sur les cinq dernières années, plus de la moitié des salariés a connu au moins un changement d'entreprise, une période de chômage, de congé ou une première entrée sur le marché du travail.

Le changement d'entreprise concerne environ 40 % de salariés.

#### **Des coefficients hiérarchiques peu évolutifs**

Les coefficients hiérarchiques des salariées des entreprises d'architecture ont peu varié au cours des cinq dernières années ; leur majoration annuelle moyenne est de 3%.

#### **Le dynamisme des trajectoires professionnelles et des coefficients hiérarchiques sont étroitement liés à la taille de l'entreprise**

Les salariés comme les employeurs attribuent prioritairement les évolutions professionnelles aux compétences du salarié et à son implication. Or, les analyses montrent qu'elles sont également liées aux caractéristiques des entreprises et des salariés.

**La formation continue n'est pas identifiée par les salariés comme un levier d'évolution professionnelle**

L'impact de la formation continue est mal mesuré par les salariés comme par les employeurs.

**Les salariés sont dans une perspective d'évolution professionnelle à moyen terme**

La moitié des salariés associe évolution professionnelle avec départ de l'entreprise actuelle. Pour un peu plus de 40% d'entre eux cela se traduirait par la création de leur propre entreprise.

## **2- Le portrait prospectif approfondi de la branche des cabinets d'avocats**

### **RAPPEL DU CONTEXTE**

La branche des cabinets d'avocats est soumise à des évolutions importantes qui risquent d'impacter l'emploi et les compétences des salariés : mise en place du réseau privé virtuel des avocats, changement de la carte judiciaire, réflexion sur la grande profession du droit, réforme possible de l'instruction...

Afin de faire face et d'anticiper ces mutations, la profession a besoin d'en identifier les répercussions possibles sur les entreprises et l'emploi des salariés au travers d'une analyse quantitative et qualitative.

### **LES ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE**

#### **Une branche confrontée à d'importantes évolutions**

D'importantes réformes sont en cours de préparation ou au début de leur mise en œuvre.

#### **Un marché du service juridique et de l'activité de conseil en plein développement, mais très concurrentiel**

Les avocats doivent rester compétitifs, alors que la concurrence d'autres professionnels du droit ou d'autres professions se développe. La concurrence entre les avocats eux-mêmes est également de plus en plus forte.

Le mouvement de déréglementation croissante en cours pour les prestations de service juridique est un enjeu majeur. La directive européenne sur les services pourrait apporter d'importants changements dans les conditions d'exercice de la profession.

#### **Une internationalisation croissante des activités juridiques**

Les cabinets français sont confrontés à une concurrence des cabinets étrangers sur leur marché, et à la nécessité de rechercher de nouvelles sources de croissance sur des marchés en fort développement, mais mondialisés.

#### **Une alternative entre deux grands modèles de développement**

- tendre vers le modèle des pays de «Common Law» - d'inspiration néolibérale ;
- ou maintenir un modèle dit « romano-germanique », davantage régulé.



## Des enjeux et réformes qui concerneront plus spécifiquement les cabinets à dominante judiciaire

Plusieurs enjeux liés aux différentes réformes vont impacter l'activité des cabinets concernés, voire même de manière plus fondamentale le métier d'avocat lui-même.

### La perspective d'une ouverture des professions juridiques et d'un élargissement des activités des avocats

- le développement de «l'interprofessionnalité» ;
- la création d'un statut d'avocat en entreprise ;
- le projet d'une formation commune à tous les juristes ;
- le développement de l'accès au droit via l'acte sous seing privé contresigné par un avocat ;
- la réforme de l'aide juridictionnelle.

### Les scénarios à l'horizon 2015

**Scénario 1** : «*Déréglementation des prestations de services juridiques et ouverture à la concurrence*» .

**Scénario 2** : «*Ouverture des professions juridiques et régulation*».

## III. Les études se poursuivant en 2010

---

- Le turn-over des salariés dans les pharmacies d'officines
- Les trajectoires professionnelles des salariés des branches des géomètres experts, topographes et photogrammètres et de la pharmacie d'officine
- L'égalité professionnelle dans la branche des laboratoires de biologie médicale et des cabinets médicaux
- L'emploi des seniors dans la branche des laboratoires de biologie médicale
- Le temps partiel dans la branche des pharmacies d'officine
- La GPEC dans les branches des économistes de la construction et des laboratoires de biologie médicale
- Portrait prospectif des branches des études d'huissiers de justice et des cabinets de vétérinaires
- Etude européenne comparée sur les métiers des salariés des cabinets dentaires

## 1- Le turn-over des salariés dans les pharmacies d'officines

### LES OBJECTIFS DE L'ETUDE

La profession souhaitait répondre à deux questions au travers de l'étude :

- ↔ Quantifier le turn-over des salariés ;
- ↔ Analyser le turn-over

## 2- Les trajectoires professionnelles des salariés des branches des géomètres experts, topographes et photogrammètres et de la pharmacie d'officine

### LES OBJECTIFS DE L'ETUDE

- ↔ Etablir et analyser les trajectoires des salariés des pharmacies d'officine ;
- ↔ Identifier et expliquer les facteurs qui impactent les trajectoires professionnelles, (formation continue ou initiale, situation familiale, âge, mode de management, localisation, types de marchés...)
- ↔ Mettre en perspective le point de vue des salariés et des employeurs.

## 3- L'égalité professionnelle dans la branche des laboratoires de biologie médicale et des cabinets médicaux

### LES OBJECTIFS DE L'ETUDE

- ↔ Mesurer la situation actuelle de l'emploi des hommes et des femmes ;
- ↔ Expliquer les raisons de l'éventuelle discrimination professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- ↔ Donner des pistes pour agir et parvenir à une égalité professionnelle homme/femme ;
- ↔ Proposer des modalités de suivi de la situation.

## 4- L'emploi des seniors dans la branche des laboratoires de biologie médicale

### LES OBJECTIFS DE L'ETUDE

- ↔ Mesurer la situation actuelle de l'emploi des seniors ;
- ↔ Donner des pistes pour agir au regard de la loi ;
- ↔ Proposer des modalités de suivi de la situation.

## 5- Le temps partiel dans la branche des pharmacies d'officine

### LES OBJECTIFS DE L'ETUDE

- ↔ Définir les différentes typologies d'emplois à temps partiel, leurs caractéristiques et leurs possibilités d'évolution ;
- ↔ Préciser les situations où le temps partiel est subi et celles où il est choisi ;
- ↔ Mesurer le niveau de précarité des salariés concernés par un emploi à partiel ;
- ↔ Identifier et expliquer les éléments qui favorisent les contrats à temps partiel ;
- ↔ Analyser et mettre en perspective le point de vue des salariés et des employeurs ;
- ↔ Proposer des pistes de travail à la branche ;
- ↔ Construire un outil de suivi.

## 6- La GPEC dans les branches des économistes de la construction et des laboratoires de biologie médicale

### LES OBJECTIFS DE L'ETUDE

- ↪ Recenser les métiers ;
- ↪ Pour chaque métier, identifier les compétences spécifiques ou transverses requises ;
- ↪ Identifier l'impact des évolutions technologiques, démographiques, réglementaires et économiques sur les métiers et les compétences ;
- ↪ Définir les orientations à privilégier pour faciliter la mise en œuvre d'une démarche de gestion préventive et prospective des compétences et les mobilités nécessaires ;
- ↪ Articuler les différents outils de la construction des parcours, de la mobilité et de la formation.

## 7- Portrait prospectif des branches des études d'huissiers de justice et des cabinets de vétérinaires

### LES OBJECTIFS DE L'ETUDE

- ↪ décrire les caractéristiques de la branche ;
- ↪ Identifier les évolutions prévisibles en cours ;
- ↪ Définir des scénarii prospectifs d'évolution à 5 - 10 ans ;
- ↪ Proposer des pistes d'intervention.

## 8- Etude européenne comparée sur les métiers des salariés des cabinets dentaires

L'objectif de ce projet est la réalisation d'une étude européenne comparée sur les emplois salariés dans les cabinets dentaires, et la construction des référentiels d'emplois et de compétences pour les métiers communs aux pays impliqués dans le projet.

L'agence nationale de sélection des projets doit rendre sa décision au début du second trimestre 2010. Cette étude va engager l'OMPL dans une première réflexion prospective à dimension européenne.

## IV. Les journées de communication

---

La journée de communication annuelle de l'OMPI s'est déclinée à partir de la préoccupation transversale à la majorité des branches professionnelles sur la nécessité d'anticiper les besoins de compétences des salariés pour répondre aux évolutions qui impactent les entreprises. Or, un constat s'impose, la question de la GPEC au niveau des TPE reste inexplorée et tous les dispositifs sont pensés pour les grandes entreprises. Les TPE n'ont pas d'outils ni de démarche à leur disposition dont elles peuvent se saisir pour mener une réflexion sur les questions qui se posent à elles.

Cette journée, organisée autour d'interventions d'experts et du témoignage des branches des cabinets de géomètres experts et des entreprises d'architecture, a mobilisé 59 participants sur la journée, dont des représentants de 8 des 10 branches professionnelles adhérentes à l'OMPL.

Suite à cette journée, les branches professionnelles des laboratoires d'analyses médicales et des cabinets vétérinaires ont souhaité bénéficier d'une étude GPEC. L'OMPL a demandé au cabinet Pollen de construire des outils GPEC spécifiques aux TPE. La construction de ces outils se fera dans le cadre d'un travail conjoint avec l'OPCA PL.

## V. Orientations 2010

### Renforcer le rôle de l'OMPL dans le secteur des professions libérales au niveau national et régional

#### Deux constats ont particulièrement influencé les orientations 2010

- L'OMPL subit la prégnance des professions de santé, ce qui impacte ses études et ne donne pas une image réellement représentative du secteur des professions libérales. Il est important de réfléchir à la manière de lui donner une visibilité plus importante.
- Les évolutions actuelles de la répartition des compétences entre les territoires vont vers une décentralisation en faveur des régions. Ce mouvement doit être pris en compte dans les études qui doivent refléter les réalités territoriales.

#### Trois questions ont guidé la réflexion

- Comment passer de l'OMPL à l'observatoire du secteur libéral ?
- Comment faire de l'OMPL la vitrine du secteur libéral ?
- Comment intégrer la dimension régionale dans les travaux de l'OMPL ?

#### Quatre priorités sont fixées pour 2010

Le conseil d'administration s'est donné comme priorités, outre la poursuite du travail engagé avec les CPNEFP des branches professionnelles adhérentes, de :

- créer des synergies avec toutes les professions libérales ;
- nouer des partenariats avec les observatoires régionaux ;
- amplifier sa stratégie de communication de ses travaux notamment au travers de la construction de son site et l'organisation de demi-journées de présentation des études ouvertes à toutes les professions libérales ;
- réaliser une étude sur la valeur ajoutée socio-économique avec une entrée sectorielle : juridique, santé et technique. Ce travail abordera plusieurs thèmes dont : la formation des salariés, l'emploi, la richesse créée, le transfert d'entreprises, le lien social, l'économie résidentielle... Cette étude, conduite dans le cadre d'un partenariat OMPL, ONE PL et observatoires régionaux, proposera une analyse nationale et une approche territoriale sur trois régions.