



# 2010

**Rapport**  
D'ACTIVITÉ

Observatoire prospectif  
des métiers et des qualifications  
**dans les professions libérales**

## SOMMAIRE

2005-2010 : 5 années au service des branches  
du secteur libéral \_\_\_\_\_ 01

2010, une année marquée  
par une montée en charge des travaux  
au service des branches professionnelles \_\_\_\_\_ 02

Le programme de travail 2010 \_\_\_\_\_ 04

Les études conduites en 2010 \_\_\_\_\_ 06

La journée annuelle de l'OMPL \_\_\_\_\_ 14

La construction du site web de l'OMPL \_\_\_\_\_ 15

**Orientations 2011 :**

- Renforcer le rôle de l'OMPL
- Inscrire la réflexion de l'OMPL au niveau  
régional, national et européen \_\_\_\_\_ 16

Des constats à l'origine des orientations 2011 \_\_\_\_\_ 18

Les études se poursuivant en 2011 \_\_\_\_\_ 19

Les études commençant en 2011 \_\_\_\_\_ 20

# 2005-2010 : 5 années au service des branches du secteur libéral

L'OMPL a fêté en 2010 ses cinq années d'existence et le chemin parcouru nous donne quelques motifs de satisfaction ; la volonté politique des partenaires sociaux pour signer l'accord sur la formation professionnelle de 2005 avec l'UNAPL (Union Nationale des Professions Libérales) - accord créant notamment l'observatoire -, se traduit dans les faits par 11 branches adhérentes qui représentent 50% des entreprises libérales et 25% de l'emploi salarié du secteur.

Ces chiffres nous permettent d'affirmer que les résultats des études réalisées traduisent bien la réalité du champ libéral.

La volonté affichée de co-construction avec les branches trouve sa réponse dans le nombre d'études engagées en 2010 et au final toutes les branches adhérentes ont bénéficié d'au moins une étude sur les deux dernières années.

Les thèmes abordés montrent que les partenaires sociaux sont soucieux de réfléchir et de progresser pour développer les qualifications des salariés dans une logique de sécurisation des parcours et de développement des compétences pour anticiper les mutations des entreprises libérales, le tout dans un contexte réglementaire et législatif en constante évolution.

2010 restera aussi comme l'année de mise en place de la loi du 24 novembre 2009 et la main mise de l'Etat sur la formation professionnelle. La loi impacte le financement des observatoires, sur fond de réforme des OPCA ; le notre n'y échappe pas. En effet notre sort est directement lié à celui de l'OPCA PL (Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Professions Libérales) au travers du financement et des synergies que nous partageons pour répondre le mieux possible aux demandes des branches.

L'accord sur la formation professionnelle, négocié entre l'UNAPL et les cinq centrales interprofessionnelles de salariés, réaffirme le rôle de notre observatoire ; l'accord sur « la qualité de l'emploi dans les professions libérales » demande à notre observatoire de fournir des indicateurs aux branches pour permettre la réalisation d'objectifs en termes de diversité, d'égalité professionnelle ou d'équilibre vie privée - vie professionnelle.

L'ensemble du conseil d'administration se félicite de ces choix qui contribuent à faire de notre observatoire un acteur incontournable au service de la politique des branches et de l'interprofessionnalité pour une reconnaissance à part entière du secteur libéral.



ROGER HALEGOUET  
Vice président

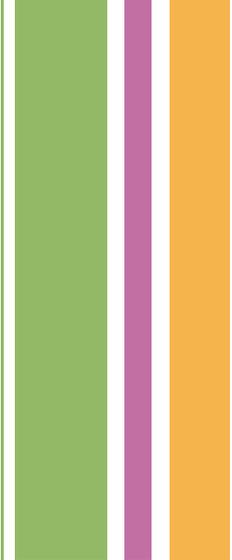


MARIE-FRANÇOISE GONDARD-ARGENTI  
Président





2010, une année marquée  
par une montée en charge  
des travaux au service  
des branches professionnelles



# Le programme de travail 2010

**A**près une année 2009 de validation de plusieurs thèmes d'étude (turnover des salariés, trajectoires professionnelles des salariés, portrait prospectif de branche) et de construction des méthodologies spécifiques à chacune d'elles, 2010 se caractérise par une montée en charge significative du programme de travail. L'accroissement des demandes des CPNEFP (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle) confirme l'OMPL dans son rôle d'outil au service des entreprises libérales et de leurs salariés.

**13 études sont inscrites au programme 2010, dont 7 ont démarré en 2009 et 5 en 2010.**

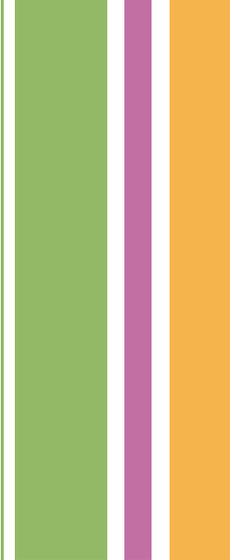
- Trajectoires professionnelles des salariés dans la branche des cabinets de géomètres experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers.
- GPEC de la branche des économistes de la construction.
- GPEC de la branche des experts en automobile.
- Portrait prospectif approfondi de la branche des cabinets et cliniques vétérinaires.
- Turnover des salariés dans la branche des pharmacies d'officine.
- Trajectoires professionnelles des salariés dans la branche des pharmacies d'officine.
- Temps partiel dans la branche des pharmacies d'officine.
- Égalité professionnelle dans la branche des cabinets médicaux.
- Égalité professionnelle dans la branche des laboratoires de biologie médicale.
- Emploi des seniors dans la branche des laboratoires de biologie médicale.
- GPEC de la branche des laboratoires de biologie médicale.
- Portrait prospectif approfondi de la branche des études d'huissiers de justice.



**Au final, toutes les branches adhérentes à l'OMPL ont bénéficié d'au moins une étude sur les deux dernières années.**

Seule l'étude européenne sur les emplois salariés dans les cabinets dentaires n'a pas pu être menée à terme. Celle-ci s'inscrivait dans le cadre de l'appel à projets européens Leonardo da Vinci. Malgré un travail de mobilisation de partenaires européens, avec l'aide de la CNSD (Confédération Nationale des Syndicats Dentaires), le nombre de partenaires associés était trop restreint au regard des exigences du cahier des charges. Néanmoins, l'agence européenne a entièrement validé la pertinence du projet et la démarche. La difficile mobilisation de partenaires est principalement liée à leurs réticences à s'engager dans un programme réputé pour sa lourdeur administrative.

L'OMPL, persuadé que l'avenir des professions libérales et de leurs salariés ne peut être appréhendé sans une réflexion à ce niveau, la dimension européenne reste un axe de réflexion majeur dans toutes ses études prospectives.



## Les études conduites en 2010

**N**euf études, finalisées en 2010, ont donné lieu à une présentation commune aux partenaires sociaux de la branche concernée, à l'OMPL et aux acteurs intéressés par la problématique. Elles ont été publiées ou sont en cours de publication sur le site.

- Trajectoires professionnelles des salariés dans la branche des cabinets de géomètres experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers.
- GPEC dans la branche des économistes de la construction.
- Portrait prospectif approfondi de la branche des cabinets et cliniques vétérinaires.
- Turnover des salariés dans la branche des pharmacies d'officine.
- Trajectoires professionnelles des salariés dans la branche des pharmacies d'officine.
- Temps partiel dans la branche des pharmacies d'officine.
- Égalité professionnelle dans la branche des cabinets médicaux.
- Égalité professionnelle dans la branche des laboratoires de biologie médicale.
- Emploi des seniors dans la branche des laboratoires de biologie médicale.



## 1 Trajectoires professionnelles des salariés dans la branche des cabinets de géomètres experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers

### RAPPEL DU CONTEXTE

La branche professionnelle souhaite identifier les trajectoires professionnelles des salariés (entrées, sorties, mobilités internes et externes, changements de niveaux...) au travers d'une enquête auprès des employeurs et des salariés. Elle est particulièrement intéressée par les raisons qui conduisent des salariés à quitter la branche professionnelle. L'analyse des réponses recueillies lui permettront d'orienter ses choix en termes de GPEC afin d'offrir aux salariés des parcours les incitant à rester au sein de la profession.

### LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

#### Des mouvements d'entrées – sorties importants mais des mobilités internes plus limitées

90% des entreprises de la branche ont connu des mouvements de personnel dans les 5 dernières années.

- 83 % des entreprises déclarent avoir recruté un ou plusieurs salariés.
- 79 % avoir connu un ou plusieurs départs.

Le nombre de départs par entreprise est inférieur à celui des entrées : 0,75 départs par entreprise et par an en moyenne contre 1.04 entrées pour les 83 % des entreprises concernées.

Néanmoins, les 5 dernières années 2005-2010 sont marquées par une détérioration de la dynamique de l'emploi, sans doute liée à la crise entre 2008 et 2009.

48 % des départs se font pour intégrer une autre entreprise de la branche et 40 % une entreprise située hors de la branche.

Dans plus de la moitié des cas, la mobilité a été accompagnée par une action de formation et notamment les mobilités des techniciens géomètres et topographes.

#### Des salariés globalement satisfaits de leur emploi

Le taux de satisfaction des salariés de leur emploi est très élevé. Cependant, le niveau de rémunération, les perspectives de carrière, l'accès à la formation et la reconnaissance sociale du métier font exception avec un taux d'insatisfaction supérieur à la moyenne.

Les volontés de mobilité sont relativement limitées et concernent essentiellement un changement de poste ou de cabinet tout en restant dans la même branche pour bénéficier d'une évolution de salaire, d'échelon ou de poste.

## 2 GPEC dans la branche des économistes de la construction

### RAPPEL DU CONTEXTE

L'objectif est d'apporter des éléments d'étude et d'analyse qui serviront de base à l'élaboration de la politique GPEC de la branche.

Cette étude consiste notamment à : recenser les métiers existants au sein de la branche et identifier les compétences clés ; évaluer 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 des mobilités nécessaires.

### LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

L'évolution de la profession est marquée par l'élévation du niveau de formation initiale des futurs économistes de la construction en parallèle avec la complexification du métier et de l'art de construire. Plusieurs constats sur les différents diplômes existants et les modalités de formations s'imposent :

- La licence pro semble appropriée, les masters ont une place limitée mais en expansion.
- L'alternance est une voie à approfondir pour obtenir des jeunes diplômés qui correspondent à l'opérationnalité nécessaire en cabinet.
- La profession affirme une culture très imprégnée de formation continue. Cette tendance doit être confortée et renforcée par des initiatives de formations à distance et par le perfectionnement de la professionnalisation des formations et des formateurs.
- La valorisation de la profession passe par la reconnaissance via les niveaux de diplômes : la VAE offre des possibilités.

Malgré la crise, malgré les difficultés, malgré la concurrence, les perspectives à court et plus long terme offrent des potentialités de développement de l'économie et de l'emploi ; si ces potentialités sont réelles, elles sont dépendantes de la vitalité de la construction en général et du secteur public et parapublic en particulier.



### 3 Portrait prospectif approfondi de la branche des cabinets et cliniques vétérinaires

#### RAPPEL DU CONTEXTE

Le présent portrait de branche vise à :

- Actualiser les données statistiques de la branche des cabinets et cliniques vétérinaires publiées dans les éditions précédentes des portraits.
- Proposer une vision prospective des évolutions du secteur et des impacts sur l'emploi et la formation.

#### LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

La branche vétérinaire regroupe environ 29.000 personnes au sein de 6.415 cabinets et cliniques.

Elle compte 14.232 vétérinaires dont 4.021 vétérinaires salariés auxquels s'ajoutent 14.609 salariés non vétérinaires.

Ces dernières années, les cabinets et cliniques vétérinaires ont connu une évolution notable de leur branche avec l'importance confirmée de l'activité canine, une féminisation accrue, un changement de culture (salarial, statut de collaborateur libéral, temps partiel, féminisation, origine des diplômés), la croissance de la taille des structures et l'augmentation du nombre total de salariés.

Les deux scénarios dégagés permettent d'attirer l'attention sur les points suivants :

- La croissance du nombre de diplômés vétérinaires et du caractère peu

contrôlé de cet afflux pourrait induire un accroissement des créations de postes de salariés vétérinaires en début de carrière, et entraîner une réduction relative des postes d'ASV.

- Cette croissance est porteuse d'un risque économique en cas de déconnection prolongée de l'évolution de l'activité et du nombre de diplômés.
- L'impact de la Directive Services (c'est-à-dire le passage de l'exercice vétérinaire dans le champ de la prestation encadrée de service) interpelle ; si elle est facteur de risques, elle ouvre également de nouvelles perspectives.
- Dans ce contexte, il est probable et nécessaire que l'activité des cabinets et cliniques vétérinaires évolue notablement en termes d'organisation et d'offre de services.

## 4 Turnover des salariés dans la branche des pharmacies d'officine

### RAPPEL DU CONTEXTE

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

- Quel est le taux du turnover des salariés ?
- Quelles sont les populations les plus concernées par le turnover ?

### LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

Sur les quinze dernières années, le nombre de pharmacies d'officine avec salariés reste relativement stable alors que le nombre de salariés a progressé de 22 %.

Agés en moyenne de 39 ans, les salariés de la branche professionnelle des pharmacies d'officine se répartissent sur une pyramide des âges relativement équilibrée.

Les situations de longévité dans la branche sont extrêmes : soit les salariés y sont restés moins de deux ans avant de la quitter définitivement, soit plus de quinze ans. Ces durées d'ancienneté dans la branche sont le reflet de parcours différents en fonction du statut du salarié : les employés ont une ancienneté moyenne bien inférieure à celle des cadres. Le turnover de manière générale, le salariat multi-employeurs et le salariat intermittent concernent plus particulièrement les hommes cadres de moins de 35 ans résidant en Ile-de-France.

La mobilité des salariés et plus particulièrement des employés est plutôt faible et inférieure à celle des autres secteurs d'activité. Elle est le reflet d'une absence de perspective professionnelle pour la majorité des employés et plus particulièrement les préparateurs en pharmacie, ce qui ne les incite pas à la mobilité.





## 5 Trajectoires professionnelles des salariés dans la branche des pharmacies d'officine

### RAPPEL DU CONTEXTE

Cette étude, s'inscrit dans la continuité de l'étude sur le turnover. Deux axes sont au centre de ce travail :

- Les spécificités des trajectoires professionnelles des salariés.
- Les facteurs qui influencent les trajectoires professionnelles.

### LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

La question de la rémunération est centrale dans les motifs d'insatisfaction des salariés des pharmacies d'officine. La rémunération et les horaires de travail sont, pour les salariés ayant quitté la branche professionnelle, les principaux bénéfices directement tirés de leur mobilité.

Néanmoins, derrière cette première source d'insatisfaction se cache aussi la lassitude d'un métier choisi et apprécié, mais pour lequel l'équilibre entre contraintes horaires, responsabilités face aux clients, reconnaissance de ses responsabilités, accès à la formation et possibilités d'évolution professionnelle ne semble pas atteint.

Pour preuve, les salariés à temps partiel choisi semblent moins souhaiter que les autres un changement d'entreprise ou de branche professionnelle.

De même, les salariés qui souhaitent rester en officine ont sur les questions de reconnaissance du métier, d'accès à la formation,

de perspectives de carrière et de rémunération un niveau d'insatisfaction inférieur à l'ensemble des salariés.

La question ne se pose pas dans les mêmes termes pour tous les métiers : la perspective d'une installation existe au moins symboliquement pour les pharmaciens, malgré les difficultés rencontrées, alors que les préparateurs n'ont plus de perspectives d'évolution passé 40 ans.

Ainsi, et à défaut de les voir se démotiver ou quitter la pharmacie d'officine (notamment pour le secteur hospitalier), l'enjeu est bien pour la branche des pharmacies d'officine de dynamiser la deuxième partie de carrière des préparateurs en pharmacie.

## 6 Temps partiel dans la branche des pharmacies d'officine

### RAPPEL DU CONTEXTE

Au travers de cette étude, la branche professionnelle souhaite :

- Identifier 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.
- Analyser et mettre en perspective le point de vue des salariés et des employeurs.

### LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

- Plus du tiers des salariés est à temps partiel.
- Plus des trois quarts des pharmacies d'officine ont au moins un salarié à temps partiel.
- Un quart des salariés à temps partiel a un ou plusieurs autres employeurs.
- Le temps partiel concerne plus spécifiquement les mères de famille de plus de 35 ans vivant en couple.
- Le contrat à temps partiel est très lié à l'emploi occupé.
- La durée du travail des temps partiels est corrélée au métier exercé.
- Le temps partiel plutôt choisi par les préparateurs est plutôt contraint pour les autres salariés.

## 7 Égalité professionnelle dans la branche des cabinets médicaux

### RAPPEL DU CONTEXTE

Les partenaires sociaux, avant d'ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle, souhaitent disposer d'un état des lieux sur cette question.

### LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

- Une branche à forte dominante féminine.
- Un taux d'encadrement féminin relativement faible.
- Des embauches qui se masculinisent.
- Des femmes plus souvent à temps partiel et partant à la retraite plus précocement.
- Un taux de départ en formation plus faible pour les femmes.
- Des différences de gains réelles entre les hommes et les femmes.



## 8 Égalité professionnelle dans la branche des laboratoires de biologie médicale

### RAPPEL DU CONTEXTE

La branche professionnelle souhaite détenir des éléments de cadrage pour engager sa négociation sur le thème de l'égalité professionnelle.

### LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

- Une branche très féminisée.
- Un taux d'encadrement réduit mais majoritairement masculin.
- Une stabilité relative de la répartition hommes/femmes dans les embauches.
- Des hommes plus fréquemment en CDD et des femmes à temps partiel.
- Un accès à la formation professionnelle conditionné par l'emploi occupé.
- Des écarts de rémunération élevés.



## 9 Emploi des seniors dans la branche des laboratoires de biologie médicale

### RAPPEL DU CONTEXTE

La législation imposant aux entreprises de plus de 50 salariés de signer un accord sur l'emploi des seniors, la branche souhaite couvrir les entreprises relevant de son champ en signant un accord cadre à son niveau. Afin de construire un accord pertinent au regard de la population concernée par la loi, elle souhaite au préalable identifier la situation des salariés ciblés.

### LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

- Un bouleversement de la configuration actuelle des laboratoires de biologie médicale à l'horizon 2013.
- Une branche fortement féminisée.
- Une proportion importante de salariés de plus de 45 ans.
- Une formation professionnelle continue essentiellement mobilisée pour les quadras.
- Une faible mobilité des salariés.
- Une durée de temps de travail qui baisse avec l'avancée en âge.

# La journée annuelle de l'OMPL



La journée annuelle de l'OMPL s'est déroulée le 3 décembre 2010. Elle avait pour thème : « Législation européenne, quelle nouvelle donne pour les entreprises libérales ? »

Placée sous le patronage de Laurent Wauquiez, ex-secrétaire d'État à l'Emploi et nouveau ministre aux Affaires Européennes, cette journée a notamment réuni des représentants d'employeurs et de salariés.

Animée par l'AEF et organisée autour d'interventions d'experts, elle avait pour objectif de mesurer les enjeux et les conséquences de l'application du droit européen, et notamment de la directive du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles et de celle du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur.

Marie-Françoise Gondard-Argenti (Président de l'OMPL) a introduit cette journée en rappelant l'importance des directives services et qualifications professionnelles pour le secteur des professions libérales :

« ...il nous apparaît fondamental d'inclure dans les réflexions que nous menons au sein de l'OMPL la dimension européenne, car nous ne pouvons pas ignorer les conséquences des politiques européennes sur la vie de nos entreprises. En effet, la caractéristique essentielle de l'entreprise libérale française est le lien humain qu'elle entend préserver, ce qui ne s'accorde pas toujours avec les visions politiques bruxelloises... »

Deux intervenants ont permis de mieux comprendre et cerner ces enjeux :

• **Emmanuel Sordet**, avocat associé du cabinet Granrut avocats a dressé un panorama détaillé des origines et des conséquences des directives services et qualifications professionnelles pour les entreprises libérales.

• **Christophe Jeannot**, consultant à Pollen conseil, qui travaille sur plusieurs études pour l'OMPL, a illustré le thème de la journée avec le cas des cabinets et cliniques vétérinaires, et celui des cabinets des économistes de la construction. Ces deux professions libérales ne sont pas soumises aux mêmes enjeux, notamment en raison des réglementations différentes les concernant. En effet, les cabinets et cliniques vétérinaires font partie des professions réglementées contrairement aux cabinets d'économistes de la construction qui ont depuis toujours évolué dans un contexte de libre concurrence.

La table ronde consacrée aux opportunités apportées par ces directives a donné la parole à des représentants d'employeurs et de salariés. Ils ont, chacun pour leur part, mis en évidence les évolutions à anticiper pour pouvoir appréhender les changements qui accompagnent l'application de ces directives. De nombreux consensus entre les partenaires sociaux présents ont été mis en lumière et notamment la nécessité de faire vivre le paritarisme non seulement en France mais également au niveau européen. La déclaration de monsieur Blanchecotte représentant de l'UNAPL « il faut s'intéresser à l'Europe, car lorsque l'on ne travaille pas avec elle, elle fait ses lois sans vous » a fait l'unanimité.

# La construction du site web de l'OMPL



Afin de rendre les travaux de l'OMPL plus lisibles et plus accessibles, le conseil d'administration a décidé de doter l'OMPL d'un site dédié. Ce site, confié pour la réalisation technique après un appel d'offres à la société OBEA, est l'aboutissement d'un travail de collaboration entre le prestataire, le service de communication de l'OPCA PL et l'OMPL. Son contenu est régulièrement mis à jour, pour prendre en compte les évolutions nécessaires à son optimisation et en faire un véritable outil d'information. Très ergonomique, le site s'adresse à un large public : employeurs et salariés des entreprises libérales, jeunes à la recherche d'informations sur le secteur libéral, les entreprises libérales et leurs évolutions, les métiers... Il permet d'accéder facilement aux fiches synthétiques de présentation du secteur libéral, des branches professionnelles, des métiers, aux études conduites par l'OMPL, aux rapports d'activité et à la présentation des journées annuelles de l'OMPL.

La rubrique actualités, mise à jour régulièrement, informe les internautes des nouvelles études mises en ligne, des

enquêtes réalisées dans le cadre des études en cours, des événements survenus ou à venir.

Les internautes peuvent, à partir du site, demander à recevoir des alertes sur les nouveautés liées aux rubriques de leur choix.

Doté d'un espace réservé, il offre aux administrateurs et aux groupes techniques mis en place pour le suivi des études, une plate-forme collaborative. Conçue comme un espace de travail virtuel, elle donne accès aux travaux intermédiaires et permet des échanges entre les participants d'un groupe de travail.

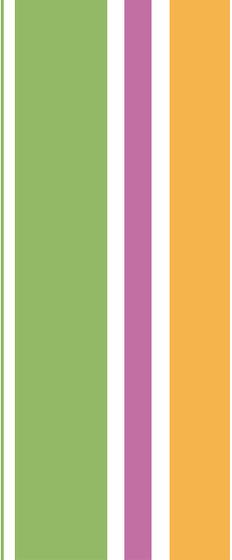
Présenté officiellement lors de la journée annuelle, le site a été mis en ligne le 1<sup>er</sup> février 2011 à partir du lien :

<http://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr>



## Orientations 2011 :

- Renforcer le rôle de l'OMPL
- Inscrire la réflexion de l'OMPL au niveau régional, national et européen



# Des constats à l'origine des orientations 2011

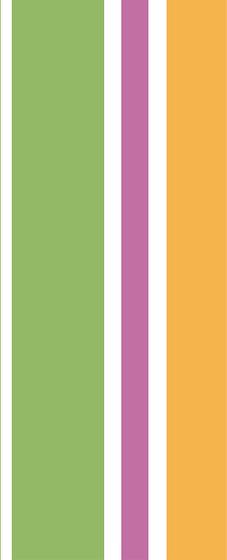
- L'OMPL subit la prégnance des professions de santé, ce qui impacte ses études et ne donne pas une image réellement représentative du secteur des professions libérales.
- Les évolutions actuelles de la répartition des compétences entre les territoires vont vers une décentralisation en faveur des régions. Ce mouvement doit être pris en compte dans les études qui doivent refléter les réalités territoriales.
- Les entreprises libérales sont, de fait, impactées par les décisions prises au niveau européen, celles-ci ont des conséquences plus ou moins importantes en fonction du secteur mais ne sont en aucun cas neutres.

Les deux premiers constats, déjà réalisés en 2009, sont à l'origine de l'étude qui va être conduite en partenariat avec la DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle). Elle devrait permettre de cerner plus précisément le périmètre des entreprises libérales, de favoriser la mutualisation des travaux initiés dans les différents observatoires et les branches professionnelles pour donner une photo plus exhaustive de l'ensemble des entreprises libérales.

Le troisième constat impose d'inscrire la réflexion de l'OMPL au delà des frontières hexagonales, comme cela a été confirmé lors de la journée annuelle de l'OMPL. La question de l'influence des directives européennes sur les évolutions des entreprises et des salariés des professions libérales sera systématiquement abordée dans les études prospectives.

Le conseil d'administration a également décidé d'inscrire dans son plan de travail 2011 deux études transversales à l'ensemble des branches adhérentes, en lien avec les thèmes définis dans l'accord « qualité de l'emploi dans les professions libérales » du 9 juillet 2010 : égalité professionnelle et emploi des seniors. L'égalité professionnelle a déjà été analysée dans les branches des cabinets médicaux et des laboratoires de biologie médicale et l'emploi des seniors dans la branche des laboratoires de biologie médicale.

A la fin 2011, un état des lieux sur ces deux thèmes sera disponible pour chacune des branches professionnelles ainsi qu'une analyse transversale à l'ensemble des professions.



# Les études se poursuivant en 2011

Trois études ne sont pas arrivées à leur terme, elles seront finalisées au cours du premier semestre 2011 :

- La GPEC dans les branches des laboratoires de biologie médicale et des cabinets d'experts en automobile.
- Le portrait prospectif approfondi de la branche des études d'huissiers de justice.



## La GPEC dans les branches des laboratoires de biologie médicale et des experts en automobile

### LES OBJECTIFS DES ÉTUDES

- 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 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.

## Le portrait prospectif approfondi de la branche des études d'huissiers de justice

### LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- 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'intervention.



# Les études commençant en 2011

Sept nouvelles études viennent enrichir le programme de travail pour 2011.

- **Portraits prospectifs approfondis de branche :**

- Cabinets dentaires.
- Cabinets de géomètres experts, topographe, photogrammètres et experts fonciers.
- Pharmacies d'officine.

- **Trajectoires professionnelles des**

**salariés** des cabinets d'économistes de la construction et notamment des jeunes diplômés.

- **Qualité du temps partiel** dans les cabinets et cliniques vétérinaires.

- **Impact de la qualification des**

**personnels sur l'activité et l'emploi** dans la branche des cabinets et cliniques vétérinaires.

Pour toutes ces nouvelles études, une séance de travail préliminaire permettra de définir avec les partenaires sociaux leurs attentes spécifiques avant de demander au cabinet conseil de construire une proposition technique et financière.





### État des lieux et élaboration d'un diagnostic partagé sur les perspectives d'évolution du secteur des professions libérales

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'une convention signée entre l'UNAPL et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, portée par l'OPCA PL. Contrairement aux études réalisées précédemment, celle-ci a pour périmètre l'ensemble des entreprises libérales. Programmée sur trois ans elle est pilotée par la DGEFP, les partenaires sociaux, l'OPCA PL et l'OMPL.

Elle se déroule en 5 phases :

- Définir globalement le champ des entreprises libérales.
- Dresser le panorama socio-économique global de l'ensemble des entreprises libérales.
- Identifier les évolutions prévisibles des entreprises libérales et les scénarios prospectifs à 5 - 10 ans.
- Elaborer une cartographie des métiers et des mobilités des salariés des entreprises libérales afin de faciliter leur mobilité professionnelle.
- Formuler des préconisations à partir des perspectives d'évolutions des métiers des entreprises libérales partagées par les membres du comité de pilotage.

# L'OMPL, un outil paritaire au service des professions libérales 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 et les 5 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.

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

## COLLÈGE EMPLOYEURS

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

## COLLÈGE SALARIÉS

- Pierre-Marie Dieu
- Dominique Drouet
- Serge Forest
- Marie-France Guthey
- Roger Halegouet
- Philippe Klusiewicz
- Jean-François Milliat
- Michel Parinet
- Michel Seignovert
- Djamel 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.

## 11 branches professionnelles sont représentées au sein de l'OMPL :

- Cabinets d'avocats
- Cabinets dentaires
- Cabinets d'économistes de la construction
- Cabinets d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers
- Cabinets médicaux
- Cabinets et cliniques vétérinaires
- Entreprises d'architecture
- Etudes d'huissiers de justice
- Laboratoires de biologie médicale
- Pharmacies d'officine