



2012

Rapport
D'ACTIVITÉ

Observatoire prospectif
des métiers et des qualifications
dans les professions libérales

SOMMAIRE

01 **Édito**

03 **2012, fait entrer l'OMPL dans une dynamique de mutualisation**

04 Programme de travail 2012

07 Études finalisées en 2012

18 Rencontre annuelle de l'OMPL

21 **Orientations 2013**

22 Constats à l'origine des orientations 2013

23 Études se poursuivant en 2013

26 Nouvelles études pour 2013

PRODUCTION DE CONNAISSANCE

L'OMPL S'INSRIT DANS UNE DÉMARCHE DE PRODUCTION DE CONNAISSANCE AU SERVICE DES SALARIÉS ET DES EMPLOYEURS DES ENTREPRISES LIBÉRALES

La branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des salles de ventes volontaires a rejoint l'OMPL. Il regroupe désormais 13 branches professionnelles qui comptent plus de 400 000 emplois salariés ETP (Equivalent temps plein) et près de 113 500 entreprises. Ces chiffres et la constitution de notre conseil d'administration (représentants de l'UNAPL et des cinq syndicats représentatifs au niveau national) confèrent à notre observatoire paritaire une légitimité incontestable sur le secteur des entreprises libérales avec salariés.

En 2012, nous avons comme dans les années passées conduit, sous l'impulsion des CPNEFP (Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle), des études qui répondaient à leurs besoins de connaissance de leur secteur professionnel pour pouvoir ajuster au mieux leurs orientations emploi-formation.

En parallèle, à l'initiative du conseil d'administration, une étude transverse à toutes les branches professionnelles a été conduite. Celle-ci permet aux partenaires sociaux de disposer d'indicateurs de suivi de l'accord cadre interprofessionnel du 9 juillet 2010 sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales. Cette étude est la première, à notre connaissance, qui donne une visibilité statistique sur la qualité des emplois dans les professions libérales et qui permet une comparaison des pratiques au sein de chaque secteur d'activité – cadre de vie-technique, juridique et santé- et des professions libérales. Elle a d'ailleurs servi de cadre à la rencontre annuelle de l'OMPL sur le thème « qualité de l'emploi : un atout pour les TPE ! Comment aller plus loin ? ». Cette rencontre a dépassé le périmètre

des professions libérales en réunissant autour d'une table ronde les principaux syndicats du secteur des TPE –FNSEA, UNAPL, UPA, USGERES, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT. Cette initiative, saluée par tous les participants, a été l'occasion pour l'ensemble des partenaires sociaux d'affirmer leur volonté de faire évoluer la qualité de l'emploi dans les TPE, de confronter leurs pratiques et d'évoquer des pistes pour son amélioration. Cette première étude transverse nous conforte dans notre projet de faire de l'OMPL non seulement un outil au service des branches professionnelles mais aussi de l'interprofessionnalité pour une capitalisation, une mutualisation des bonnes pratiques et une réflexion partagée sur des problématiques communes.

2012 a également été marquée par la mise en œuvre de l'orientation décidée par le conseil d'administration d'élargir l'horizon de la réflexion de l'OMPL au niveau de l'Europe. La première étude européenne, programmée pour fin 2013, va permettre une mise en perspective des évolutions en cours et de leurs impacts sur les entreprises et les emplois de la branche des cabinets d'experts en automobile. Par la suite, les branches intéressées par ce thème pourront bénéficier de la méthodologie expérimentée.

Ainsi, 2012 constitue, pour l'OMPL, une étape décisive vers la prise en compte d'un contexte dépassant le cadre strict de la branche professionnelle.

Toutes ces actions et publications contribuent à produire de la connaissance sur le secteur des professions libérales qui a longtemps été occulté par celui des grandes entreprises ou d'autres plus communicants. Pourtant, dans nos entreprises, nos branches, nos secteurs nous savons aussi faire preuve d'innovation, de réactivité, de pragmatisme et il est grand temps de le faire savoir !



PATRICK GUEBELS
Vice président



ROGER HALEGOUET
Président

400 000

EMPLOIS

13

BRANCHES

113 500

ENTREPRISES

2012

FAIT ENTRER L'OMPL DANS UNE DYNAMIQUE DE MUTUALISATION

- Dix sept études inscrites au programme de travail, dont plus du tiers concerne les évolutions prospectives d'une profession et près d'un tiers des problématiques transverses à l'ensemble des branches professionnelles.
- Rencontre annuelle de l'OMPL sur le thème « la qualité de l'emploi, un atout pour les TPE ! Comment aller plus loin ? ». Cette rencontre a associé à la réflexion engagée par l'OMPL les principaux syndicats du secteur des TPE (FNSEA, UNAPL, UPA, USGERES, CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT).
- Adhésion de la branche des offices des commissaires priseurs judiciaires et des salles de ventes volontaires à l'observatoire. Cette nouvelle adhésion porte à 13, dont quatre pour le secteur juridique, le nombre de branches ayant choisi l'OMPL comme observatoire prospectif.

PROGRAMME 2012

Pour 2012, le conseil d'administration s'était fixé trois objectifs principaux :

- Répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP
- Développer une analyse transverse des thématiques communes aux branches
- Réaliser une analyse comparée des particularités des entreprises libérales au niveau européen

RÉPONDRE AUX DEMANDES SPÉCIFIQUES DES CPNEFP

Les CPNEFP (Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle) restent la principale source de sollicitation de l'OMPL. Leur première demande cible, généralement, une étude statistique et une étude prospective. Ces études sont à la fois un outil de connaissance et un outil d'aide à la décision qui résultent d'une réflexion collective associant notamment tous les partenaires sociaux. Elles participent à l'élaboration des politiques emploi formation de la branche. Au terme de cette année, pratiquement toutes les branches se seront inscrites dans cette dynamique.

DÉVELOPPER UNE ANALYSE TRANSVERSE DES THÉMATIQUES COMMUNES AUX BRANCHES

Les différentes études conduites depuis la création de l'OMPL ont clairement montré que les partenaires sociaux ont des préoccupations communes qui permettent une approche transversale des problématiques et de confronter quatre niveaux d'analyse : la branche, le secteur d'activité (cadre de vie technique, juridique ou santé), le secteur des professions libérales et l'ensemble

de l'économie. L'année 2012, aura notamment permis de valider la pertinence de l'approche transversale avec l'aboutissement de l'étude sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales et le démarrage de quatre nouvelles études. Ces études sont une opportunité pour les partenaires sociaux, les employeurs et les salariés de bénéficier d'éléments de comparaison spécifiques.

RÉALISER UNE ANALYSE COMPARÉE DES PARTICULARITÉS DES ENTREPRISES LIBÉRALES AU NIVEAU EUROPÉEN

Les directives européennes impactent les évolutions des entreprises, les compétences des salariés et des employeurs. Dans chaque étude prospective une rapide comparaison des pratiques est réalisée. Outre l'adhésion de l'OMPL au CEPLIS (Conseil européen des professions libérales) afin d'être au plus près de l'information, une première étude européenne, à la demande de la branche des entreprises d'experts en automobile, a été programmée.

18

ÉTUDES CONDUITES EN 2012

ÉTUDES FINALISÉES EN 2012

Cabinets de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers - Étude prospective → p.08

Études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires - Portrait statistique → p.10

Cabinets dentaires - Étude prospective → p.11

Pharmacie d'officine - Étude prospective → p.13

Cabinets et cliniques vétérinaires - Impact de la qualification des salariés → p.14

Professions libérales - Qualité de l'emploi → p.16

ÉTUDES SE POURSUIVANT SUR 2013

Études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires - Étude prospective → p.24

Cabinets d'avocats - Portrait statistique / Étude prospective → p.24

Offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires - Portrait statistique / Étude prospective → p.24

Entreprises d'architecture - Portrait statistique → p.24

Entreprises d'économistes de la construction - Trajectoires professionnelles des salariés → p.24

Cabinets d'experts en automobile - Comparaison européenne → p.24

Professions libérales - Chômage / Temps partiel subi ou choisi ? / Insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage / Valeur ajoutée territoriale → p.25

Au cours de l'année 2012, l'OMPL aura piloté quatre portraits statistiques, six études prospectives, trois études thématiques et cinq études transverses. Neuf études ont débuté en 2011 et neuf en 2012. Ces dernières ont fait l'objet d'un appel d'offres.

PORTRAITS STATISTIQUES

1. études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires ;
2. cabinets d'avocats ;
3. offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires ;
4. entreprises d'architecture.

Sur les quatre portraits statistiques, seul celui des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires avait été engagé en 2011. Les portraits statistiques ont constitué les premières études de l'OMPL. Le conseil d'administration avait décidé que ceux-ci seraient réactualisés périodiquement afin de pouvoir mesurer les évolutions sur les différents indicateurs retenus. Depuis, les nouveaux portraits se sont enrichis, ils intègrent dorénavant les données de la DADS (Déclaration annuelle de données sociales) qui sont accessibles par numéro de convention collective. L'accès à ces données a permis d'intégrer de nouveaux indicateurs qui pourront être aisément suivis à chaque actualisation.

ÉTUDES PROSPECTIVES

1. études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires ;
2. cabinets d'avocats ;
3. offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires ;
4. cabinets dentaires ;
5. cabinets de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers ;
6. pharmacie d'officine.

À l'exception des cabinets d'avocats, les cinq autres branches bénéficient de leur première étude prospective. Pour la branche des cabinets d'avocats, il s'agit de la seconde étude sur ce thème. Celle-ci va permettre de mesurer la pertinence des scénarios construits précédemment.

Au terme de l'année 2012, 11 des 13 branches adhérentes disposent ou sont en cours de finalisation de leur étude prospective.

ÉTUDES THÉMATIQUES

1. trajectoires professionnelles des salariés des entreprises d'économistes de la construction ;
2. impact de la qualification des personnels sur l'activité et l'emploi dans la branche des cabinets et cliniques vétérinaires ;
3. étude européenne sur les entreprises d'experts en automobile.

Toutes les études thématiques sont directement liées aux conclusions des études prospectives conduites pour les branches concernées.

ÉTUDES TRANSVERSES À TOUTES LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

1. qualité de l'emploi dans les professions libérales ;
2. chômage dans les professions libérales ;
3. insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ;
4. qualité du temps partiel dans les professions libérales ;
5. valeur ajoutée territoriale des entreprises libérales.

L'année 2012 se caractérise par une augmentation notable des études transverses à toutes les branches, conformément aux objectifs fixés par le conseil d'administration.

Au final, l'OMPL aura piloté 18 études en 2012 dont 11 se poursuivent en 2013. Toutes les branches adhérentes à l'OMPL auront bénéficié d'au moins une étude.



ÉTUDES FINALISÉES EN 2012

Six études, finalisées en 2012, ont donné lieu à une présentation commune aux partenaires sociaux de la branche concernée, à l'OMPL et aux acteurs intéressés par le thème traité. Elles sont publiées ou en cours de publication sur le site de l'OMPL.

UNE ÉTUDE À L'INITIATIVE DU SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE

1. étude prospective des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers.

UNE ÉTUDE LIÉE AU SECTEUR JURIDIQUE

2. portrait statistique des études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires.

TROIS ÉTUDES CONCERNANT LE SECTEUR SANTÉ

3. étude prospective des cabinets dentaires ;
4. étude prospective de la pharmacie d'officine ;
5. impact de la qualification des personnels sur l'activité et l'emploi dans les cabinets et cliniques vétérinaires.

UNE ÉTUDE TRANSVERSE À TOUTES LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

6. qualité de l'emploi dans les professions libérales.

1 Étude prospective des cabinets de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers

RAPPEL DU CONTEXTE

L'étude vise à analyser l'évolution à moyen terme des activités et des métiers de la branche à partir de trois questions principales :

- quels sont les principaux facteurs d'évolution qui impactent, ou vont impacter, les entreprises et les salariés : facteurs économiques, réglementaires, technologiques, organisationnels, ... ?
- face à ces impacts, quels sont les scénarios et les stratégies possibles pour les entreprises et les salariés de la branche ?
- quels seront les impacts de ces évolutions et de ces stratégies sur les emplois, les métiers et les compétences des salariés de la branche ?

L'étude doit permettre d'alimenter la démarche de GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) entamée par la branche en offrant une meilleure visibilité sur les évolutions possibles des métiers et des compétences.

L'horizon visé par la démarche prospective est le moyen terme (5-10 ans). L'objectif est de proposer aux acteurs de la branche des pistes de réflexion sur l'avenir et les actions envisageables pour le préparer. Il ne s'agit pas de prédire les métiers à l'horizon 2030, mais plutôt de repérer les évolutions en cours et celles qu'il est possible d'anticiper dès aujourd'hui, car ce sont celles sur lesquelles les acteurs de la branche ont la possibilité d'agir.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Les activités des entreprises de la branche reposent sur un cœur de métier commun à toutes les entreprises rencontrées (le bornage, la délimitation de propriété, la topographie), puis sur des activités « périphériques » (copropriété, urbanisme, conseil, ingénierie, ...). Ces dernières représentent 40 % du chiffre d'affaires de la profession mais sont en progression constante.

Évolutions fortes engagées depuis plusieurs années

Le développement des nouvelles technologies a accéléré l'élargissement du champ d'activités. La forte évolution, ces dernières années, du cadre juridique et réglementaire de l'activité a renforcé la composante juridique du métier. La prise en compte de l'environnement a fait émerger des besoins nouveaux de compétences dans les entreprises.

Concurrence accrue

La concurrence interne (entre les entreprises de la branche) et externe (avec les autres professions du cadre de vie) se sont renforcées ces dernières années, avivées par la crise de l'immobilier de 2008. Les mouvements de rachat et de reprise de cabinets se sont accélérés. Ils tendent à remettre en cause le partage implicite des territoires qui prévalait jusqu'à présent entre les entreprises. Ce mouvement va de pair avec la croissance globale du chiffre d'affaires de la profession et le développement de la taille moyenne des entreprises. Les formes sociétales se sont fortement développées.

L'étude propose une typologie des entreprises en cinq catégories fondée sur la taille et la stratégie de diversification des activités.

Organisation du travail

Les entreprises reposent sur une forte polyvalence des postes de techniciens entre les tâches de terrain et de bureau.

Les tâches de back-office sont appelées à se développer, entraînant des besoins accrus en compétences (DAO, juridique, gestion...). Elles pourront demain être confiées à des salariés de différents profils : techniciens spécialisés, ingénieurs, chargés d'études...

Inversement, la tendance à la réduction des équipes de terrain pourrait se confirmer (technicien seul sur certains chantiers notamment), avec un impact négatif sur l'emploi des techniciens.

Formation professionnelle dominée par les niveaux III

La formation des techniciens est aujourd'hui dominée par les diplômes de niveau III (BTS), mais de nombreux salariés ont été formés sur le terrain à partir de niveaux plus faibles (CAP, BT, Bac Pro, titre AFPA). La branche s'est par ailleurs engagée sur une politique de développement des CQP (Contrat de qualification professionnelle). Les compétences des techniciens devront se renforcer à l'avenir compte tenu de la diversité croissante des domaines d'intervention des cabinets (juridique, environnement, traitement de données, maîtrise de nouveaux matériels...). La licence professionnelle pourra répondre en partie à ces besoins de compétences, mais de nouveaux profils feront également leur apparition dans les entreprises. L'ouverture récente du DPLG de géomètre-expert aux profils universitaires répond également à cette nécessité d'évolution des profils et des compétences.

Principaux facteurs d'évolution

- L'ouverture croissante du cadre réglementaire élargira la possibilité d'exercice au plan européen, avec l'arrivée possible sur le marché français d'entreprises étrangères, et inversement, des stratégies plus européennes d'entreprises françaises. Cette ouverture pourrait éventuellement aller -si le cadre juridique le permet- jusqu'à l'apparition d'entreprises interprofessionnelles intégrant différentes activités du cadre de vie.
- Sur le marché public, la demande, sous l'effet du développement des intercommunalités et de la réforme du code des marchés, évoluera et le besoin d'expertise et de conseil progressera. Plus globalement, cette demande appuyée par un besoin de sécurisation des opérations portant sur la propriété et le foncier devrait prendre de l'ampleur dans les années à venir.

Deux enjeux majeurs pour l'avenir

- Un enjeu démographique, à travers la question du renouvellement de la profession et la reprise des entreprises.
- Un enjeu de positionnement stratégique des entreprises et du développement de leur domaine d'activité, aux côtés des autres professions du cadre de vie.

« Les entreprises reposent sur une forte polyvalence des postes de techniciens »

Les ressources humaines apparaissent bien comme la ressource critique à maîtriser pour répondre à ces enjeux. Plusieurs stratégies différentes sont possibles pour renforcer les compétences au sein des entreprises : la promotion et le développement des salariés en poste, qui passent entre autres par la formation ; l'ouverture à de nouveaux profils et l'intégration de nouvelles compétences.

L'étude propose deux scénarios volontairement contrastés pour l'avenir :

- scénario 1 : le repli de la branche sur ses activités traditionnelles ;
- scénario 2 : le développement et la diversification des activités.

Dans les deux scénarios, la concurrence interne comme externe est considérée importante. Les entreprises doivent opérer dans les deux cas des choix stratégiques quant à leur positionnement sur le marché : recentrage sur le cœur de métier ou au contraire développement de l'offre de services. Elles sont également confrontées à la question de la taille critique et des stratégies de croissance possibles (internes ou externes par rachat d'autres cabinets).

L'emploi connaîtrait un repli modéré dans le scénario 1 et un développement également modéré dans le scénario 2.

Le niveau de concentration de la branche et le développement des compétences des salariés constituent les deux points clés qui différencient les scénarios.

2

Portrait statistique des études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires

RAPPEL DU CONTEXTE

Le portrait statistique des études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires est le premier volet de l'étude prospective. Il a pour objectif de recueillir des données et des éléments de cadrage qui permettront, dans un second temps, de conduire l'étude prospective.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Une tendance à la concentration des études

83 % des études ont moins de 10 salariés. Cependant, celles de 11 salariés et plus regroupent près de 40 % des emplois. Ceci se traduit par une proportion d'études de plus de 10 ETP en hausse et un poids dans l'effectif total en progression.

Un management principalement masculin

Les salariés sont avant tout des femmes (85 %), alors que 90 % des dirigeants sont des hommes. Parmi les salariés, 2/3 sont employés, 17,5 % techniciens et agents de maîtrise et 16,5 % cadres. Cependant, si plus d'un homme sur trois est cadre, près de sept femmes sur 10 sont employées. Les formes particulières d'emploi (contrats à durée déterminée, temps partiels) sont relativement peu répandues (respectivement 4 % et 17 % des effectifs salariés). Avec 30 % de dirigeants âgés de 58 ans ou plus en 2010, les cessations d'activités professionnelles devraient se développer dans les années à venir, ce qui posera la question de la transmission des études avec une ampleur variable selon la localisation géographique. Parmi les salariés, seulement 17 % des femmes et 11 % des hommes sont âgés de 55 ans et plus. La pyramide des âges apparaît donc plus équilibrée. Toutefois, les effectifs de moins de 40 ans sont majoritairement masculins : le recul des recrutements de personnel féminin de plus faible qualification est sans doute le principal élément explicatif. Toutefois, l'hypothèse d'une durée moyenne de carrière plus faible des hommes sous statut salarié mérite d'être approfondie.

Un poids économique relativement important

Bien que représentant seulement 0,6 % de l'ensemble des auxiliaires de justice en 2010, les administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires génèrent un chiffre d'affaires représentant près de 2,5 % du secteur des activités juridiques. Le chiffre d'affaires moyen par étude apparaît donc relativement élevé, comparativement aux autres secteurs. Ainsi, l'activité des études dans le cadre des procédures collectives génère un chiffre d'affaires moyen supérieur aux autres professions du droit (les avocats représentant près de 60 % du chiffre d'affaires des activités juridiques, les notaires un peu plus de 30 % et les huissiers de justice environ 7 %).

Un accès à la formation continue significatif

Les formations financées pour les salariés sont majoritairement de courte durée et concernent le « cœur de métier » des professionnels du secteur. Ces formations sont donc très ciblées et nombre d'entre elles sont organisées à l'initiative de la profession (Conseil national des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires ou IFPPC – Institut français des praticiens des procédures collectives). Les formations diplômantes ou certifiantes sont peu nombreuses, mais les rares contrats de professionnalisation réalisés en 2011 ont représenté près de 30 % des heures de formation financées par l'OPCA PL. L'effort de formation est significatif, puisque près d'un salarié sur quatre a suivi au moins une formation prise en charge par l'OPCA PL entre 2008 et 2011.

3

Étude prospective des cabinets dentaires

RAPPEL DU CONTEXTE

À la suite du portrait statistique de branche, qui a permis de faire un état des lieux et de cerner les spécificités de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité bénéficier d'une étude prospective afin d'identifier les enjeux pour la profession et les scénarios d'évolutions possibles pour mieux les anticiper.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Des évolutions modifiant l'exercice professionnel

Offre quantitative de soins dentaires

- baisse (relative) du nombre de praticiens ;
- féminisation des chirurgiens-dentistes ;
- baisse de la durée moyenne du travail des praticiens libéraux... ;
- ...mais augmentation de la productivité.

« Des évolutions qui impacteront l'ensemble de la profession »

Pratique professionnelle

- développement progressif des cabinets regroupés en lieu et place d'un exercice individuel ;
- plateaux techniques plus lourds avec des équipements plus performants ;
- confirmation des chirurgiens-dentistes spécialistes et référents pour des interventions de chirurgies spécifiques auprès des patients d'omnipraticiens.

Matériels, techniques...et organisation

- évolutions et progrès renouvelés (mais sans rupture technologique) ;
- prise en charge par traitement global de la bouche et des rendez-vous longs, alternative aux rendez-vous courts (et

répétés) pour traitement d'une dent et sa pathologie ;

- formation continue (médicale) rendue obligatoire pour les praticiens ;
- optimisation du temps d'intervention, des techniques et des solutions alternatives.

Demande et santé bucco-dentaire

- vers une baisse des besoins de soins, conséquence d'une hygiène bucco dentaire à la hausse ?
- une demande qui se transforme avec l'évolution des techniques et des besoins ;
- une montée de la dimension esthétique cosmétique-confort à côté de la seule santé ;
- une évolution du patient vers le consommateur, et de la santé vers l'esthétique.

Entreprise dentaire

- revente difficile des cabinets dentaires en raison notamment d'un plus grand nombre de cédants que de nouveaux installés ;
- contraintes réglementaires peu favorables au développement de l'emploi de chirurgiens-dentistes salariés et de collaborateurs libéraux ;
- charges d'exploitation à la hausse ;
- tâches de gestion en hausse ;
- mutation en cours de la santé dentaire en un marché économique ordinaire avec sa segmentation, ses interventions non prises en charge, ses réseaux structurés par les complémentaires santé... ?

Des évolutions impactant les métiers dans leur dimension quantitative et qualitative

L'emploi dans les cabinets dentaires résulte d'un choix du praticien qui peut opter pour un exercice en solo ou l'embauche d'un salarié, assistant dentaire ou non. Cependant, le développement des entreprises avec salariés semble être freiné par une certaine déficience en compétences managériales et administratives.

Alors qu'il existe un potentiel d'accroissement du nombre de chirurgiens-dentistes salariés et de collaborateurs libéraux celui-ci est entravé par la situation démographique et les contraintes réglementaires.

« C'est aussi la question de l'organisation de l'équipe dentaire qui est posée »

Le métier d'assistant dentaire nécessite une adaptation aux spécificités de chaque cabinet et de chaque praticien, notamment quand l'assistant travaille pour plusieurs praticiens, dans un même cabinet. En fonction du poste occupé, il sera polyvalent ou pas, il interviendra ou pas au fauteuil, il travaillera ou pas à quatre mains.

Les emplois d'aide dentaire et administratifs restent principalement cantonnés aux grands cabinets et aux centres dentaires.

Des enjeux nécessitant une adaptation des compétences

Les enjeux actuels questionnent l'organisation interne des entreprises, le positionnement des intervenants et rendent nécessaires une adaptation des compétences.

Notamment, il faut faire face à l'évolution démographique actuelle qui contribue à une baisse du nombre de praticiens et plus encore de leur densité par habitant. Cette évolution liée à la démographie se caractérise par :

- une insuffisance du nombre de praticiens ;
- une inégale répartition des praticiens sur le territoire (notamment en zones rurales) et de l'accès aux soins avec développement de déserts médicaux ;
- une baisse des emplois de salariés liée à celle des employeurs ;
- un basculement vers un métier d'urgentiste avec ses conséquences néfastes, faute de chirurgiens-dentistes en nombre suffisant pour prendre en charge les demandes.

Quatre scénarios

1. « rien ne change ? (en apparence) » ;
2. « rien ne change ? mais le système s'adapte ! » ;
3. « le monde d'après : celui de l'État et des acteurs externes » ;
4. « le monde d'après : celui de la profession dentaire ».

Les deux premiers scénarios posent l'hypothèse d'une adaptation de l'offre de soins à une baisse ou non de la demande. Les déserts médicaux, la dentisterie d'urgence, l'arrivée de chirurgiens dentistes étrangers, la baisse des emplois dans les cabinets en proportion de la baisse du nombre d'employeurs...sont pris en compte. L'offre de soins suit et s'adapte aux évolutions, sans changement structurel.

Le troisième et le quatrième scénarios envisagent le cas de changements forts. Dans le troisième, ce sont les acteurs externes (État, complémentaires santé) qui prennent des initiatives tandis que dans le quatrième, c'est la profession dentaire qui favorise le renforcement d'un exercice professionnel prenant appui sur l'entreprise dentaire.

Des pistes pour l'action

- formation initiale et continue ;
- développement de l'emploi d'assistant dentaire ;
- prise en compte de problématiques comme l'accès à la dentisterie, le burnout des praticiens, le turnover des assistants ;
- mise en œuvre d'une veille à l'égard d'évolutions qui s'affirment.

En conclusion

La démographie des chirurgiens-dentistes est aujourd'hui un des enjeux forts, alors que l'incertitude sur l'évolution des besoins de soins dans un contexte de hausse de l'hygiène bucco dentaire se confirme.

L'installation en cabinet libéral s'inscrit dans ce contexte démographique tout autant que dans celui de la progression de l'exercice groupé.

La dispense de soins à tous les publics s'exerce dans un contexte où l'exercice libéral représente plus de 90 % de l'offre de soins.

La délégation de tâches, notamment non médicales, apparaît comme une solution centrale pour concevoir les évolutions envisagées. La perspective de l'entreprise dentaire inscrite dans une démarche déontologique et de santé publique s'affirme.

Au travers de tous ces constats c'est aussi la question de l'organisation de l'équipe dentaire à travers son nécessaire développement et accompagnement qui est posée.

4

Étude prospective de la pharmacie d'officine

RAPPEL DU CONTEXTE

De nombreuses zones d'incertitudes demeurent aujourd'hui tant sur l'avenir économique que sur le cadre réglementaire de l'activité. Des mutations importantes sont déjà en cours ou vont intervenir :

- l'évolution démographique : combien d'officines et combien d'emplois demain ?
- la réglementation de l'activité : ouverture à la concurrence, encadrement juridique, développement de la vente sur internet... ;
- les nouvelles missions pour les officines prévues par la loi HPST (Hôpital-patients-santé et territoires), et les modalités concrètes de leur mise en œuvre ;
- le modèle économique de l'officine et sa rentabilité : quel sera le modèle viable demain ?
Comment vont s'équilibrer les différentes sources de revenus de l'officine ?

Les facteurs d'évolution de la pharmacie d'officine semblent bien cernés aujourd'hui. Parmi ceux-ci, certains sont déjà inscrits dans le paysage, d'autres sont fortement probables, d'autres enfin sont de l'ordre du possible mais pas inéluctables. Mais leur impact sur les métiers et les compétences de l'officine reste à déterminer.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Un contexte économique difficile qui aura des effets sur la branche

Depuis plusieurs années, la branche de la pharmacie d'officine traverse une crise économique dont les causes sont structurelles et vont donc continuer à produire des effets dans les années à venir.

- Une certaine concentration des pharmacies d'officine pourra voir le jour, limitée néanmoins par le cadre juridique.

Des nouvelles missions pour l'officine

Des perspectives s'ouvrent aux entreprises de la branche avec la reconnaissance de nouvelles missions dont le dépistage, la prévention et l'accompagnement de patients chroniques, le conseil... Missions qui pourront être rémunérées à l'acte en fonction d'objectifs déterminés.

Les ressources humaines constituent un facteur clé dans la stratégie de développement de ces nouvelles missions. Répondre à de nouvelles demandes et développer des activités impliquant du service et du conseil ne pourra se faire sans le personnel compétent au sein de l'officine.

Des capacités d'investissement seront nécessaires pour assurer certaines des nouvelles missions et aménager les espaces requis dans l'officine. Toutes les officines ne pourront pas s'y impliquer de la même façon en fonction de leur taille et de leur localisation.

Globalement, le réseau va connaître une réduction du nombre d'officines et une augmentation de leur taille moyenne. Un risque existe de disparition d'officines localisées dans des zones de désertification médicale.

« L'évolution des compétences apparait bien comme un enjeu central »

- Les politiques de limitation des déficits par la maîtrise des dépenses de santé vont peser plus fortement sur l'économie globale de l'officine.
- La demande de soins se transforme avec des besoins plus affirmés de conseil, le vieillissement de la population et les politiques de maintien à domicile dans lesquelles le pharmacien a un rôle à jouer.
- La concurrence et notamment celle d'internet va s'accroître.

Une évolution des métiers

Les nouvelles missions concerneront plutôt les titulaires et les adjoints mais c'est toute l'équipe officinale qui est concernée par la recomposition des tâches et de nouveaux modes d'organisation du travail.

Les préparateurs devront trouver leur place dans ces nouveaux modes d'organisation, et leur formation devra être adaptée en conséquence et se renforcer dans des domaines tels que :

- le conseil « hors ordonnance » et la prévention ;
- les techniques de communication ;
- la pharmacologie ;
- la connaissance des pathologies ;
- des domaines spécifiques liés au développement d'une activité de l'officine : phytothérapie, aromathérapie, orthopédie...

Les fonctions de gestion, logistiques, achats et administratives vont se développer sous

l'effet des exigences accrues de gestion et la recherche de gains de productivité. Mais cela ne se traduira pas nécessairement de manière positive sur l'emploi.

Deux scénarios pour l'avenir

La différence entre les deux scénarios se joue principalement sur la capacité de la branche à se positionner sur les missions de conseil accompagnement des patients et sur de nouvelles demandes, et à s'affirmer comme un acteur incontournable du système de soins. C'est un investissement qui ne donnera pas de résultat économique immédiat et nécessitera un temps d'adaptation. Cela n'empêchera pas une certaine restructuration du réseau ni une diminution de l'emploi, mais celles-ci peuvent être plus limitées dans le scénario 2 que dans le scénario 1. L'évolution des compétences apparaît bien comme un enjeu central pour passer du scénario 1 au scénario 2.

5

Impact de la qualification des personnels sur l'activité et l'emploi des cabinets et cliniques vétérinaires

RAPPEL DU CONTEXTE

À travers cette étude, la CPNEFP souhaite identifier :

- l'impact des qualifications professionnelles des auxiliaires sur l'activité des cliniques et cabinets vétérinaires ;
- la pertinence et la valeur ajoutée de la qualification ASV (auxiliaire spécialisée vétérinaire) au regard du besoin des cliniques et des cabinets vétérinaires.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Les employeurs ont une préférence marquée pour des profils polyvalents et autonomes

Polyvalence plutôt que sectorisation

De façon très majoritaire, les employeurs

souhaitent des salariés polyvalents pour deux raisons :

- faciliter la gestion complexe des plannings et des absences ;
- proposer aux auxiliaires des postes plus riches et variés.

Autonomie plutôt qu'exécution rigoureuse

75 % des répondants (vétérinaires et non vétérinaires) déclarent que l'autonomie, l'initiative et les capacités d'évolution sont déterminantes pour le poste d'auxiliaire.

À l'inverse, pour 25 % des répondants c'est l'exécution avec rigueur des tâches définies par le vétérinaire qui prime.

La formation d'ASV et le diplôme sont reconnus par les employeurs mais ceux-ci ne les jugent pas indispensables dans le cadre d'un recrutement

L'alternance un atout pour les cliniques

L'alternance est perçue positivement, elle a l'avantage de combiner la connaissance théorique et une prise en compte des besoins spécifiques de la structure formatrice et du futur employeur.

Un diplôme plutôt reconnu

Globalement, le diplôme est reconnu :

- 48 % des répondants le jugent désormais nécessaire ;
- 43 % le considèrent utile mais pas indispensable ;
- 9 % le jugent inutile.

La majorité des employeurs attribue principalement deux qualités au diplôme :

- il certifie un niveau de compétences ;
- il atteste de l'étude de toutes les activités principales du métier.

Cependant, le diplôme n'est pas le critère prépondérant pour le recrutement d'un salarié.

Un niveau de formation plutôt satisfaisant

La majorité des répondants juge le niveau acquis au terme de la formation adapté à l'emploi, même si une partie d'entre eux estime la formation inappropriée ou incomplète.

Cependant, plusieurs manques sont pointés :

- hétérogénéité du niveau des diplômés liée à la formation en entreprise ;
- niveau insuffisant des candidats à l'entrée en formation ;
- exigence insuffisante dans chacune des matières enseignées ;
- inadaptation aux besoins de l'activité rurale.

L'accès au titre d'ASV par la VAE rencontre un intérêt limité

Les employeurs ne voient pas d'intérêt pour leurs auxiliaires d'accéder au titre d'ASV par la VAE (validation des acquis et de l'expérience). Par contre, ils se disent prêts à soutenir cette démarche qui favorise la reconnaissance et la mobilité professionnelle notamment en cas de revente du cabinet.

De leur côté, une partie des auxiliaires est réticente à s'engager dans cette démarche.

« L'alternance répond aux besoins de formation du salarié et aux besoins de compétences des entreprises »

La formation continue ne répond qu'en partie aux besoins des employeurs et des salariés

- Redondance entre le contenu de la formation diplômante et les thèmes de formation continue, ce qui rend cette dernière surtout adaptée aux besoins des non diplômés.
- Nécessaire développement des thèmes proposés.

La demande de formations spécifiques est importante et large, plus de 100 thèmes différents de formation continue sont suggérés.



Qualité de l'emploi dans les professions libérales

RAPPEL DU CONTEXTE

Le conseil d'administration de l'OMPL a décidé de proposer à ses branches adhérentes une étude de cadrage contenant des indicateurs qui leur permettront de définir leurs objectifs au regard des différents points contenus dans l'accord interprofessionnel du 9 juillet 2010 sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales. Cette étude est un état des lieux qui fait des constats sans y apporter d'explications, celles-ci étant le plus souvent liées au contexte spécifique de chacune des branches.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Majorité de femmes dans deux des trois secteurs

Dans les secteurs juridique et santé l'emploi féminin domine très largement (80 % à 90 % de l'effectif). Par contre, dans le secteur cadre de vie-technique la répartition des emplois entre les hommes et les femmes est équilibrée (50 %).

Présence significative de jeunes salariés dans tous les secteurs

Les pyramides des âges des secteurs santé et juridique présentent des caractéristiques très similaires :

- forte présence de classes jeunes qui culmine vers 25-30 ans puis un creux très net entre 30-35 ans. Cette spécificité concerne autant les femmes que les hommes ;
- remontée des effectifs entre 35-50 ans (femmes et hommes) ;
- baisse rapide du nombre de salariés par la suite. Après 55 ans, les effectifs (femmes et hommes) sont très faibles.

Pour le secteur cadre de vie-technique les mêmes tendances sont observées mais la répartition des emplois entre les hommes et les femmes est plus équilibrée sur l'ensemble des âges, à deux exceptions près :

- une chute des effectifs intervenant plus tard chez les hommes que chez les femmes ;
- une remontée des effectifs après 40 ans plus marquée pour les femmes.

La proportion de femmes ne présente pas de grandes variations selon les âges mais les classes d'âge 40-50 ans sont plus féminines que les autres.

Catégorie sociale différente en fonction du genre

Les hommes sont deux à trois fois plus nombreux que les femmes à occuper un emploi de cadre. Ils sont également plus nombreux à accéder au statut de profession intermédiaire à l'exception du secteur juridique.

Les femmes sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses dans la catégorie « employés ». Les deux-tiers des emplois de cadres sont occupés par des hommes : deux-tiers dans le secteur juridique, plus des trois-quarts dans le secteur de la santé, par contre dans le secteur cadre de vie-technique les femmes sont beaucoup plus présentes dans cette catégorie.

Contrats de travail identiques mais durées de travail différentes

La différence entre les hommes et les femmes est faible sur le type de contrat de travail. En revanche, sur le critère du temps de travail, les différences par genre sont plus marquées :

- en moyenne 36 % des femmes travaillent à temps partiel contre 13 % des hommes. Ainsi pour un homme à temps partiel, 2,66 femmes sont dans cette situation. Ce taux est plus faible que dans l'ensemble de l'économie : un homme pour 4,46 femmes à temps partiel ;
- dans le secteur de la santé les femmes sont

plus souvent à temps partiel (41 % avec un fort impact de la branche pharmacie d'officine);

- dans les deux autres secteurs, le pourcentage de femmes à temps partiel est plus faible : 28 % dans le secteur du cadre de vie technique et 23 % dans celui du juridique.

Rémunérations différentes entre les femmes et les hommes

La comparaison des rémunérations par genre, catégorie sociale et tranche d'âge met en évidence :

- des rémunérations annuelles nettes moyennes présentant des différences systématiques par genre quelles que soient la catégorie sociale et la tranche d'âge ;
- des indices de parité moyens variant de 85 % à 95 %. Le secteur santé détient l'écart de rémunération le plus important (indice de parité moyen : 81 %). Par contre, les secteurs juridique et cadre de vie-technique ont des indices moyens plus élevés (89 % et 86 %) ;
- des écarts plus importants pour les catégories cadres et employés que pour les professions intermédiaires ;
- des écarts croissants avec l'âge, dans certaines catégories sociales, notamment :
 - catégorie « employés » du secteur cadre de vie-technique ;
 - catégorie « cadres » du secteur juridique ;
- à contrario, dans d'autres catégories l'indice est sensiblement constant sur toutes les tranches d'âge :
 - « professions intermédiaires » du secteur de la santé ;
 - « cadres » du secteur juridique.

Un salarié sur quatre de plus de 50 ans

En 2009, 101 760 salariés ont plus de 50 ans, soit 23 % de la population salariée totale, leur part est croissante au fil des années. En 2008, ils étaient 97 128 salariés.

En fonction de la branche professionnelle, ce taux diffère :

- plus faible que la moyenne dans le secteur du cadre de vie-technique et notamment dans les branches : cabinets d'experts en automobile et entreprises d'architecture ;
- identique à la moyenne pour le secteur juridique, mais nettement plus élevé dans les études d'huissiers de justice (31 %) ;
- un peu plus élevé dans le secteur de la santé, avec notamment des taux importants dans les cabinets médicaux et les laboratoires de biologie médicale.

Quatre seniors sur dix à temps partiel

Le secteur de la santé détient le taux le plus élevé avec, en moyenne, un senior sur deux à temps partiel. En revanche, ce taux est beaucoup

plus faible dans les secteurs juridique et cadre de vie-technique où 75 % des seniors travaillent à temps plein et jusqu'à 80 % dans certaines branches.

Dans tous les secteurs, les femmes seniors sont plus souvent à temps partiel que les hommes.

Pratiques de formation continue variables selon les branches professionnelles

L'accord sur la qualité de l'emploi affirme la nécessaire égalité des conditions d'accès à la formation, tant pour les entreprises que pour les salariés.

Des écarts importants entre les branches professionnelles sont constatés, mais il convient de rester prudent sur l'interprétation des données car l'usage des différents dispositifs de formation obéit à des spécificités propres à chaque branche.

« Un taux de CDI supérieur à celui de l'ensemble des services »

La *période de professionnalisation* reste globalement très peu utilisée à l'exception des études d'huissiers de justice, des cabinets d'experts en automobile et des offices notariaux qui la mobilisent notamment dans le cadre des formations obligatoires régulières en cours de vie professionnelle, des formations d'accès aux qualifications de branche où à la profession.

Le *contrat de professionnalisation* est assez largement utilisé dans les offices notariaux, les études d'huissiers de justice et les laboratoires de biologie médicale. Dans les autres branches, il a concerné moins de 20 % des entreprises.

L'usage du *DIF* (Droit individuel à la formation) reste faible et très variable en fonction des branches mais il a fortement augmenté sur les trois années considérées.

Le *plan de formation* est l'indicateur qui connaît les plus fortes variations. Son utilisation est étroitement liée à la politique de formation continue développée par chaque branche professionnelle. Ainsi, les offices notariaux et les cabinets d'experts en automobile ont inscrit dans la convention collective une obligation de formation continue pour tous les salariés, décision qui a fortement fait progresser le recours à la formation continue.

QUALITÉ DE L'EMPLOI :

UN ATOUT DES TPE ! COMMENT ALLER PLUS LOIN ?



La rencontre annuelle de l'OMPL s'est tenue le jeudi 13 décembre 2012. Organisée autour du thème de la qualité de l'emploi dans les TPE, elle a réuni les principaux syndicats du secteur des TPE (FNSEA, UNAPL, UPA, USGERES, CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT). Au travers des différentes contributions, les intervenants ont exploré des pistes pour promouvoir les TPE qui, malgré leurs poids économique et leur contribution au développement local, souffrent encore d'un déficit d'image en matière sociale. La question de la qualité de l'emploi dans ces entreprises a été au cœur des débats !

Le président de l'OMPL a introduit la rencontre en resituant son contexte

La sécurisation de l'emploi, qui est au cœur des négociations actuelles entre les partenaires sociaux, concerne aussi les TPE. « *L'accord interprofessionnel sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales, signé par la majorité des partenaires sociaux de ce secteur, le démontre bien* ». Précise Roger Halegouet, président de l'OMPL, qui ouvrait cette rencontre. « *Pourtant les représentants des TPE sont rarement consultés pour faire évoluer la réglementation sur les conditions de l'emploi* », regrette-t-il.

Dans le cadre de cet accord, l'OMPL a été chargé d'accompagner les branches professionnelles dans la production d'un état des lieux quantitatif et qualitatif de l'emploi. Il met ainsi à leur disposition des données objectives pour identifier les atouts des TPE libérales et dégager des pistes concrètes pour améliorer la qualité de l'emploi dans ces petites structures. Cette réflexion est essentielle car des emplois de qualité sont un atout pour la pérennité des entreprises. « *Les TPE peuvent faire évoluer le débat et tous les partenaires sociaux concernés sont mobilisés, leur présence à cette journée en est la preuve* ».

Qualité de l'emploi dans les professions libérales : où en est-on ?

Rémi Debeauvais, directeur du cabinet Ithaque, a mené pour l'OMPL une étude permettant de dresser un bilan sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales. Il en a présenté les principaux résultats.

Le périmètre est celui des 13 branches de l'OMPL élargi aux offices notariaux, regroupant 450 000 salariés dans trois secteurs : cadre de vie-technique (13 %), santé (64 %) et juridique (23 %). Celles-ci sont passées au crible de cinq thématiques :

- parité hommes/femmes ;
- types de contrats ;
- rémunérations ;
- seniors ;
- accès à la formation.

Les indicateurs retenus sont variés : pourcentage de CDD/CDI, emplois à temps plein et temps partiel, rémunération par genre et catégorie sociale, catégorie sociale, emploi des seniors...

« C'est dans les TPE qu'il fait le mieux vivre [...] dans une petite structure, les salariés se sentent réellement exister. [...] Le travail fait plus facilement sens dans leur quotidien »

Pour conclure, Rémi Debeauvais souligne qu'il serait intéressant de comparer les indicateurs retenus avec d'autres secteurs de TPE, mais également d'élaborer d'autres indicateurs plus qualitatifs. *« Il reste maintenant à interpréter ces indicateurs et à en débattre, et c'est là le rôle des partenaires sociaux ».*

Qualité de l'emploi : quelles pistes d'amélioration ?

Les représentants des syndicats d'employeurs et de salariés des TPE présents ont fait part de leurs bonnes pratiques pour améliorer la qualité de l'emploi dans ces entreprises. Ils ont réfléchi ensemble et de manière constructive aux pistes à suivre pour aller plus loin. Pour tous, le dialogue social est au cœur du dispositif.

Les TPE championnes du bien-être au travail selon l'OVAT

Pierre Eric Sutter, président de l'Observatoire de la vie au travail (OVAT), a alimenté la réflexion en présentant les principaux résultats de l'étude nationale menée en 2011 et 2012.

« C'est dans les TPE qu'il fait le mieux vivre, ou plutôt, le mieux « travailler-ensemble ». Qu'on évoque le climat social, l'exposition au stress ou la gouvernance sociale, c'est auprès des salariés des TPE que les résultats sont les plus positifs. De même, ce sont ces salariés qui ont le meilleur moral au travail et qui sont les plus impliqués dans leur emploi. Ces résultats sont directement liés à la nature même des TPE : dans une petite structure, les salariés se sentent réellement exister, ils sont plus polyvalents. Les relations conflictuelles sont plus aisément régulées par une hiérarchie plus proche. Le travail fait plus facilement sens dans leur quotidien ».

« Les salariés des TPE ont un fort capital d'enthousiasme » souligne Pierre-Eric Sutter, « aux dirigeants de savoir l'utiliser ».



En conclusion de la rencontre, Patrick Guébels, vice président de l'OMPL, a rappelé les enjeux liés à tous les aspects composant la qualité de l'emploi : formation, parcours professionnel, déroulement de carrière, etc.

« Imaginons que le contexte économique évolue et favorise le retour du plein emploi. Il nous faudra alors avoir résolu en amont toutes ces questions pour garantir l'attractivité de nos emplois. »

Extraits de la newsletter sur la rencontre annuelle de l'OMPL du 13 décembre 2012.

*Photo page 18, de gauche à droite :
Claude Cochonneau - FNSEA
Marie-Françoise Leflon - CFE-CGC
Jean-François Milliat - CFDT
Pierre Burban - UPA
Marie-Françoise Gondard-Argenti - UNAPL
Philippe Antoine - CGT
Philippe Louis - CFTC*

Prospective

Territoire

Communication

Europe



ORIENTATIONS

2013

- Renforcer la communication sur les travaux de l'OMPL pour le rendre plus visible.
- Répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP.
- Poursuivre les analyses transverses aux branches professionnelles et les décliner à l'échelon territorial le plus pertinent.
- Tirer les enseignements de la première étude européenne pour l'étendre à d'autres branches professionnelles.

ORIENTATIONS 2013

- Depuis sa création, l'OMPL a mis au service des partenaires sociaux des travaux qui contribuent à une connaissance partagée des réalités emploi-formation des branches professionnelles et des évolutions prospectives possibles. Ces travaux, reconnus par tous pour leur qualité, restent encore trop souvent méconnus des employeurs, des salariés et des acteurs institutionnels. Le conseil d'administration a donc décidé d'amplifier sa communication pour les diffuser plus largement et les rendre accessibles au plus grand nombre.
- Répondre aux demandes spécifiques des branches professionnelles reste un objectif prioritaire pour l'OMPL. Comme chaque année, toutes les demandes seront intégrées dans son programme de travail, dès lors qu'elles sont compatibles avec ses missions.
- L'année 2012 a montré l'intérêt de conduire des études transverses aux branches professionnelles pour favoriser une analyse comparative, mettre en évidence leurs singularités et leurs convergences. Cette approche, riche d'enseignements, sera poursuivie pour toutes les thématiques qui s'y prêteront. Par ailleurs, ces études seront, lorsque les données statistiques le permettront, déclinées à l'échelon territorial le plus pertinent.
- La première étude européenne est en cours, elle démontre l'importance pour la branche professionnelle de disposer d'un état des lieux à cette échelle pour pouvoir construire une stratégie prenant en compte tous les paramètres qui risquent d'impacter l'évolution des emplois. Mais elle montre également la complexité d'une analyse qui intègre des organisations, des caractéristiques emploi et des spécificités réglementaires différentes. Pouvoir construire un cadre méthodologique valide qui puisse être transféré à d'autres branches professionnelles est un enjeu pour 2013.



12

ÉTUDES SE POURSUIVANT EN 2013

Douze études n'ont pas été finalisées en 2012 en raison de leur complexité, de délais trop courts ou de leur périmètre. C'est notamment le cas des études transverses qui s'intéressent à l'ensemble des branches couvertes par l'OMPL. Elles devraient, pour la plupart, se clôturer au cours du premier semestre 2013.

TROIS PORTRAITS STATISTIQUES

1. cabinets d'avocats ;
2. offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires ;
3. entreprises d'architecture.

TROIS ÉTUDES PROSPECTIVES

4. études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires ;
5. cabinets d'avocats ;
6. offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires.

DEUX ÉTUDES THÉMATIQUES

7. trajectoires professionnelles des salariés des entreprises d'économistes de la construction ;
8. étude européenne sur les entreprises et les emplois des entreprises d'expertise en automobile.

QUATRE ÉTUDES TRANSVERSES À TOUTES LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

9. chômage dans les professions libérales ;
10. insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ;
11. qualité du temps partiel dans les professions libérales ;
12. valeur ajoutée territoriale des entreprises libérales.

« Répondre aux demandes des branches et développer les analyses transverses »

PORTRAITS STATISTIQUES

Trois branches professionnelles sont concernées par un portrait statistique. Les cabinets d'avocats et les entreprises d'architecture ont déjà bénéficié d'un portrait statistique, celui-ci prolonge les données publiées dans les précédentes études et les enrichit par la mobilisation des DADS et de l'enquête emploi. Par contre, pour les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les salles de ventes volontaires il s'agit du premier portrait statistique puisque la branche professionnelle a adhéré à l'OMPL en 2012.

OBJECTIFS DES ÉTUDES

- Caractériser les entreprises de la branche (taille, localisation).
- Préciser les spécificités des salariés (âge, genre, ancienneté, niveau de qualification, type de contrat de travail...).
- Analyser les pratiques de formation continue : accès à la formation, profil des stagiaires, thèmes et caractéristiques des formations suivies (qualifiantes ou non, durées, etc.).

ÉTUDES PROSPECTIVES

Les études prospectives sont conduites à la demande des études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires, des cabinets d'avocats et des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des salles de ventes volontaires.

OBJECTIFS DES ÉTUDES

- Décrire les caractéristiques de la branche.
- Identifier les évolutions prévisibles en cours.
- Définir des scénarios prospectifs d'évolution à 5 - 10 ans.
- Proposer des pistes d'actions.

ÉTUDES THÉMATIQUES

Trajectoires professionnelles des salariés des entreprises d'économistes de la construction

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- Retracer l'évolution des compétences dans le temps.
- Repérer les trajectoires professionnelles des salariés.
- Identifier les exigences, les compétences, les mobilités... liées aux évolutions de carrière.

Étude européenne sur les entreprises et les emplois de l'expertise en automobile

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- Identifier les différents textes européens qui pourraient impacter la profession et leurs conséquences.
- Réaliser pour chaque pays une fiche descriptive de la profession.
- Définir une typologie permettant de répartir les pays en fonction de grandes caractéristiques.
- Mesurer, pour un pays représentatif de chaque groupe issu de la typologie, les contraintes de la profession en réalisant une étude de terrain qui viendra illustrer les études documentaires.
- Mettre en perspective les différents groupes de pays en dégagant les opportunités ou les freins pour la profession.
- Formuler des recommandations pour favoriser le développement de la profession au niveau national et européen.

ÉTUDES TRANSVERSES

Les études transverses concernent dans un premier temps une seule branche professionnelle avec laquelle la méthodologie retenue est éprouvée. Dans un second temps, elle est déclinée dans toutes les branches concernées par le thème traité.

Chômage dans les professions libérales

Cette étude concerne en premier lieu la branche de la pharmacie d'officine pour être ensuite étendue à l'ensemble des branches de l'OMPL.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- Identifier le taux de chômeurs de la branche inscrits à Pôle emploi et leurs caractéristiques.
- Préciser le taux de chômage apparent au niveau de la DADS et les caractéristiques des personnes concernées.

Insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage

Cette étude est conduite préalablement dans la branche des cabinets dentaires avant d'être élargie aux autres branches qui recourent de manière importante aux contrats de professionnalisation sur des formations spécifiques.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- Analyser quantitativement l'insertion professionnelle dans la branche au terme de la formation et 3-5 ans après la fin de la formation, en fonction de la réalité de la branche.
- Analyser qualitativement l'insertion professionnelle en fonction du dispositif mobilisé : typologie des entreprises, stratégies de recrutement, profil des stagiaires...
- Identifier les causes de rupture de contrat en cours de formation.
- Préciser les raisons de changement de projet professionnel pour les stagiaires qui ont obtenu leur diplôme et quitté la branche professionnelle.

Temps partiel choisi ou subi ?

Cette étude a déjà été réalisée pour les branches de la pharmacie d'officine et des cabinets vétérinaires. Elle va être poursuivie en 2013 sur toutes les professions libérales adhérentes à l'OMPL. Elle s'appuie sur les données de la DADS, l'enquête emploi et un questionnaire auprès des employeurs.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- Définir les différentes typologies d'emplois à temps partiel, leurs caractéristiques.
- 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 temps partiel.
- Identifier et expliquer les éléments qui favorisent les contrats à temps partiel (formation continue ou initiale, situation familiale, âge, mode de management, localisation, situation économique de l'entreprise...).
- Analyser et mettre en perspective le point de vue des salariés et des employeurs.

Valeur ajoutée territoriale des entreprises libérales

Il est fréquemment avancé que les entreprises libérales jouent un rôle majeur au sein du tissu socioéconomique national. Toutefois si leur importance en termes strictement économiques est analysée, les externalités socioéconomiques qu'elles sont supposées produire ne sont que très rarement formalisées et ne font l'objet d'aucune évaluation. Plus particulièrement, leur place dans l'économie de proximité est très largement méconnue. En adoptant une approche territoriale, l'étude doit éprouver l'hypothèse selon laquelle ces entreprises sont des acteurs socioéconomiques de premier ordre dans l'économie de proximité.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Sur quatre territoires représentatifs :

- Identifier la place et l'apport des entreprises libérales au niveau des territoires.
- Isoler et analyser des données robustes afin de mettre en avant les externalités socioéconomiques générées par les entreprises libérales.
- Identifier le rôle socioéconomique joué par les professions libérales dans l'économie de proximité, comme contributeur de richesse économique, générateur d'emplois de qualité, facteur d'attractivité des territoires et liant social.



NOUVELLES ÉTUDES POUR 2013

Q quatre nouvelles études viennent enrichir le programme de travail 2013, trois études transverses à la demande du conseil d'administration et une étude de branche. Au total, 16 études seront conduites au cours de l'année à venir.

CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS ET DES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS DES ENTREPRISES LIBÉRALES

Un des enjeux de cette étude est de faciliter la mobilité des salariés dans les entreprises, la branche professionnelle, le secteur d'activité, voire d'autres entreprises libérales, et de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à ces mobilités.

Les principaux métiers identifiés devront donner lieu à la réalisation d'une cartographie mettant en évidence, à partir des compétences clés, les trajectoires professionnelles possibles et les conditions de ces trajectoires.

Cette étude sera dans un premier temps réalisée dans le secteur cadre de vie-technique et ensuite déclinée aux secteurs santé et juridique.

QUALITÉ DE L'EMPLOI DANS LES TERRITOIRES

L'étude sur la qualité de l'emploi a permis de construire une représentation solide des emplois et de leurs caractéristiques au niveau national. Les administrateurs de l'OMPL ayant inscrit dans leurs priorités la déclinaison des études transverses afin de disposer de données territoriales, la qualité de l'emploi sera la première étude qui en fera l'objet.

Toutes les études réalisées et programmées viennent alimenter l'étude « État des lieux et élaboration d'un diagnostic partagé sur les perspectives d'évolution du secteur des professions libérales » inscrite dans la convention signée entre l'UNAPL et le ministère du Travail de l'Emploi et de la Santé, portée par l'OPCA PL

(organisme paritaire collecteur agréé pour les professions libérales), pour laquelle l'OMPL est identifié comme opérateur.

Cette étude, initialement centrée sur l'ensemble du champ des professions libérales, a été repositionnée sur les branches professionnelles de l'OMPL car elles seules ont adhéré au projet.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'étude sur la qualité de l'emploi fournit une bonne connaissance statistique des emplois dans les professions libérales. Cependant, elle ne donne pas d'informations sur les conditions de travail et le vécu des salariés. Or, ces paramètres contribuent à la performance sociale et économique des entreprises. Dans la continuité de l'étude sur la qualité de l'emploi et de la rencontre de l'OMPL du 13 décembre 2012, le conseil d'administration a décidé de mener une grande enquête auprès de l'ensemble des salariés des professions libérales afin de mesurer et d'évaluer le vécu au travail des salariés. Cette enquête devrait être reconduite périodiquement afin de mesurer régulièrement les évolutions sur ce thème.

PORTRAIT PROSPECTIF APPROFONDI DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

Suite au portrait statistique réalisé en 2012, les partenaires sociaux de la branche ont sollicité l'OMPL pour la réalisation d'une étude prospective. En effet, les entreprises d'architecture sont confrontées, au même titre que les autres entreprises du bâtiment, à des évolutions qu'elles doivent anticiper pour perdurer. Le portrait prospectif sera l'occasion de conduire une réflexion sur les enjeux actuels et futurs, d'identifier les scénarios possibles afin que la branche puisse ensuite décliner sa stratégie.

*« Seize études
sont inscrites
au calendrier 2013.
Neuf répondent
aux sollicitations
des partenaires
sociaux des branches
professionnelles
et huit sont
initiées par le conseil
d'administration »*

Professions libérales

86% DE CDI

Santé

Cadre de vie-technique

84% DE FEMMES

Juridique



27 % DE MOINS
DE 30 ANS

« Les entreprises de nos secteurs sont un atout pour la croissance économique, elles contribuent à la vitalité des territoires et permettent aux habitants d'accéder à des services de proximité. Mais comme toutes les autres entreprises elles sont confrontées à des questions de compétitivité et de performance. Cependant ces questions ne peuvent en aucun cas être déconnectées de celles relatives à la qualité des emplois des salariés.

Des emplois de qualité sont un véritable atout pour la performance des professions libérales car dans nos secteurs il est impossible de se passer des femmes et des hommes qui contribuent chaque jour à leur développement »

Roger Halegouet, président de l'OMPL

L'OMPL, un outil paritaire au service des entreprises et des salariés

L'OMPL est né de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales conclu entre l'UNAPL (Union Nationale des Professions Libérales) et les cinq syndicats de salariés représentatifs au plan national.

L'observatoire est une association type loi 1901, administrée par un conseil d'administration et un bureau exécutif paritaires.

- Roger HALEGOUET : président
- Marie-Françoise GONDARD-ARGENTI : trésorier
- Patrick GUEBELS : vice-président
- Pierre DIEU : secrétaire

COLLÈGE EMPLOYEURS

- Jean Cotessat
- Philippe Denry
- Jean-Paul Donzel
- Marie-Françoise Gondard-Argenti
- Gérard Goupil
- Patrick Guebels
- Patrick Julien
- Bruno Pelletier

COLLÈGE SALARIÉS

- Christelle Degrelle
- Pierre Marie Dieu
- Serge Forest
- Alain Hénaux
- Marie France Guthey
- Roger Halegouet
- Michel Parinet
- Colette Perin
- Michel Seignovert
- Djamal Teskouk

Il a pour missions de :

- proposer un état général de l'emploi et des qualifications dans les entreprises libérales et leur évolution ;
- proposer des éléments de réflexion sur cette évolution et des possibilités de correction par la mobilisation de moyens (aides à l'emploi, ingénierie,...) ;
- mettre en valeur, par un suivi des études sur les branches, les besoins, carences et perspectives ;
- répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) des branches, sur ces évolutions.

13 branches professionnelles sont représentées au sein de l'OMPL :

- Cabinets d'avocats
- Cabinets dentaires
- Cabinets et entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers
- Cabinets médicaux
- Cabinets et cliniques vétérinaires
- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction
- Études d'huissiers de justice
- Études de mandataires judiciaires et d'administrateurs judiciaires
- Laboratoires de biologie médicale
- Offices de commissaires priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires
- Pharmacie d'officine