

2019

Entreprises libérales



TERRITOIRES ET COMPÉTENCES



Étude

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales

L'OMPL



107 569
entreprises



436 506
salariés



82,8 %
de femmes



17,2 %
d'hommes

3 secteurs



Secteur cadre
de vie-technique



Secteur
juridique



Secteur
santé

13 branches



Entreprises
d'architecture



Études
d'administrateurs
et mandataires
judiciaires



Cabinets
dentaires



Entreprises
d'économistes
de la construction



Cabinets
d'avocats



Laboratoires
de biologie
médicale
extra hospitaliers



Entreprises
d'experts
en automobile



Offices de commissaires
priseurs judiciaires et
Sociétés de ventes
volontaires



Cabinets
médicaux



Cabinets
de géomètres-experts,
géomètres-topographes,
photogrammètres et
experts fonciers



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie
d'officine



Cliniques
vétérinaires



100
études
depuis 10 ans



30
baromètres
annuels



Des rencontres
régionales et
conférences
thématiques



57
articles
de presse



ÉDITO



Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

L'environnement socio-économique est en pleine mutation et les entreprises libérales ne sont pas épargnées. Cette transformation impacte fortement l'emploi, la qualification et la formation professionnelle des salariés. Mieux anticiper cette révolution implique que tous les acteurs concernés appréhendent les changements en cours afin d'en anticiper les incidences tant au niveau national que régional.

L'OMPL depuis plusieurs années réalise des baromètres statistiques au niveau régional et met à disposition des acteurs régionaux des données qui leur permettent de mieux cerner la place et l'apport socioéconomiques des entreprises libérales employeuses dans leurs territoires.

En 2013, une première étude « entreprises libérales et territoires » a été conduite sur quatre départements. Elle mettait notamment en lumière que les entreprises employeuses libérales sont :

- des acteurs majeurs des territoires qui contribuent à leur attractivité ;
- des lieux de production de savoirs de proximité ;
- des acteurs indéniables qui concourent au maintien du lien social.

Le conseil d'administration de l'OMPL a décidé de reconduire une étude similaire sur deux nouvelles régions -Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-De-France- et plus particulièrement quatre communautés de communes dans chacune d'elles. A travers cette nouvelle étude, l'OMPL se fixe un objectif supplémentaire :

- Identifier les pratiques des entreprises libérales en matière d'accompagnement des compétences des salariés et en particulier repérer s'il existe des spécificités liées aux territoires.

Les conclusions de cette nouvelle publication confortent les précédents enseignements et apportent des éléments probants sur les pratiques d'accompagnement des compétences des salariés qui peuvent permettre d'affiner les politiques emploi formation déployées au niveau national et régional

Bruno Pelletier
Président

Marie-France Guthey
Vice-présidente

+ de 100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

- ④ Entreprises d'architecture (3)
- ④ Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ④ Entreprises d'experts en automobile (3)
- ④ Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- ④ Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ④ Cabinets d'avocats (4)
- ④ Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ④ Études d'huissiers de justice (2)
- ④ Cabinets dentaires (4)
- ④ Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (3)
- ④ Cabinets médicaux (3)
- ④ Pharmacie d'officine (4)
- ④ Cliniques vétérinaires (4)

20 études prospectives

- ④ Entreprises d'économistes de la construction (2)
- ④ Entreprises d'experts en automobile (1)
- ④ Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2)
- ④ Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ④ Cabinets d'avocats (2)
- ④ Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ④ Études d'huissiers de justice (2)
- ④ Cabinets dentaires (2)
- ④ Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (1)
- ④ Cabinets médicaux (1)
- ④ Pharmacie d'officine (2)
- ④ Cliniques vétérinaires (2)

18 études thématiques

- ④ Modalités d'entrée dans la vie active des étudiants vétérinaires et des auxiliaires (2019)
- ④ Le bac professionnel dans la branche des métiers du géomètre (2019)
- ④ Plateforme emplois, compétences (2018)
- ④ Application de la grille de classification : pharmacie d'officine (2017)
- ④ Sous-traitance dans les cabinets d'avocats (2017)
- ④ Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ④ Gardes et astreintes : cliniques vétérinaires (2015)
- ④ Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou période de professionnalisation : pharmacie d'officine (2015) cabinets dentaires (2014)
- ④ Expertise automobile en Europe (2014)
- ④ Emplois et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture, cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, pharmacie d'officine (2010)
- ④ Égalité professionnelle : laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, cabinets médicaux (2010)
- ④ Séniors (2010)
- ④ Turnover : pharmacie d'officine (2010), cabinets dentaires (2008)

30 baromètres annuels

- ④ Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018)
- ④ 3 baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018)
- ④ 13 baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018)
- ④ 13 baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018)

8 études transverses

- ④ Apprentissages informels (2017)
- ④ Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ④ Entreprises libérales et territoires (2013 et 2018)
- ④ L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- ④ Chômage des salariés (2013)
- ④ Qualité de l'emploi (2013)



SOMMAIRE

- 04 Principaux enseignements**
 - Évolutions socio-économiques 2013-2016
 - Accompagnement des compétences des salariés
 - Entreprises libérales et territoires
 - Le point de vue du public
 - Perspectives
- 10 Étude initiée et pilotée par l'OMPL**
 - Finalités et Pilotage
 - Objectifs et méthodologie
 - Spécificités des territoires
- 22 Analyse socio-économique des territoires**
 - Caractéristiques des communautés de communes de la région Auvergne-Rhône-Alpes
 - Caractéristiques des communautés de communes de la région Hauts-de-France
 - Évolution des données de l'analyse socio-économique des territoires 2014/2019
- 88 Accompagnement des compétences des salariés**
 - Les salariés n'expriment pas de projets de mobilité professionnelle ou géographique
 - Pour les salariés et les employeurs le métier et les compétences ne sont pas impactés par le territoire d'exercice
 - Pour les salariés et les employeurs la formation est une nécessité à mettre en oeuvre sur le lieu d'exercice
 - Point de vue du public
- 98 Les entreprises libérales dans leurs territoires**
 - Un attachement au territoire partagé par les salariés et les employeurs
 - Les entreprises libérales contributrices à l'activité économique du territoire et au renforcement du lien social
 - Point de vue du public
- 104 Conclusions et perspectives**
- 108 Lexique**

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

ÉVOLUTIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES 2013-2016

« Le secteur libéral joue un rôle moteur dans le dynamisme démographique des entreprises. »

« Le champ de l'OMPL est en prise directe avec le monde des microstructures, en recouvrant 7,0 % des TPE employeuses tous secteurs confondus. »

« Densité d'entreprises assez importante autour des trois principales métropoles : Paris, Marseille et Lyon. »

En regroupant 24,5 % des structures des 5 426 806 entreprises et établissements métropolitains, le périmètre des activités libérales compte parmi les plus représentés avec ceux de l'artisanat (21,8 %) et du commerce (21,6 %).

De 2003 à 2016, le périmètre libéral est passé de 726 383 entreprises et établissements à 1 331 861 unités. Cette augmentation explique 10,6 points des 31,5 % de la croissance globale. Le secteur libéral joue de fait un rôle moteur dans le dynamisme démographique des entreprises.

Selon les données de l'Insee, les 13 branches du champ de l'OMPL rassemblent 97 006¹ établissements² employeurs, dont 97,7 % des très petites entreprises (TPE), plus de la moitié (52,7 %), employant un à deux salariés. Le champ de l'OMPL est donc en prise directe avec le monde des microstructures, en recouvrant 7,0 % des TPE employeuses tous secteurs confondus. Plusieurs phénomènes notables accompagnent cette progression :

- dans le secteur santé, les structures employeuses connaissent un repli de leur volume (- 1,2 %), lié au mouvement de concentration des établissements employeurs et de fusions/acquisitions des établissements de plus petite taille ;
- dans le secteur juridique, les plus petits établissements comptant d'un à deux salariés voient leur part progresser. Les structures de taille plus importante sont en

repli, ce qui induit une variation négative du nombre d'établissements pour le secteur (- 2,5 %) ;

- dans le secteur cadre de vie-technique de nouvelles structures de taille réduite se créent et viennent alimenter une réserve d'établissements, qui grossissent ou fusionnent pour donner naissance à des structures plus importantes.

Dans la continuité des observations de l'étude territoriale, le nombre de structures couvertes par le champ de l'OMPL s'est réduit de 2012 à 2016. Du côté des établissements, la décroissance s'est effectuée à un rythme annuel moyen moins important que celui observé sur la période 2003-2012 (- 0,8 %), alors que les établissements ont connu un repli plus important par rapport à la période précédente (- 1,2 % par an en moyenne), qui correspond, d'une part, à des cessations d'activité et d'autre part, à des fusions conduisant à subordonner plusieurs établissements à la même entreprise. Ce repli est presque intégralement explicable par les évolutions du secteur santé.

La géolocalisation des établissements du champ de l'OMPL tend à faire émerger des configurations remarquables déjà constatées lors de la précédente étude :

- une densité assez importante autour des trois principales métropoles (Paris, Marseille et Lyon) ;
- une concentration le long des côtes

1. Selon les nomenclatures INSEE 2015.

2. Le terme établissement est utilisé dans le document pour désigner une unité de production quelque soit son statut juridique.

méditerranéennes et atlantiques. Parmi les explications les plus immédiates, un phénomène d'héliotropisme peut être invoqué ;

- une forte densité d'établissements dans les communes du Nord et de l'Est du territoire national. L'ouverture économique européenne et le dynamisme des tissus socio-économiques locaux peuvent, en partie, justifier cette configuration.

Comme en 2013, une surreprésentation est relevée dans les départements du Nord et de l'Est, des sous-représentations dans les départements de la moitié sud, à l'exception de la Haute-Garonne qui présente désormais une surreprésentation. Dans le Loiret, l'évolution inverse est constatable.

Les structures du champ de l'OMPL et du périmètre libéral dans son ensemble sont essentiellement présentes sur des territoires urbains. Dans les deux cas, plus des trois quarts des établissements sont concernés. L'implantation rurale reste marginale et inférieure à 9 %. Une croissance des implantations en territoire semi-urbain en 2016, liée à l'extension du bâti urbain qui gagne sur les territoires ruraux est décelable.

Dans le champ strict de l'OMPL, l'implantation des établissements en fonction du type de territoire a peu évolué depuis 2012. Les implantations rurales sont surreprésentées dans le cas des pharmacies d'officine et des cabinets vétérinaires. La présence d'au moins un établissement libéral est observée dans 74,1 % des communes rurales. Cette proportion est en progression par rapport à 2012.

Avec 475 430 emplois, les structures du champ de l'OMPL rassemblent 2,7 % de l'emploi national des secteurs marchands et 6,9 % de celui du périmètre des activités libérales et de services. Malgré une progression de l'emploi des établissements de l'OMPL, ces proportions sont en diminution par rapport à celles de 2012. La répartition territoriale des salariés des établissements du champ de l'OMPL présente une certaine irrégularité par rapport à celle qui prévaut pour l'ensemble des salariés des secteurs marchands. En toute hypothèse, la présence des salariés du secteur santé – plus particulièrement ceux des pharmacies d'officine et des cabinets de médecins généralistes – explique en partie les surreprésentations constatées dans les départements.

« Les structures du champ de l'OMPL et du périmètre libéral dans son ensemble sont essentiellement présentes sur des territoires urbains. »

475 430 emplois
2,7 % de l'emploi national

ACCOMPAGNEMENT DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS

Les entreprises libérales présentent plusieurs spécificités, que l'étude conforte :

- l'effet de taille impacte les formes de management, l'organisation du travail, la relation entre l'employeur et le (ou les) salariés(s), les conditions d'accès et les modalités de formation, la qualité de vie au travail, l'intégration des contraintes de l'activité. Il génère également la nécessité de formes de polyvalence pour les salariés. L'objectif partagé par les salariés et les employeurs est que l'entreprise se maintienne, ou mieux, se développe ;
- la relation à la clientèle constitue la seconde spécificité : sa fidélisation dépend de la qualité du service rendu et de la prise en compte des attentes et/ou des besoins exprimés ;
- dans les entreprises libérales du champ de l'OMPL, les parcours d'évolution professionnelle des salariés sont restreints, que ce soit dans le métier ou par mobilité vers d'autres secteurs professionnels ;
- les employeurs, professionnels experts de leur domaine, sont peu ou pas préparés à l'exercice de chef d'entreprise.



« Les salariés considèrent que la présence de leur entreprise, et en particulier leur propre travail, apporte une contribution essentielle au maintien de l'activité économique et au renforcement du lien social sur leur territoire. »

« L'entreprise libérale constitue un apport reconnu à la vie locale et en particulier aux plus défavorisés, les salariés en sont conscients, et fiers. »



Les employeurs et les salariés ont des points de vue convergeant en ce qui concerne l'accompagnement des salariés dans le développement de leurs compétences :

- sur le respect de l'autorité de l'employeur, jamais remis en cause, fondé notamment sur une conscience partagée de la fragilité économique de l'activité ;
- sur la délégation de tâches ;
- sur les difficultés à organiser la formation des salariés ;
- sur la possibilité de se projeter dans des parcours professionnels ;
- sur les freins à la mobilité, géographique et professionnelle ;
- sur le fait que le territoire n'affecte pas les aspects fondamentaux des métiers ; seulement leurs formes d'exercice, à la différence de ce qui est exprimé par le public lors de l'enquête.

Le seul écart notable concerne les questions d'organisation et de management. Les employeurs privilégient le développement de l'activité, ce qui produit un accroissement

de l'intensité et de la complexité du travail à réaliser par les salariés. Ceux-ci approuvent ce développement, auquel ils sont tout à fait conscients d'avoir intérêt, mais souhaiteraient en discuter les modalités, revoir certaines procédures, améliorer la transmission des informations et le suivi des dossiers, avec l'employeur mais aussi entre salariés.

En matière de formation, employeurs et salariés confirment le recours majoritaire à des pratiques qui relèvent des apprentissages informels, qui posent la question récurrente de la reconnaissance. Le recours au e-learning tend à se développer, même si les contraintes de l'organisation de l'activité peuvent en limiter la mise en œuvre. Les salariés soulignent également que la formation « en situation de travail » reste la plus adaptée. Les dispositifs de formation existants sont peu connus, voire inconnus, à l'exception notoire des entreprises qui appartiennent à des branches ayant recours de manière régulière à l'apprentissage.

ENTREPRISES LIBÉRALES ET TERRITOIRES

Le lien entretenu par les salariés et les employeurs au territoire est d'abord celui de l'histoire familiale et personnelle. C'est tout particulièrement le cas des salariés propriétaires qui n'envisagent pas de quitter le territoire sur lequel ils vivent et travaillent. Cependant, ces derniers habitent rarement exactement dans la zone où ils travaillent (quelles qu'en soient les raisons, de l'histoire des entreprises au marché du logement...). Ils soulignent que dans un contexte de déplacements contraints par la juxtaposition vie professionnelle/vie personnelle, les mobilités locales peuvent souvent être difficiles.

Les salariés considèrent que la présence de leur entreprise, et en particulier leur propre

travail, apporte une contribution essentielle au maintien de l'activité économique et au renforcement du lien social sur leur territoire. Les salariés du secteur santé, qui ont toujours intégré à leur travail une fonction d'écoute, mentionnent une activité, le plus souvent masquée, « d'aide sociale » dans les territoires ruraux ou semi-urbains, mais qui tend à gagner peu à peu le milieu urbain. Elle constitue un apport reconnu à la vie locale et en particulier aux plus défavorisés, les salariés en sont conscients, et fiers.

Les employeurs considèrent majoritairement que les entreprises libérales avec salariés sont importantes pour les territoires au plan symbolique, mais que dans les faits, leur contribution directe sur le plan économique

est faible, même si elles sont génératrices d'emplois. Au quotidien, il existe peu de relations directes entre les entreprises libérales des différents secteurs, y compris pour celles appartenant au même secteur d'activité : les médecins commandent ainsi des analyses à un laboratoire, sans avoir jamais vu le moindre biologiste. Il existe cependant une exception pour les entreprises du secteur cadre de vie, où les partenariats sont nécessaires pour réaliser les chantiers, dans la mesure où les dispositifs publics (appels d'offres, etc.) contribuent aux rapprochements.

En matière sociale, les employeurs observent, comme les salariés, que la demande de conseil et d'aide – activité « grise », non reconnue formellement, en temps masqué, et non rémunérée – a toujours existé de manière latente, principalement dans le secteur santé et tend à devenir explicite et de plus en plus intense. Plus généralement, ce que les employeurs pensent apporter au plan social est lié à leur activité, et non à leur statut libéral. Ils font parfois preuve de compréhension avec une population défavorisée.

Dans le cadre de leur activité, les employeurs rencontrés rappellent qu'ils sont en relation localement avec différents types d'interlocuteurs, élus ou représentants. Les élus des collectivités locales que connaissent les salariés, et qui comptent pour eux, sont essentiellement les maires de leur commune de résidence. Pour les employeurs, en revanche, c'est la mairie de leur lieu d'exercice et la communauté d'agglomération, c'est-à-dire le cadre territorial de leur vie professionnelle, qu'ils identifient comme déterminants, notamment parce que ces élus peuvent être parties prenantes dans certains marchés (secteur du cadre de vie). Ils qualifient toutefois leurs relations de « minimales », sans beaucoup d'échanges et de compréhension. Ils ont le sentiment que les élus, aveugles à leurs difficultés,

prennent les professions libérales pour des nantis. Les employeurs reconnaissent qu'ils participent peu à la dynamique de développement économique territorial, ni en termes de réflexion ni en termes d'action, quel que soit le territoire considéré.

Quant à leur implication dans la vie locale notamment associative, les réponses des employeurs et des salariés sont diversifiées. Cela peut aller de « rien » à « beaucoup » : cela dépend des personnes, bien sûr, mais surtout du territoire.

Les élus territoriaux affirment que les entreprises libérales ont « un rôle essentiel » dans la vie locale, surtout pour le « confort » des habitants, qui trouvent ainsi une réponse à certains de leurs besoins, notamment en matière de santé, et sur le plan symbolique, certaines d'entre elles restant installées en centre-ville. C'est principalement le cas dans les territoires ruraux ou semi-ruraux, où les élus et l'ARS (Agence régionale de santé) se mobilisent et s'intéressent aux professionnels libéraux : en premier lieu aux professionnels des cabinets médicaux, pour les inviter à se regrouper au sein de maisons de santé et parfois aux pharmacies d'officine en tant que dernier lieu d'accueil et de service au public. Mais ils soulignent aussi immédiatement qu'elles s'impliquent très peu dans le développement des territoires, et les en rendent responsables. Enfin les élus essaient de moderniser la couverture numérique de leurs territoires. À noter que cependant, les employeurs considèrent majoritairement que la situation est assez satisfaisante, sauf dans certains territoires ruraux, pour les activités qui nécessitent la transmission de gros fichiers d'images (architectes, ou santé, notamment), et la formation en e-learning.

L'analyse des diagnostics territoriaux réalisés sous différents angles (ruralité, santé, insertion, formation, économique, environnement...) dans l'ensemble des territoires investigués pour l'étude montre qu'à l'exception des questions relatives à la fracture

« Les élus territoriaux affirment que les entreprises libérales ont « un rôle essentiel » dans la vie locale, surtout pour le « confort » des habitants. »

médicale, centrale dans certains territoires ruraux, l'intérêt porté aux entreprises libérales avec salariés est inexistant, voire nul. En revanche, et c'est une constante, c'est le développement de l'activité libérale individuelle qui est mis en exergue, à travers l'indicateur du nombre de créations

d'entreprises, en constante augmentation, porté par le statut d'auto-entrepreneur. On peut, sans prendre trop de risques, affirmer que la représentation de l'entreprise libérale qui s'installe chez les élus territoriaux est celle d'une entreprise individuelle sans salariés.

POINT DE VUE DU PUBLIC

63 % des personnes interrogées sont capables de citer un ou plusieurs emplois du champ des entreprises libérales, dont 85 % relèvent de celui de l'OMPL. 62,3 % déclarent d'ailleurs savoir que les salariés des entreprises libérales sont majoritairement des femmes. Plus de deux personnes sur trois jugent ces emplois attractifs ou très attractifs. En termes d'entreprise, les répondants n'éprouvent pas de difficulté à donner des exemples appartenant selon eux au champ des entreprises libérales avec salariés (taux de réponse de 97 %). Les entreprises du champ de l'OMPL représentent 35,2 % de l'ensemble des exemples proposés : cabinets médicaux et cabinets d'avocats représentant 71 % des exemples cités.

85 % des interviewés pensent que la présence des salariés dans les entreprises libérales contribue à la qualité du service rendu et à la bonne marche de l'entreprise.

91 % estiment que leurs compétences sont complémentaires de celles du praticien.

61 % considèrent que l'exercice en milieu rural est différent de celui en milieu urbain, quel que soit leur territoire d'appartenance. 30 % expriment leur étonnement quant au nombre d'entreprises libérales avec salariés et au nombre de salariés présents sur le territoire de la communauté de communes, quelle que soit la nature de leur territoire d'appartenance.

86,4 % jugent la présence des entreprises libérales sur leur territoire « très importante ou importante ». Seuls 34,8 % expriment que leur absence les gêne. Lorsqu'on les interroge sur les professions libérales manquantes sur leur territoire les répondants citent de manière égale, les cabinets dentaires, les ophtalmologues, et les cabinets médicaux.

De manière générale, les raisons qui président au choix du recours à une entreprise libérale sont principalement la distance, puis les horaires d'ouverture et le fait qu'elle soit recommandée à égalité.

« 86,4 %
des répondants jugent
la présence des entreprises
libérales sur leur territoire très
importante ou importante. »



PERSPECTIVES

À l'heure de la monétarisation du CPF (compte personnel de formation) et de l'accès direct à l'offre de formation disponible dans leur champ professionnel et sur leur territoire, il paraît nécessaire d'accompagner les salariés des entreprises libérales pour leur permettre d'identifier l'offre la plus adaptée à leurs besoins. L'étude montre que les salariés

des entreprises libérales, comme la majorité des salariés des TPE (très petites entreprises), ont une faible connaissance en la matière : les salariés qui souhaitent se former par modules, en utilisant leur CPF ou l'e-learning, devraient pouvoir disposer de repères en matière de parcours de qualification, en prenant en compte les compétences acquises en

situation de travail, les modules de formation suivis, dans la perspective d'accéder à une certification par le biais d'une VAE (validation des acquis de l'expérience).

Une réflexion devrait être engagée sur les moyens pratiques d'accompagner et de favoriser le développement des formations interentreprises organisées à l'initiative de collectifs d'entreprises sur les territoires.

L'étude confirme que les entreprises libérales avec salariés sont des organisations apprenantes. Elle révèle également que celles qui développent des pratiques d'accueil de jeunes en stage (collégien, lycéen, étudiant) ou en contrat d'apprentissage (apprentissage, professionnalisation) ont naturellement une meilleure appréhension des dispositifs de formation existants. Dans le même temps, salariés et employeurs partagent une vision positive de l'impact de la situation de travail, comme vecteur d'apprentissage.

À l'heure de l'intégration de la FEST (formation en situation de travail) comme l'une des modalités mobilisables dans un parcours de développement des compétences, du développement escompté des formations par alternance, et à l'aune des acquis des travaux conduits par l'OMPL sur les apprentissages informels, deux pistes concomitantes pourraient être explorées :

- la reconnaissance des compétences acquises par les salariés dans une approche contextualisée aux branches ;
- le développement de la capacité des employeurs à mettre en place toutes les modalités d'acquisition de compétences en situation de travail, et notamment outiller l'apprentissage collectif.

Enfin l'étude confirme que salariés et employeurs rendent un service au public et aux territoires sur lesquels ils sont implantés. La lisibilité de cette contribution constitue un enjeu, principalement sur les territoires de la « nouvelle ruralité ». L'une des pistes de travail qui pourrait être explorée est celle de la création d'une « charte » qualité de service rendu au public, dont les critères pourraient prendre en compte toutes les actions menées pour le développement des compétences des salariés, l'accueil de stagiaires et d'alternants, l'accompagnement et le conseil des publics, le travail en réseau sur le territoire...



ÉTUDE INITIÉE ET PILOTÉE PAR L'OMPL

FINALITÉS ET PILOTAGE

Dans la continuité de la première étude « Entreprises libérales et territoires » réalisée par l'OMPL en 2013, et afin de poursuivre l'exploration de l'apport des entreprises libérales au développement durable des territoires, l'OMPL a commandité une seconde étude dans deux nouvelles régions Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France. Initiateur et financeur de cette étude, l'OMPL – observatoire prospectif de

13 branches des professions libérales – a pour mission de produire des études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Le cabinet Média.T a été choisi pour mener cette étude.

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

Quatre objectifs sont visés à travers cette étude :

- **repérer** les pratiques des entreprises libérales en matière d'accompagnement des compétences des salariés, et en particulier repérer s'il existe des spécificités liées aux territoires ;
- **identifier** l'apport des entreprises libérales en matière de lien social au niveau des territoires ;
- **caractériser** les externalités socio-économiques qu'elles génèrent ;
- **analyser** concrètement le rôle socio-économique qu'elles jouent dans l'économie de proximité, comme contributeur de richesse économique, générateur d'emplois de qualité, facteur d'attractivité des territoires et liant social.

L'analyse de l'ensemble des données rassemblées doit permettre la construction d'hypothèses d'action et la production de recommandations pour renforcer l'accompagnement de l'évolution des compétences

des salariés et la visibilité des entreprises sur les territoires. Par ailleurs, une actualisation des données socio-économiques des territoires investigués de la précédente étude est attendue.

La méthodologie mise en œuvre a reposé sur :

- une analyse socio-économique de la place des entreprises libérales et des besoins en compétences des salariés dans les deux régions et sur quatre territoires (un urbain, deux en zone semi-urbaine, deux en zone rurale) pour chacune d'entre elles ;
- des entretiens auprès des salariés et des employeurs des entreprises libérales présentes sur les territoires, sur leur positionnement au regard de l'emploi et de la gestion des compétences, leur perception de la contribution des entreprises libérales à la dynamique des territoires ;
- des entretiens auprès des élus locaux sur leur perception de la contribution des entreprises libérales à la dynamique des territoires ;



- des entretiens auprès des habitants et des ménages qui résident sur ces territoires, sur leur représentation des entreprises libérales et sur leur perception de leur contribution à la dynamique des territoires.

SPÉCIFICITÉS DES TERRITOIRES RETENUS

Deux régions et huit communautés de communes

Territoires	Nb. de communes	Nb. de communes avec au moins une entreprise libérale employeuse du champ de l'OMPL	Département	Dominante	Nb. d'entreprises libérales employeuses du champ de l'OMPL ³	Nb. de salariés répertoriés
Auvergne-Rhône-Alpes						
Diois	51	5	Drôme	Rurale	22 (dont 8 avec 1 salarié)	71
Pays de Cayres et de Pradelles	20	4	Haute-Loire	Rurale	9 (dont 5 avec 1 salarié)	15
Collines du Nord-Dauphiné	10	7	Isère	Semi-urbaine	16 (dont 6 avec 1 salarié)	38
Annemasse-Les Voirons	12	12	Haute-Savoie	Urbaine	179 (dont 60 avec 1 salarié)	703
Hauts-de-France						
Oise Picarde	52	5	Oise	Rurale	15 (dont 3 avec 1 salarié)	47
Haut-Pays du Montreuillois	49	3	Pas-de-Calais	Rurale	12 (dont 3 avec 1 salarié)	53
Cœur d'Ostrevent	21	14	Nord	Semi-urbaine	85 (dont 33 avec 1 salarié)	276
Hénin-Carvin	14	14	Pas-de-Calais	Urbaine	169 (dont 60 avec 1 salarié)	606
				TOTAL	507	1 809

Soit la répartition suivante :

- 44,6 % d'entreprises et 45,7 % de salariés en région Auvergne-Rhône-Alpes ;
- 55,4 % en région Hauts-de-France pour 54,3 % de salariés ;
- 11,4 % d'entreprises pour 10,3 % de salariés en milieu rural ;
- 19,9 % d'entreprises et 17,4 % de salariés en milieu semi-urbain ;
- 68,6 % d'entreprises et 72,7 % de salariés en milieu urbain.

3. Source Actalians.



① 12 branches représentées sur 13 sur l'ensemble du panel retenu⁴

Branches	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
 Entreprises d'architecture	10	47
 Entreprises d'économistes de la construction	4	8
 Entreprises d'experts en automobile	1	1
 Cabinets de géomètres	10	43
 Études d'administrateurs et mandataires judiciaires	1	10
 Cabinets d'avocats	26	75
 Études d'huissiers de justice	6	37
 Cabinets dentaires	113	240
 Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers	12	163
 Cabinets médicaux	184	455
 Pharmacie d'officine	115	626
 Cliniques vétérinaires	24	110
TOTAL	506	1 815



Pour réaliser les entretiens ont été privilégiées les entreprises de plus de deux salariés, et un équilibre dans la représentation des branches, avec comme objectif au moins deux entreprises par branche. Deux guides d'entretien ont été finalisés, la prise de rendez-vous a été faite par téléphone, pour chaque contact un e-mail de présentation de l'étude et de l'OMPL a été adressé aux entreprises. Lorsque plusieurs postes de travail existaient dans l'entreprise, plusieurs entretiens ont été menés avec les salariés.

La majorité des entretiens a été réalisée dans l'entreprise, en face-à-face ; au vu des difficultés rencontrées pour prendre des rendez-vous, quelques entretiens ont été effectués par téléphone. Le questionnaire a également été envoyé par e-mail. Il est à noter que la demande d'entretien a donné lieu à quelques rejets agressifs. Des salariés ont également souhaité demander l'autorisation de leur employeur pour participer à l'étude, autorisation qui, dans la plupart des cas, a été refusée.

4. Absence des études de commissaires-priseurs judiciaires.

④ Répartition des entretiens par territoire

Territoires	Dominante	Entretiens salariés	Entretiens employeurs	Effectif salarié toutes entreprises confondues
Région Auvergne-Rhône-Alpes		25	19	136
Diois	Rurale	4	1	7
Pays de Cayres et de Pradelles	Rurale	3	4	9
Collines du Nord-Dauphiné	Semi-urbaine	6	3	18
Annemasse-Les Voirons agglomération	Urbaine	12	11	102
Région Hauts-de-France		51	36	160
Oise Picarde	Rurale	2	4	10
Haut-Pays du Montreuillois	Rurale	10	5	26
Cœur d'Ostrevent	Semi-urbaine	15	11	14
Hénin-Carvin	Urbaine	24	16	110
	TOTAL	76	55 (dont 13 avec 1 salarié)	296

④ Répartition des entretiens par type de communautés de communes

	Entretiens salariés	Entretiens employeurs	Total
Rurale	19	14	33
Semi-urbaine	21	14	35
Urbaine	36	27	63

④ Répartition des entretiens par branche

Branches	Entretiens salariés	Entretiens employeurs
 Entreprises d'architecture	1	1
 Entreprises d'experts en automobile	1	1
 Cabinets de géomètres	7	4
 Etudes d'administrateurs et mandataires judiciaires	5	1
 Cabinets d'avocats	4	3
 Études d'huissiers de justice	2	1
 Cabinets dentaires	7	10
 Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers	3	2
 Cabinets médicaux	9	7
 Pharmacie d'officine	33	22
 Cliniques vétérinaires	4	3
TOTAL	76	55





Au total, les entretiens (salariés et employeurs) recouvrent 11 branches sur les 12 présentes sur l'ensemble des territoires de l'étude.

La branche de la pharmacie d'officine (22,7 % des entreprises du panel) représente 42 % des entretiens réalisés. Cette surreprésentation s'explique par une plus grande disponibilité des personnes liée à la taille des officines. La moindre présence des cabinets dentaires (0,13 % contre 22,4 % d'entreprises du panel) et des cabinets médicaux (0,16 % contre 22,7 % d'entreprises du panel) est due également à un effet de taille, les cabinets ont majoritairement un seul salarié.

36,6 % des entretiens ont été conduits en région Auvergne-Rhône-Alpes et 63,4 % en région Hauts-de-France.

25,2 % des entretiens concernent des entreprises implantées en milieu rural, 26,7 % en milieu semi-urbain et 48,1 % en milieu urbain.

Un guide d'entretien a été rédigé à destination des élus des communautés de communes en charge du développement économique⁵ et de membres des CESER⁶ (conseil économique, social et environnemental régional) Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France. Malgré plusieurs relances, ces entretiens ont été très difficiles à obtenir

(deux sur les dix prévus). Pour pallier cette difficulté, les différents diagnostics produits par les communautés de communes, les CESER, les Agences régionales de santé (diagnostic des territoires), ont été analysés. L'enquête grand public a été menée par téléphone du 9 au 31 octobre 2018, sur la base d'un questionnaire, auprès de la population de dix communes réparties de la manière suivante :

- région Auvergne-Rhône-Alpes : cinq communes, une urbaine, deux semi-urbaines, deux rurales, pour une population totale de 101 634 habitants ;
- région Hauts-de-France : cinq communes, une urbaine, deux semi-urbaines, deux rurales, pour une population totale de 155 173 habitants.

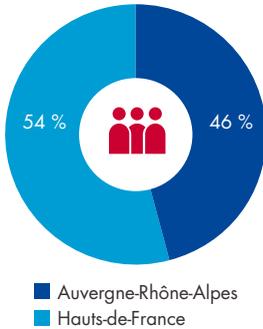
Les objectifs en nombre de répondants visaient à obtenir un effectif équivalent par région et par catégorie de territoire, soit 900 répondants répartis de la manière suivante :

- région Auvergne-Rhône-Alpes : communauté de communes d'Annemasse : 150 répondants, Nord-Dauphiné : 150, Cayres et Pradelles : 75, Diois : 75 ;
- région Hauts-de-France : Hénin-Carvin : 150, Ostrevent : 150, Montreuillois : 75, Oise Picarde : 75.

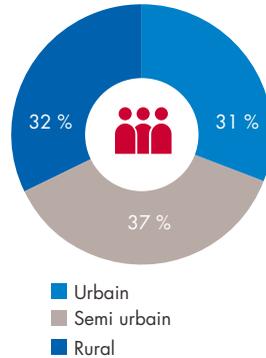
5. Quatre champs de compétences sont obligatoires pour les communautés de communes depuis le 1^{er} janvier 2018 dont le développement économique : « création, aménagement, entretien et gestion de ZAE industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire ou aéroportuaire ; politique locale du commerce et soutien aux activités commerciales d'intérêt communautaire ; promotion du tourisme, dont la création d'offices de tourisme » (source : Association des maires de France).

6. Les CESER traitent de l'ensemble des compétences du Conseil régional : affaires européennes et action internationale – agriculture, ruralité et espaces naturels – budget et finances – cadre de vie, habitat et politique de la ville – culture et communication, développement économique – éducation, formation, enseignement et recherche – emploi – environnement et transition énergétique – prospective – santé, handicap et solidarité – tourisme – transport et mobilités – égalité des droits.

① Répartition des 887 répondants par région



① Répartition des 887 répondants par type de territoire



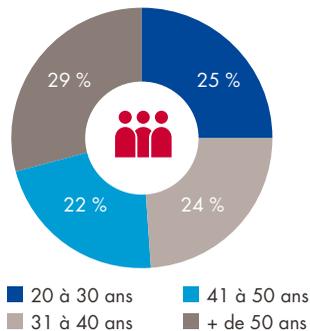
L'écart du nombre de répondants entre les deux régions s'explique par un moindre taux de réponse de :

- la population de la communauté de communes d'Annemasse (région Auvergne-Rhône-Alpes), - 19 % par rapport à la cible ;
- la population de la communauté de communes de Cayres et Pradelles (région Auvergne-Rhône-Alpes), - 75 % par rapport à la cible.

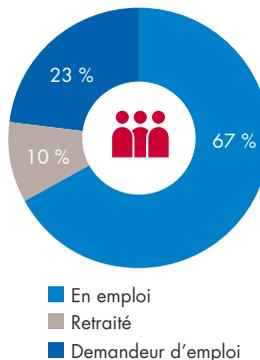
L'équilibre entre les trois types de territoire est en revanche pratiquement maintenu (cible visée 33 % par type de territoire).

Les répondants sont principalement des femmes (61 %)⁷, répartis de manière quasi équivalente sur quatre tranches d'âge⁸, majoritairement en activité, et ayant très peu recours aux services des entreprises libérales (62 % en cumulant les répondants des catégories « pas souvent » et « jamais »). Il est à noter que 72 % des répondants de ces deux catégories déclarent que l'absence d'entreprises libérales sur leur commune ne constitue pas un problème pour eux.

① Répartition des 887 répondants par tranche d'âge



① Répartition des 887 répondants par situation professionnelle



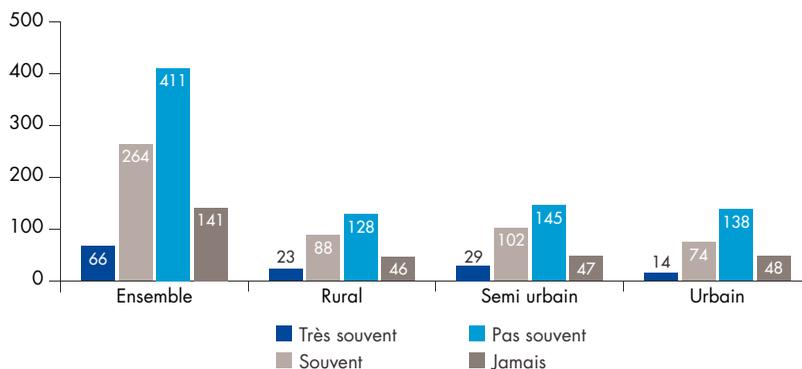
7. Surreprésentation par rapport à la population française, en 2018, les femmes représentent 51,6 % de la population.

8. Pour les tranches d'âge considérées, la population française se répartit de la manière suivante : 20/30 ans : 11 %, 30/40 ans : 12 %, 40/50 ans : 14 %, + de 50 ans : 37 %.

37 % des personnes interrogées déclarent avoir recours « souvent ou très souvent » aux services des entreprises libérales. Ce sont majoritairement des femmes, de plus de 50 ans, qui résident dans une communauté de

communes semi-urbaine. Les personnes qui déclarent y avoir recours « pas souvent ou jamais » appartiennent de manière indifférenciée aux trois types de territoire et à toutes les catégories d'âge.

④ Fréquence du recours aux entreprises libérales par type de territoire (nombre de réponses)



ÉLÉMENTS DE CADRAGE

L'étude réalisée en 2013 avait permis de :

- situer synthétiquement l'entreprise libérale dans les territoires et d'identifier les enjeux de l'ensemble de ses acteurs dans une perspective d'inscription durable dans l'économie de proximité ;
- montrer une répartition homogène et continue de l'entreprise libérale sur l'ensemble des territoires, avec une présence dans les territoires ruraux un peu plus marquée pour certaines activités libérales de la santé, et une apparente résistance à la désertification ;
- souligner que les entreprises libérales apportaient une valeur ajoutée par actif particulièrement élevée relativement à la moyenne nationale et que leur lien au territoire était différencié selon les spécialités. Pour les salariés, celui-ci dépendait du niveau de qualification et de spécialisation ;

- constater une méconnaissance générale des entreprises libérales et des emplois, de la part du public comme des élus... mais qu'elle s'accompagnait au niveau local, d'une forte appréciation du service rendu.

À l'issue de l'étude, quatre axes de travail étaient proposés :

- développer les relations avec les collectivités territoriales ;
- engager une réflexion sur la formation informelle ;
- approfondir la connaissance du service rendu des acteurs de l'entreprise libérale au public et au territoire ;
- mieux (faire) connaître les métiers salariés des entreprises libérales.

Depuis plusieurs travaux ont été menés, qui apportent des réponses ou proposent des repères sur les différents points mis en exergue lors de la première étude.



En premier lieu, l'OMPL a réalisé une étude sur les apprentissages informels qui confirme l'importance de ces pratiques dans les entreprises libérales. Parallèlement, les travaux menés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) avec le concours de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), sur la formation en situation de travail (FEST), qui ont conduit à la reconnaître comme une modalité de formation à part entière, au côté de la formation à distance – et de manière prioritaire pour les salariés des TPE – confirment, si tant est que cela fût nécessaire, l'enjeu que représente la reconnaissance de ces modalités de formation comme vecteur de développement des compétences des salariés. En second lieu, l'étude réalisée en 2018 par le CREDOC (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie) pour le compte d'Actalians (OPCO PEPSS) sur l'impact socio-économique des professions libérales⁹ dans les territoires renforce certains constats de l'étude réalisée en 2013 :

- **Chaque établissement libéral génère, directement ou indirectement, cinq emplois.** Ces emplois indirects sont le fruit des multiples interactions des professions libérales avec les nombreux acteurs des territoires. Elles fournissent, en effet, des prestations à forte valeur ajoutée aux entreprises dont elles sont prestataires, à travers la mobilisation d'un très large éventail d'expertises qui ne sont pas toujours simples à internaliser (conseils juridiques, informatiques, techniques, commerciaux, organisationnels, etc.), générant ainsi des opportunités d'emplois et de croissance sur toute la chaîne de production du tissu économique, bien au-delà de ce que l'on observerait en se limitant à mesurer ce qui

se passe uniquement au niveau des établissements libéraux.

- **Les entreprises libérales contribuent à élever le niveau de vie des habitants des territoires** dans lesquels elles sont implantées. Les communes où la densité de profession libérale est importante sont également celles où le niveau de vie est élevé. La corrélation reste valide toutes choses égales par ailleurs, en neutralisant les effets de la proportion de cadres, de diplômés du supérieur, du taux de chômage, de la structure démographique, du taux d'activité, de la proportion de grandes entreprises, quelle que soit la taille des agglomérations, en tenant compte de la présence des autres secteurs d'activité, et que l'on raisonne selon un maillage territorial très fin (les communes) ou plus large (EPCI (établissement public de coopération intercommunale), bassins de vie).
- **L'activité libérale suscite un fort engagement :** on dénombre en 2015 + 51 % d'entreprises libérales supplémentaires par rapport à 2007. Ce phénomène est assez unique : le secteur est à l'origine de près d'un quart des entreprises créées chaque année. À cet égard, la mise en place du statut d'auto-entrepreneur a sans doute facilité les choses en libérant les énergies de nombreuses personnes ayant la volonté d'entreprendre. Les dynamiques sectorielles sont cependant divergentes. Il reste que, globalement, l'activité libérale génère aujourd'hui 10,6 % de la valeur ajoutée du secteur marchand et que ces professions investissent 11,5 milliards d'euros par an.

En guise de conclusion, le CREDOC invite à se pencher sur les commerces et les services aux citoyens, avec un questionnement autour de la lutte contre la désertification



9. L'étude concerne toutes les entreprises libérales avec ou sans salarié, et par conséquent avec un spectre d'analyse plus large que celui des branches adhérentes à l'OMPL.



de certains territoires : dans quelle mesure les professions libérales contribuent-elles à maintenir une activité économique, des commerces et pourquoi pas des services publics dans certains territoires menacés ? Il pourrait être intéressant de tester deux autres approches, plus longitudinales en conduisant des entretiens d'experts ciblés sur certains territoires, auprès d'acteurs clés (élus locaux, commerçants, habitants, administrations, professionnels libéraux, etc.), afin de témoigner des conséquences de l'apparition ou la disparition des professionnels libéraux et en analysant systématiquement, dans tous les territoires français, l'impact de la hausse, de la baisse, de l'apparition ou de la disparition des professions libérales. Les travaux menés dans cette étude portent sur la globalité des professions libérales : il pourrait être utile d'analyser les contributions spécifiques de chaque sous-catégorie, celles des entreprises du droit, celles de la santé et celles des autres métiers. À partir de données sur la participation politique ou associative, on pourrait peut-être évaluer la contribution des professions libérales à la vie citoyenne.

En troisième lieu, le fait que de nombreux travaux ont été menés sur l'inégalité d'accessibilité aux soins médicaux de premiers recours : le constat est aujourd'hui que tous les territoires, certes à des degrés divers, sont touchés, on parle ainsi de « fracture sanitaire ». Le développement de maisons et de centres de santé est au cœur du plan « Renforcer l'accès territorial aux soins », initié par le gouvernement en 2017, tout en sachant qu'il dépend de la capacité des collectivités territoriales à en assurer la mise en place.

Enfin, du point de vue de l'analyse territoriale, il convient de prendre en compte les nouvelles approches qui appréhendent les campagnes ou les villes comme « des espaces en interaction et dont les limites s'effacent, au sein d'un même "système" global qui contribue à les organiser et à les modifier ».

En relation avec ces interactions « ville/

campagne », la notion de « nouvelles ruralités » a émergé. Parmi les dynamiques fortes de ces nouvelles ruralités, peut être souligner notamment :

- l'attractivité démographique car des territoires ruraux, y compris parmi les plus isolés enregistrent des soldes migratoires positifs même s'il faut compter avec des nuances locales. Ce mouvement est motivé à la fois par des facteurs économiques, mais aussi et c'est plus novateur, par des caractères plus culturels que l'on pense trouver dans ces territoires ruraux. Cette attractivité, parfois encouragée par des politiques d'accueil, est largement construite sur ces représentations positives de la qualité de vie à la campagne, sur le rôle majeur et moteur aujourd'hui, des valeurs de nature, de patrimoine, de paysage, qui fondent une partie de notre société citadine ;
- le regain d'activités productives ou résidentielles avec de nouvelles dynamiques d'innovation et d'activation de ressources locales. Le recul de l'emploi agricole est alors compensé par des associations d'activités entre l'agriculture et d'autres fonctions, de nouvelles formes de recherche de diversification, de valorisation d'un certain nombre de ressources, créant de nouvelles formes d'activités ;
- l'essor des mobilités et la nouvelle accessibilité des territoires ruraux que celle-ci soit matérielle ou immatérielle avec le numérique.

À l'échelle régionale, trois types de campagnes aux configurations et enjeux distincts peuvent être observés :

- les « campagnes des villes, du littoral et des vallées urbanisées », marquées par la périurbanisation et bien desservies, autour des principales agglomérations (Île-de-France, Alsace, Nord, axes rhodanien et mosellan, capitales régionales...), sur les littoraux atlantiques, de la Manche, de la mer du Nord ou méditerranéen en

englobant tout un arrière-pays et dans les vallées des Alpes du Nord. Elles présentent des densités démographiques en croissance, un rajeunissement, un développement résidentiel avec des catégories socioprofessionnelles aisées mais aussi des classes moyennes. L'emploi progresse par desserrement des activités urbaines ou par essor des migrations pendulaires vers la ville. L'offre de services et commerces sur place, notamment scolaire, est inégale, parfois insuffisante, mais elle demeure facilement accessible ;

- les « campagnes agricoles et industrielles » finalement encore très étendues principalement en France du nord (régions périphériques de l'Île-de-France, interstices entre les métropoles). Profitant ou subissant les influences urbaines plus lointaines, ce type est confronté à des densités faibles et un accroissement démographique encore mesuré ; les populations jeunes migrantes côtoient les retraités et si ces campagnes sont accessibles, leur fragilité économique est réelle (perte d'emplois, faible qualification des populations, revenus inférieurs à la moyenne nationale). Le maillage des services repose sur les bourgs – centres et petites villes organisant toute une mosaïque de bassins de vie mais perdant parfois des habitants à cause d'un déficit migratoire ;
- les « campagnes délaissées à faible densité », plus de 42 % de l'espace national. Spatialement, ce groupe suit la diagonale courant des Ardennes-Sud lorrain jusqu'aux Pyrénées en passant par le Massif central et une partie de l'Auvergne avec des excroissances en Basse-Normandie, en Bretagne intérieure, dans les Alpes du Sud ou en Corse. Il s'agit généralement de territoires situés dans un environnement très rural et éloigné de

l'influence des agglomérations ; ils ont subi un long exode mais renaissent ponctuellement (arrivées d'employés, d'ouvriers et de seniors) tout en affichant un vieillissement de leurs habitants, des niveaux de vie faibles et une faible accessibilité pour les services. L'économie agricole ou résidentielle est souvent dominante : le nombre d'emplois augmente mais reste en deçà de la moyenne avec des taux de chômage et d'emploi à temps partiel plutôt élevés¹⁰. »

Tout en produisant des données socio-économiques (portraits territoriaux de huit communautés de communes, actualisation des données territoriales de l'étude de 2013), les résultats de cette nouvelle étude relèvent, de manière volontaire, d'une approche qualitative, en restituant les points de vue de ceux qui résident sur les territoires investigués : salariés, employeurs, habitants, élus.

Les communautés de communes retenues, au-delà de la typologie mise en œuvre pour les choisir, nécessitent d'être également qualifiées en prenant appui sur les éléments de cadrage présentés ci-dessus, afin de permettre une lecture contextualisée des constats effectués, notamment pour celles appartenant à la catégorie « rurale ».

Ainsi les habitants des communautés de communes d'Oise Picardie et de Cayres et Pradelles vivent la « fracture médicale » au quotidien. Ces deux territoires font partie de ceux qui peuvent être qualifiés, pour reprendre la typologie, de « campagnes délaissées à faible densité ».

Les communautés de communes du Haut-Pays du Montreuillois et du Diois peuvent être classées dans la catégorie « campagnes des villes, du littoral et des vallées urbanisées », mais avec une différence notoire en matière d'accessibilité aux soins médicaux de premiers recours :



10. Extrait de « Vers un développement des territoires ruraux », CESER Auvergne-Rhône-Alpes, septembre 2017.

- la densité de professionnels libéraux sur la communauté de communes du Diois fait partie des densités les plus élevées de la région Auvergne-Rhône-Alpes, avec par ailleurs un centre hospitalier implanté à Die ;
- sur la communauté de communes du Haut-Pays du Montreuillois, une maison de santé pluridisciplinaire est en activité à Fruges depuis 2012, les travaux de construction d'une seconde maison de santé vont être engagés au premier semestre 2019 à Hucqueliers.

Les deux communautés de communes semi-urbaines, outre leur différence notoire en termes démographiques (rapport de 1 à 3), présentent sur le plan de la « fracture médicale » deux portraits contrastés. Même si le nombre d'entreprises libérales avec salarié (s) du secteur santé est de l'ordre de 1,05 pour 1 000 habitants pour la communauté de communes Cœur d'Ostrevent (0,61 pour la communauté de communes

des Collines du Nord Dauphiné), les habitants ont un moindre recours aux services de soins¹¹. À l'inverse les habitants des communes ont recours, chaque fois que nécessaire, aux services de l'agglomération de la métropole de Lyon.

Pour ce qui concerne les deux communautés urbaines, l'inscription de la communauté de communes d'Annemasse-Les Voirons dans le projet d'éco-cité française du Grand Genève, l'emploi transfrontalier constitue un marqueur important de la dynamique territoriale, quand la communauté de communes d'Hénin-Carvin présente une faible attractivité et une surreprésentation de personnes sans travail.

L'ensemble de ces éléments de contexte affecte l'approche de la dynamique des territoires des personnes que nous avons rencontrées, notamment sur le plan de l'emploi. Elles semblent pour autant avoir peu d'influence sur les questions traitées au cours de l'étude.

11. Dans le cadre du diagnostic local réalisé par l'Atelier Santé Ville du Douais, 26 % des répondants de la communauté de communes ont indiqué avoir renoncé à se soigner au cours des 12 mois précédant l'enquête, faute de ressources financières, de mutuelles complémentaires et/ou de délais d'attente jugés trop longs. En effet, les lits et places en hôpital et les médecins spécialistes sont essentiellement concentrés sur les communes de Douais et Somain. Extrait du contrat de ville 2015-2020 communautés de communes Cœur d'Ostrevent.

PORTRAIT

Maire d'une ville de 10000 habitants (moyenne des villes de l'agglomération), la soixantaine, enseignant de l'enseignement technique à la retraite, il est chargé du développement économique à la communauté d'agglomération, et compte sur les entreprises libérales pour maintenir une vie locale



Les entreprises libérales ont un rôle essentiel. Ce sont les seules qui restent en centre-ville. Les commerçants ont été progressivement liquidés par les grandes surfaces et notamment un très grand centre commercial, qui n'est pas loin, où l'on trouve tout, et où vous n'avez aucun problème de parking. Je peux comprendre, mais même s'ils sont appréciables, en centre-ville, il ne reste que des salons de coiffure. Et encore, pour combien de temps ? Je suis sûr que le centre commercial y pense. La coiffure, c'est trop peu pour que les gens se sentent bien. On essaie de développer le plus d'activités culturelles possible, des espaces de vie, ce n'est pas négligeable, mais ce qui maintient la vie ce sont d'abord les activités économiques. Et je compte beaucoup sur les professions libérales.

Les cabinets médicaux sont importants, et ils sont effectivement présents parce que les médecins ne veulent s'installer qu'en centre-ville. Ils aiment aujourd'hui travailler en réseau, et j'essaie d'aménager des espaces urbains qui correspondent à leurs besoins et constituent des pôles de santé de proximité. Cela me paraît plus efficace que les zones de franchise urbaine, qui leur apportent certes des avantages fiscaux très conséquents, exonérations de charges, d'impôts, etc., mais qui sont situées à l'écart dans des zones dégradées ou inhabitées. Cela n'alimente pas vraiment la dynamique locale. Ce ne sont pas les élus qui les choisissent même si

nous avons notre mot à dire. Tel qu'il est, nous ne maîtrisons pas cet outil. Donc, les médecins sont les bienvenus en centre-ville, et nous faisons ce qu'il faut pour cela. Mais comme ils refusent de se déplacer, cela pose un problème collatéral de manque de couverture santé en périphérie. Or la population est vieillissante et les personnes âgées n'ont pas de voiture. Nous avons mis en place un transport collectif de haut niveau de service, mixant bus et tramway, qui sera opérationnel début 2019. Je reconnais qu'il ne va pas partout, bien évidemment, et qu'il faut organiser des dispositifs complémentaires, comme l'ont fait certains maires en prenant en charge des services de taxi à la demande.

Les professionnels libéraux les plus importants pour la vie locale sont peut-être les pharmaciens et les kinésithérapeutes. En raison du profil de la population, mais surtout parce qu'ils assurent un rôle d'écoute, de conseil, et parfois d'accompagnement masqué, pour des formalités administratives, des relations avec les institutions, pour tous les gens en difficultés. Comme s'ils paraissent à la population plus accessibles que le médecin, qui reste impressionnant pour beaucoup de gens, et paraît souvent plus pressé. Il faudrait bien sûr que cela fasse boule de neige, et que nous rejoignent d'autres entreprises libérales et d'autres activités. Toutes les communes y sont confrontées. On s'y attelle tous les jours.



ANALYSE SOCIO-ÉCONOMIQUE DES TERRITOIRES

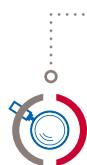


CARACTÉRISTIQUES DES COMMUNAUTÉS DE COMMUNES DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

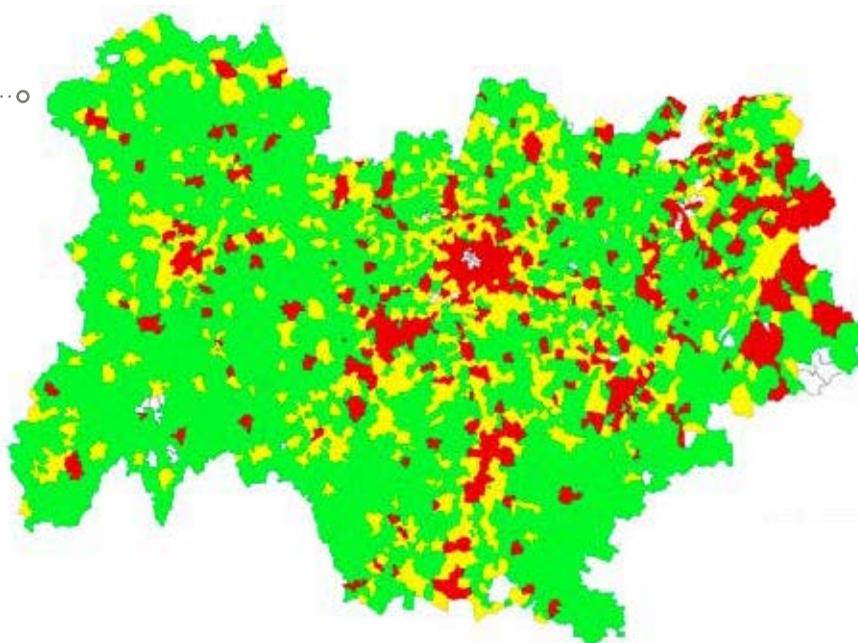
La région présente une assez large diversité territoriale tant en termes de développement économique que d'urbanisation. Sa densité d'entreprises libérales est assez

élevée dans son secteur rhône-alpin. Cette région accueille 12,47 % des entreprises et 11,97 % des salariés du champ de l'OMPL.

④ Cartographie typologique de la région Auvergne-Rhône-Alpes¹²



- Rural
- Semi urbain
- Urbain



12. La carte détaille la typologie des communes: les surfaces non colorées renvoient à des communes pour lesquelles l'intégralité des données est indisponible.

► **COMMUNAUTÉ D'ANNEMASSE-LES VOIRONS AGGLOMÉRATION¹³**

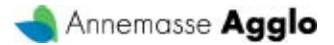
De façon générale, le fait d'être un territoire urbain (et périurbain pour les parties périphériques de l'agglomération) dynamique d'un point de vue économique et à fort pouvoir d'achat du fait de la proximité de la

Suisse impacte les activités des différentes professions, dans la mesure où les cabinets doivent réaliser des prestations de qualité pour une clientèle au niveau d'exigence jugé comme élevé.

Contextualisation

La communauté est classifiée dans la catégorie des territoires urbains de la nomenclature de l'OMPL. Cette catégorie

est partagée par un peu plus de 8 % des EPCI de la région.

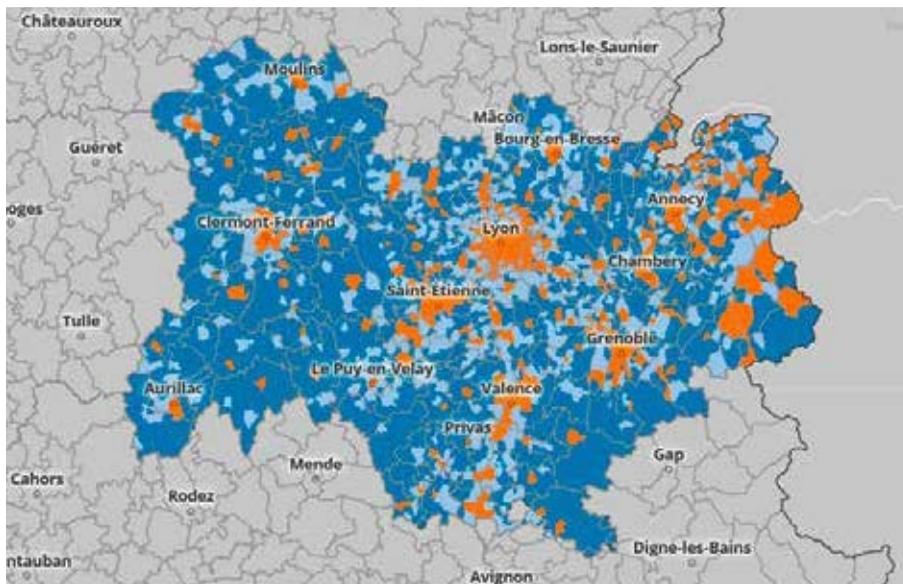


🕒 **Répartition typologique des EPCI de la région**

Catégorie	Mixte	Rural	Semi-urbain	Urbain	Ensemble
Nombre	1	146	13	14	174
Part (%)	0,57	83,91	7,47	8,05	100,00

Sources : Calculs réalisés pour le compte de l'OMPL.

🕒 **Composition typologique communale des EPCI**



- Rural
- Semi urbain
- Urbain
- Données non disponibles

Sources : Calculs réalisés pour le compte de l'OMPL.

13. Visant les zones urbaines, la communauté d'agglomération forme, lors de sa création, un ensemble de plus de 50000 habitants, autour d'une ou plusieurs communes centres de 15000 habitants, depuis la loi NOTRe, lorsque la commune la plus peuplée est la commune centre appartenant à une unité urbaine de plus de 15000 habitants.



61,7 %
de 15 à 59 ans

Elle est issue d'un syndicat intercommunal à vocation multiple créé en 1966 sous l'influence d'Annemasse. Après une transformation statutaire, ce syndicat fusionnera avec la communauté de communes des Voiron

en 2007 pour faire émerger la communauté d'agglomération actuelle, composée de 12 communes qui accueillent toutes au moins une entreprise du champ de l'OMPL.

Démographie

La communauté d'agglomération connaît une progression démographique constante. Le taux de croissance de la population observé entre 2009 et 2014 s'élève à un peu plus de 12 %, soit trois fois plus que la croissance démographique de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Au dernier recensement, 80 876 habitants étaient dénombrés.

Ils représentent 1,03 % de la population régionale et 10,33 % de la population départementale. En comparaison, la communauté de communes Lyon Saint-Exupéry en Dauphiné regroupe 26 098 habitants. La densité populationnelle est assez conséquente puisqu'elle atteint 1 129 habitants/km².

① Évolution de la population de la communauté d'agglomération

Années	1968	1975	1982	1990	1999	2009	2014
Population	40 419	53 638	58 040	65 657	68 307	78 465	88 276

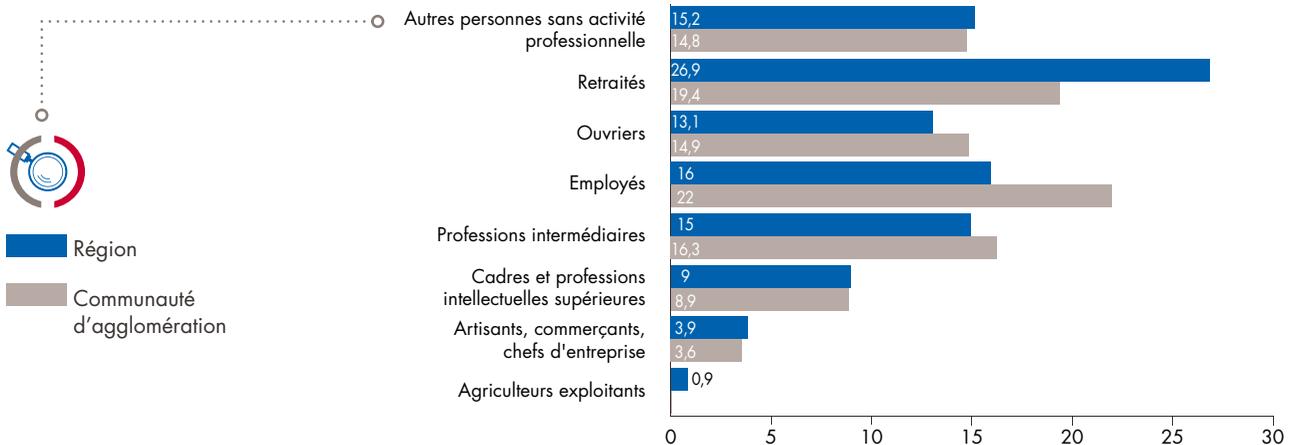
Sources : Insee, RP1967 à 1999 dénombremets, RP2009 et RP2014 exploitations principales.

Les individus âgés de 15 à 59 ans représentent 61,7 % de l'ensemble de la population. C'est près de cinq points de plus que la part constatée au niveau régional. En outre, la population de la communauté d'agglomération tend à être un peu plus jeune que la population régionale. La part

des personnes âgées de 60 ans et plus atteint 18,9 % au sein de la communauté contre 24,5 % au niveau de la région.

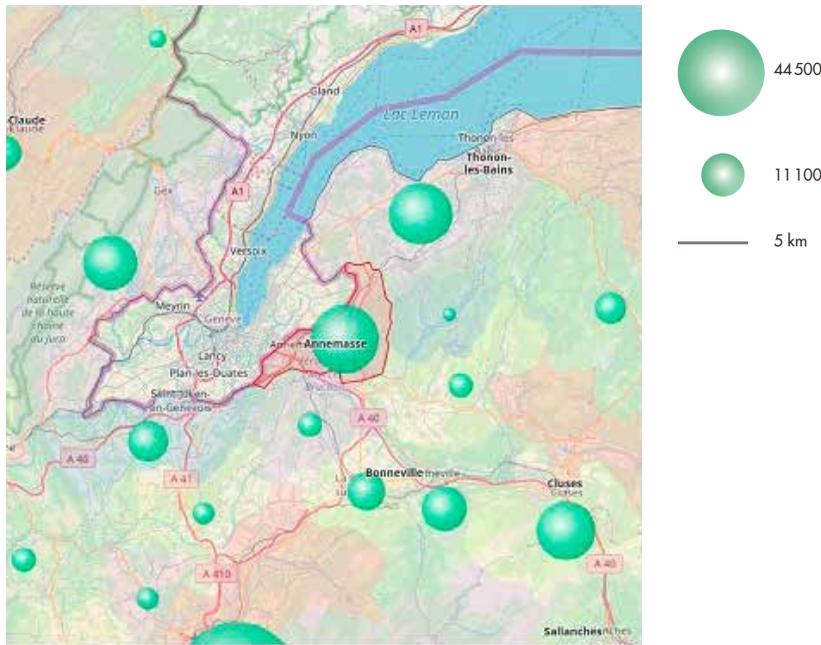
La communauté semble plutôt attractive dans la mesure où les données du dernier recensement montrent que 10 % des habitants résidaient hors de son territoire un an auparavant.

① Répartition de la population de 15 ans et plus en fonction de la catégorie socioprofessionnelle (%)



Source : RP2014 exploitations principales.

📍 Répartition des emplois sur le territoire



Source: RP2014 exploitations principales.

Clé de lecture: la surface des disques est proportionnelle au nombre d'emplois répertoriés sur le territoire.

Relativement à l'ensemble de la région, la communauté d'agglomération se distingue par une sous-représentation marquée des retraités. En retour, la catégorie des employés est fortement surreprésentée. La surreprésentation joue aussi, dans une mesure beaucoup plus modeste, pour les professions intermédiaires et les ouvriers.

Les caractéristiques morphologiques du territoire et le rôle de pôle économique local que joue la ville d'Annemasse expliquent largement cette configuration. La proximité de la Suisse, en attirant des jeunes actifs et leur famille pour y travailler, tout en résidant en France, produit un surcroît d'économie résidentielle, riche en activités de service.

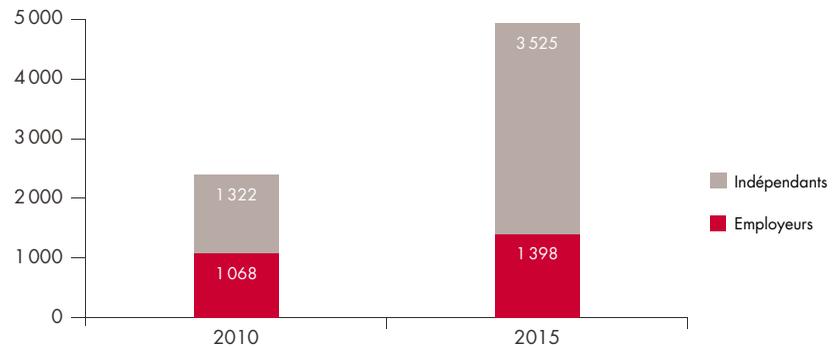


Tissu entrepreneurial

Selon les dernières données définitives disponibles, le tissu entrepreneurial de la communauté est en croissance. En cinq ans, il a en effet progressé de 106,0 %. À l'image des variations observées sur l'ensemble du territoire national, cette progression est portée par la multiplication des travailleurs indépendants qui est en prise directe avec le

phénomène de la micro-entreprise. Au dernier dénombrement, la communauté compte 4923 entreprises dont un peu plus de 28 % sont employeuses. Le tissu entrepreneurial de la communauté rassemble 0,81 % des entreprises régionales et 7,50 % des entreprises départementales.

① Nombre d'entreprises des champs marchands et agricoles



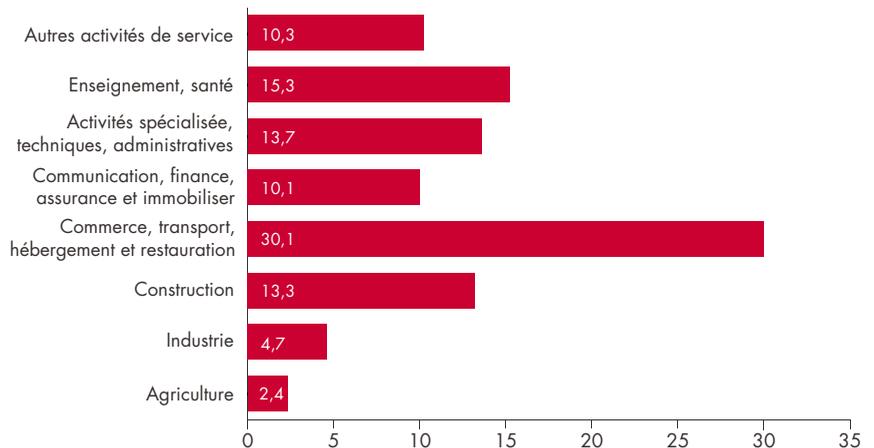
Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

En termes de répartition des entreprises, les trois principaux secteurs sont les ensembles formés par :

- le commerce, le transport, l'hébergement et la restauration ;
- l'enseignement et la santé ;
- les activités spécialisées, techniques et administratives.

Les entreprises libérales représentent 27,5 % de l'ensemble des entreprises des champs marchands et agricoles de la communauté et 20,5 % des entreprises employeuses. Parmi elles, 179 font partie du champ de l'OMPL dont plus de 80 % appartiennent au secteur santé. Elles génèrent 703 emplois en ETP.

① Répartition sectorielle des entreprises des champs marchands et agricoles (% , 2015)



Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

Entreprises du champ de l'OMPL

	Salariés en ETP	Entreprises
 Cadre de vie-technique	58	11
 Cabinets de géomètres	24	4
 Entreprises d'architecture	33	6
 Entreprises d'économistes de la construction	1	1
 Juridique	104	23
 Cabinets d'avocats	65	19
 Études d'administrateurs et mandataires judiciaires	10	1
 Études d'huissiers de justice	29	3
 Santé	541	145
 Cabinets dentaires	90	43
 Cabinets médicaux	179	58
 Cliniques vétérinaires	20	8
 Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers	80	9
 Pharmacie d'officine	172	27
Ensemble	703	179

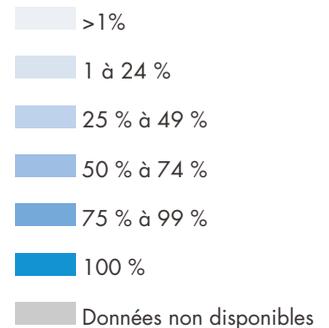
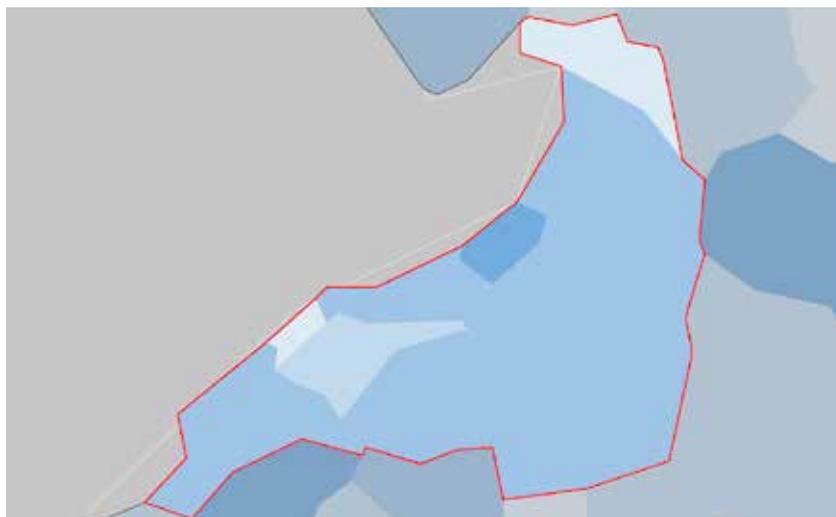
Source : bases adhérents Actaliens 2017.



Couverture numérique

La couverture numérique de la communauté reste relativement modeste puisqu'en moyenne 27 % des habitants ont accès au très haut débit.

Part de la population couverte par le très haut débit (%)



Source : Mission Très Haut Débit, 2018.



► COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DES COLLINES DU NORD-DAUPHINÉ

La communauté de communes des collines du Nord-Dauphiné peut être appréhendée selon deux modes qui ont une incidence sur les positionnements et les perceptions des entreprises libérales. Située entre Vienne, Bourgoin-Jallieu et Lyon, à proximité de l'autoroute Lyon/Grenoble, du parc technologique de l'Isle d'Abeau et de l'aéroport de Lyon-Satolas-Saint-Exupéry, la communauté de communes offre un double visage :

- « territoire dortoir » dont les habitants travaillent pour une partie importante d'entre eux hors du territoire de la communauté de communes, ce qui a comme effet d'inciter les entreprises libérales, principalement celles du secteur santé à adapter leurs horaires aux « migrations » journalières, pour des amplitudes d'activité comprises entre -7 heures et 19 heures, fermeture entre 12 heures et 16 heures ;

- « territoire de services aux entreprises » auprès de TPE et PME présentes sur la communauté de communes mais également sur les zones d'activités économiques avoisinantes, périphérie sud de Lyon, du parc technologique de l'Isle d'Abeau et de l'aéroport de Lyon-Satolas-Saint-Exupéry. La communauté de communes a sur ce plan accompagné la création d'un club de chefs d'entreprise, RésEco (réseau économique des Collines) et accorde des subventions aux TPE/PME du commerce, de l'artisanat et des services, avec lieu de vente, à l'exception, entre autres, de celles qui relèvent du domaine santé, du paramédical, des bureaux d'études, des notaires, et des cabinets d'assurance...

Contextualisation

La communauté de communes est classifiée dans la catégorie des territoires semi-urbains de la nomenclature de l'OMPL. Cette catégorie est partagée par un peu plus de 7 % des EPCI de la région (tableau et figure page 23).

La communauté a été créée en 2001 et a connu deux élargissements de son périmètre en 2007 et 2012 pour arriver à sa structure actuelle de dix communes dont six accueillent au moins une entreprise du champ de l'OMPL.

Démographie

La communauté de communes connaît une progression démographique constante. Le taux de croissance de la population observé entre 2009 et 2014 s'élève à 2,4 %. Cette progression est plus faible que celle constatée

pour la région Auvergne-Rhône-Alpes (4,0 %). Au dernier recensement, 23 718 habitants étaient dénombrés. Ils représentent 0,30 % de la population régionale et 1,92 % de la population départementale.

④ Évolution de la population des communes accueillant des entreprises du champ de l'OMPL

Années	1968	1975	1982	1990	1999	2009	2014
Communauté de communes	7 730	9 546	13 155	17 031	20 128	23 161	23 718
Charantonnay	447	557	881	1 411	1 555	1 876	1 851
Heyrieux	1 733	2 473	3 270	3 872	4 163	4 758	4 633
Roche	866	875	1 028	1 243	1 548	1 856	1 916
Saint-Georges-d'Espéranche	1 411	1 589	1 981	2 221	2 840	3 092	3 302
Saint-Just-Chaleyssin	658	876	1 527	1 848	2 242	2 471	2 428
Valencin	575	721	972	1 763	2 073	2 478	2 674

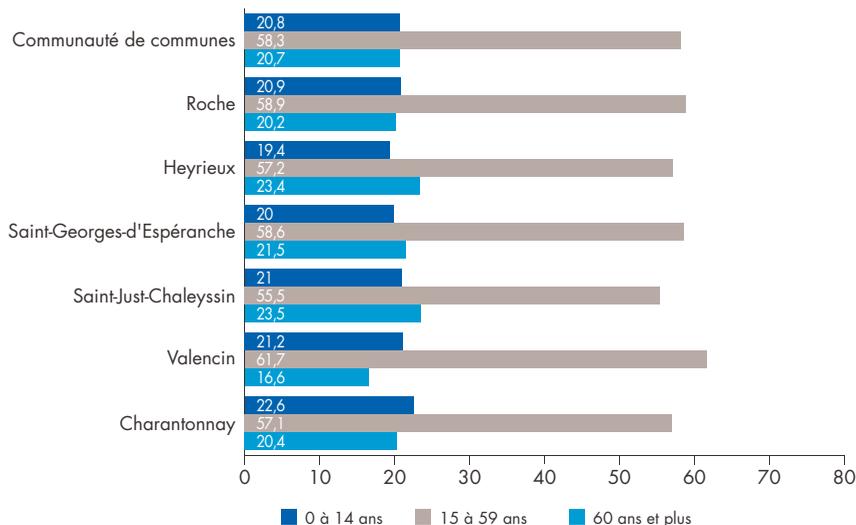
Sources : Insee, RP1967 à 1999 dénombrements, RP2009 et RP2014 exploitations principales.

Les six communes accueillant les entreprises du champ de l'OMPL regroupent 71 % de la population de la communauté. Trois d'entre elles voient leur population diminuer sur la période 2009-2014 – Heyrieux, Saint-Just-Chaleyssin, Charantonnay – pour une variation n'excédant pas – 2,7 %. Les trois autres connaissent un taux de croissance supérieur à celui de la communauté avec un maximum de 7,9 % pour Valencin. Il faut aussi souligner que les trois communes connaissant une inflexion de leur population sont caractérisées par une densité plus

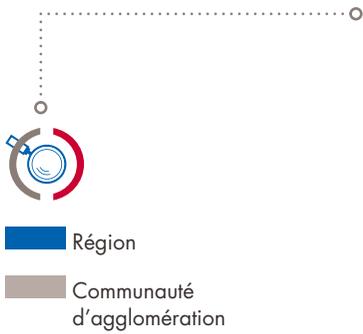
importante que la moyenne observée au niveau de la communauté.

Au niveau de la communauté, les individus âgés de 15 à 59 ans représentent 58,3 % de l'ensemble de la population. Cette proportion est similaire à celle observée au niveau régional. En revanche, la population de la communauté de communes tend à être un peu plus jeune que la population régionale. La part des personnes âgées de 60 ans et plus atteint 20,7 % au sein de la communauté contre 24,5 % au niveau de la région.

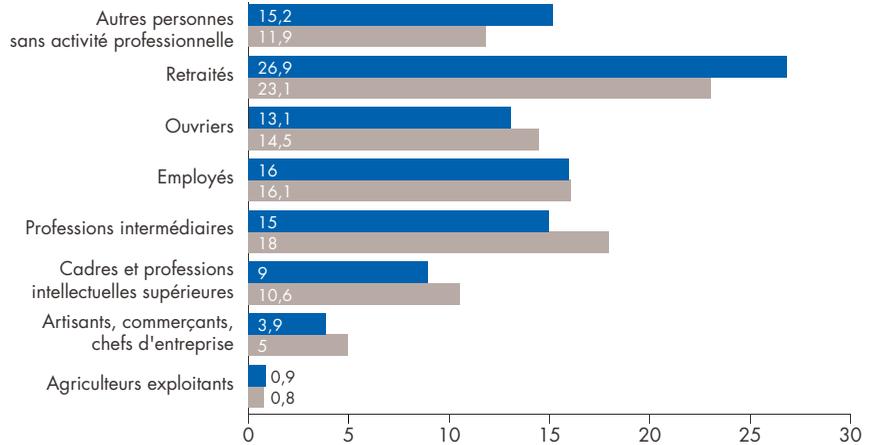
④ Répartition de la population par grandes classes d'âge (%)



Source : RP2014 (géographie au 01/01/2016) exploitations principales.



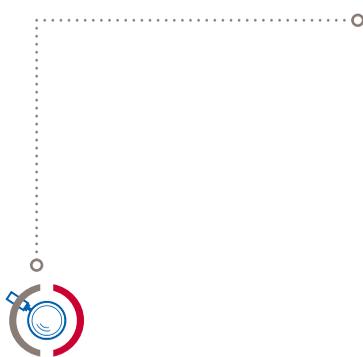
① Répartition de la population de 15 ans et plus en fonction de la catégorie socioprofessionnelle (%)



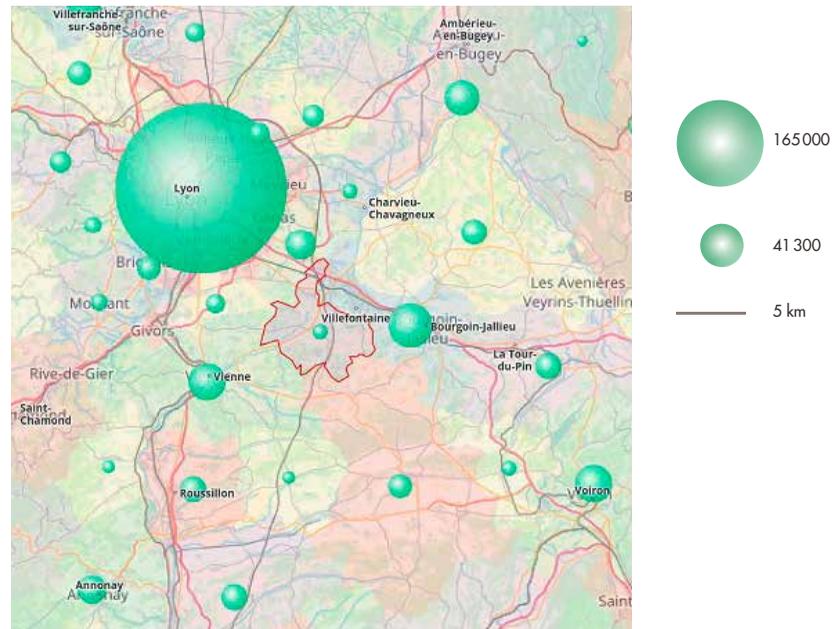
Source : RP2014 exploitations principales.

Du point de vue de la répartition par grandes classes d'âge, les six communes accueillant des entreprises du champ de l'OMPL sont assez proches de la moyenne observée pour l'ensemble de la communauté. Seule

la commune de Valencin se distingue par une proportion relativement faible de personnes âgées de 60 ans et plus (16,6 % contre 20,7 % pour la communauté de communes).



① Répartition des emplois sur le territoire



Source : RP2014 exploitations principales.

L'attractivité de la communauté de communes semble plutôt modérée dans la mesure où les données du dernier recensement montrent que moins de 8 % des habitants résidaient hors de son territoire un an auparavant. Les proportions observées pour les six communes de l'OMPL sont strictement inférieures à ce taux et atteignent un maximum de 6,1 % pour Valencin.

Relativement à l'ensemble de la région, la communauté d'agglomération se distingue

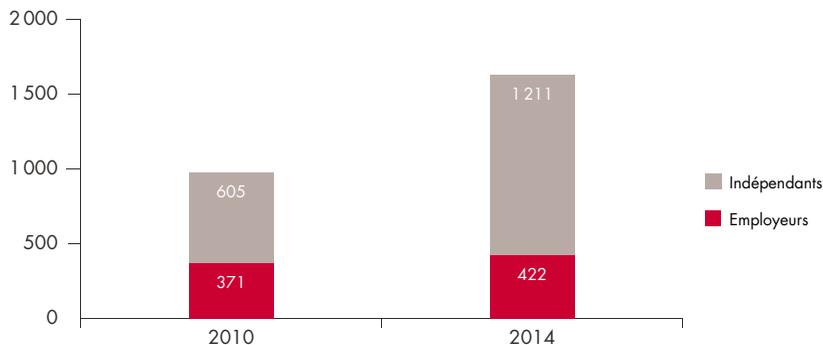
par une sous-représentation des retraités et des personnes sans activité professionnelle. En retour, la catégorie des professions intermédiaires et celle des cadres et professions intellectuelles supérieures notamment sont surreprésentées. La proximité de Lyon alliée aux caractéristiques environnementales des communes concernées peut expliquer cette configuration faisant de la communauté de communes un territoire à vocation résidentielle.

Tissu entrepreneurial

Selon les dernières données définitives disponibles, le tissu entrepreneurial de la communauté de communes est en croissance. En cinq ans, il a en effet progressé de 67,3 %. À l'image des variations observées sur l'ensemble du territoire national, cette progression est portée par la multiplication des travailleurs indépendants qui est

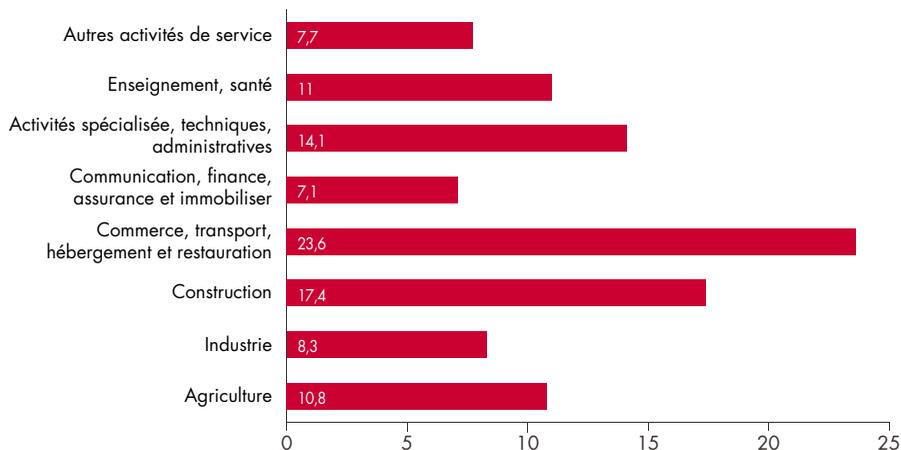
en prise directe avec le phénomène de la micro-entreprise. Au dernier dénombrement, la commune compte 1 633 entreprises dont un peu plus d'un quart sont employeuses. Le tissu entrepreneurial de la communauté rassemble 0,27 % des entreprises régionales et 1,85 % des entreprises départementales.

🕒 Nombre d'entreprises des champs marchands et agricoles



Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

① Répartition sectorielle des entreprises des champs marchands et agricoles (% , 2015)



Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

En termes de répartition des entreprises, les trois principaux secteurs sont :

- l'ensemble formé par le commerce, le transport, l'hébergement et la restauration ;
- les activités de construction ;
- l'ensemble constitué par les activités spécialisées, techniques et administratives.

Les entreprises libérales représentent 19,3 % de l'ensemble des entreprises des champs marchands et agricoles de la communauté de communes et 7,8 % des entreprises employeuses. Parmi elles, 16 font partie du champ de l'OMPL dont la quasi-totalité appartient au secteur santé. Elles génèrent 38 emplois ETP.

① Entreprises du champ de l'OMPL

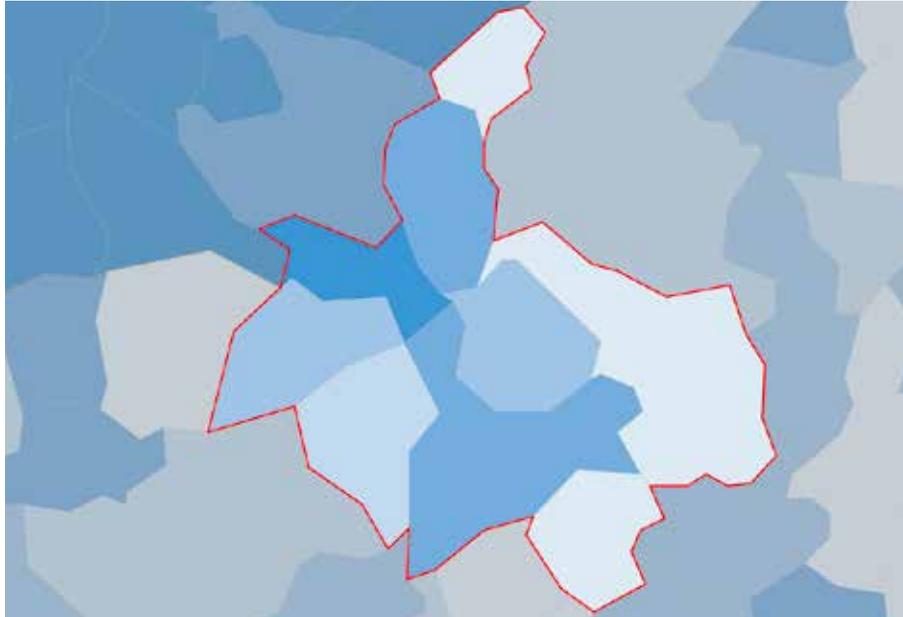
	Salariés en ETP	Entreprises
🔧 Cadre de vie-technique	4	1
📐 Cabinets de géomètres	4	1
+ Santé	34	15
🦷 Cabinets dentaires	6	4
🏥 Cabinets médicaux	5	3
🐾 Cliniques vétérinaires	1	1
🧪 Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers	3	1
🏪 Pharmacie d'officine	19	6
Ensemble	38	16

Source : Base adhérents Actaliens 2017.

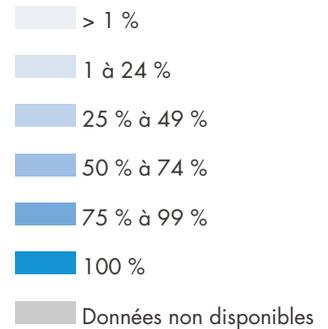
Couverture numérique

Quatre communes ne sont pas couvertes par le très haut débit et seul un quart des membres de la communauté bénéficie d'un taux d'accès proche de 50 %.

Part de la population couverte par le très haut débit (%)



Source: Mission Très Haut Débit, 2018.



► COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU DIOIS

Plus de la moitié de la population de la communauté des communes du Diois est concentrée à Die et dans ses environs. Du fait de sa position géographique, c'est un territoire où le tourisme représente une part importante de l'activité économique, qui impacte l'activité des entreprises libérales, principalement celles du secteur santé durant la période estivale. Par ailleurs, le territoire de la communauté de communes est considéré par ses habitants comme apportant

une qualité de vie très agréable: le maintien des services publics et des commerces constitue de ce fait un enjeu important (l'hôpital public de Die est le premier employeur du territoire). Les entreprises libérales avec salariés (19 sur 22 à Die) appartiennent majoritairement au secteur santé (20 sur 22). Le territoire présente également une particularité du point de vue du tissu associatif très présent et très actif (socioculturel, intergénérationnel, sportif, médico-social).



Contextualisation

La communauté de communes est classifiée dans la catégorie des territoires ruraux de la nomenclature de l'OMPL. Cette catégorie

est partagée par un peu moins de 84 % des EPCI de la région (Tableau et figure page 23).



Elle est issue d'un syndicat d'aménagement regroupant une cinquantaine de communes créée en 1974. Cette structure a été transformée en district en 1995, puis en communauté de communes en 2001. Par dérogations à la loi portant nouvelle organisation

territoriale de la République (loi NOTRe) du 7 août 2015 aucune modification de son périmètre n'a été envisagée en 2017¹⁴.

La communauté est composée de 51 communes dont quatre accueillent au moins une entreprise du champ de l'OMPL.

Démographie

La communauté de communes est caractérisée par une croissance du volume de sa population. Entre 2009 et 2014, la variation de ce volume est de + 2,5 %, un taux plus faible que celui observé au niveau

régional (+ 4,0 %). Au dernier recensement, 11 215 habitants étaient dénombrés. Ils représentent 0,14 % de la population régionale et 0,32 % de la population départementale.

① Évolution de la population des communes accueillant des entreprises du champ de l'OMPL

Années	1968	1975	1982	1990	1999	2009	2014
Communauté de communes	10 455	9 717	9 615	9 860	10 292	10 989	11 215
Châtillon-en-Diois	563	505	562	545	523	561	552
Die	4 048	4 062	3 992	4 230	4 451	4 357	4 516
La Motte-Chalancon	486	398	393	382	395	418	410
Luc-en-Diois	518	452	450	478	490	537	408

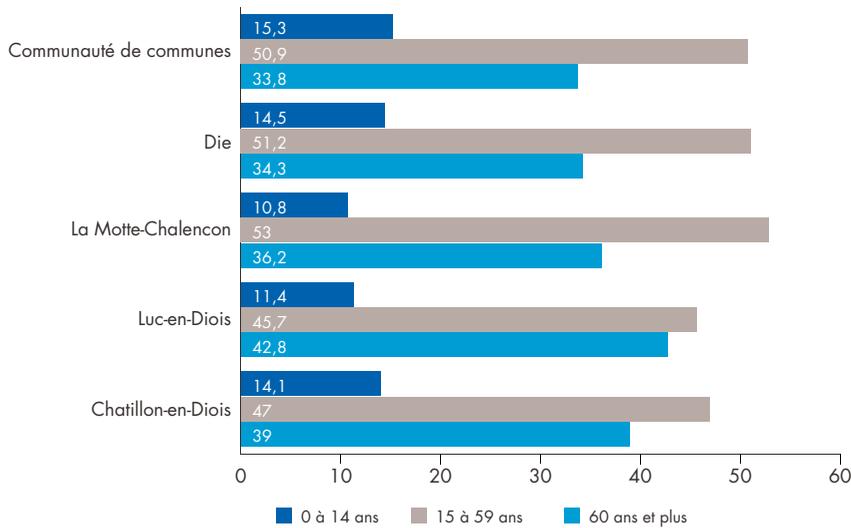
Sources : Insee, RP1967 à 1999 dénombrements, RP2009 et RP2014 exploitations principales.

Les quatre communes accueillant les entreprises du champ de l'OMPL regroupent 52 % de la population de la communauté. Luc-en-Diois, La Motte-Chalancon et Châtillon-en-Diois voient leur population diminuer sur la période 2009-2014, avec une variation très importante pour la première puisqu'elle a perdu près du quart de sa population. En retour, la population de Die a crû de + 3,6 % sur la période.

Au niveau de la communauté, les individus âgés de 15 à 59 ans représentent 50,9 % de l'ensemble de la population. Cette proportion est nettement inférieure à celle observée au niveau régional (58,0 %). Cette part relativement faible s'explique par le poids de la population âgée. En effet, les personnes de 60 ans et plus représente 33,8 % de la population de la communauté contre 22,1 % au niveau de la région.

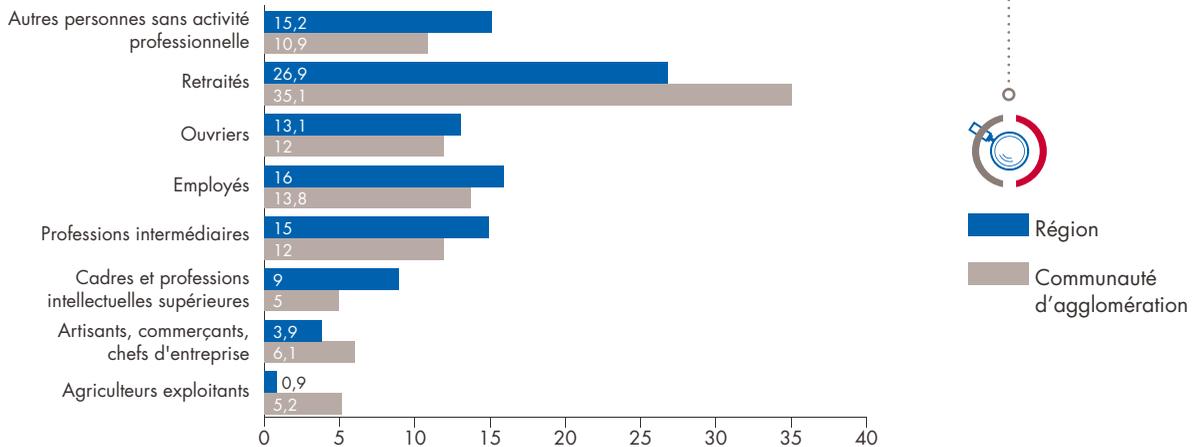
14. La densité démographique de la Drôme (75,2 hab./km²) est inférieure à la densité nationale, (103,4 hab./km²), la densité démographique de l'EPCI (31,02 hab./km²) est inférieure à 30 % de la densité nationale (103,4 hab./km²), l'EPCI comprend au moins une moitié des communes en zone de montagne.

④ Répartition de la population par grandes classes d'âge (%)



Source : RP2014 (géographie au 01/01/2016) exploitations principales.

④ Répartition de la population de 15 ans et plus en fonction de la catégorie socioprofessionnelle (%)



Source : RP2014 exploitations principales.

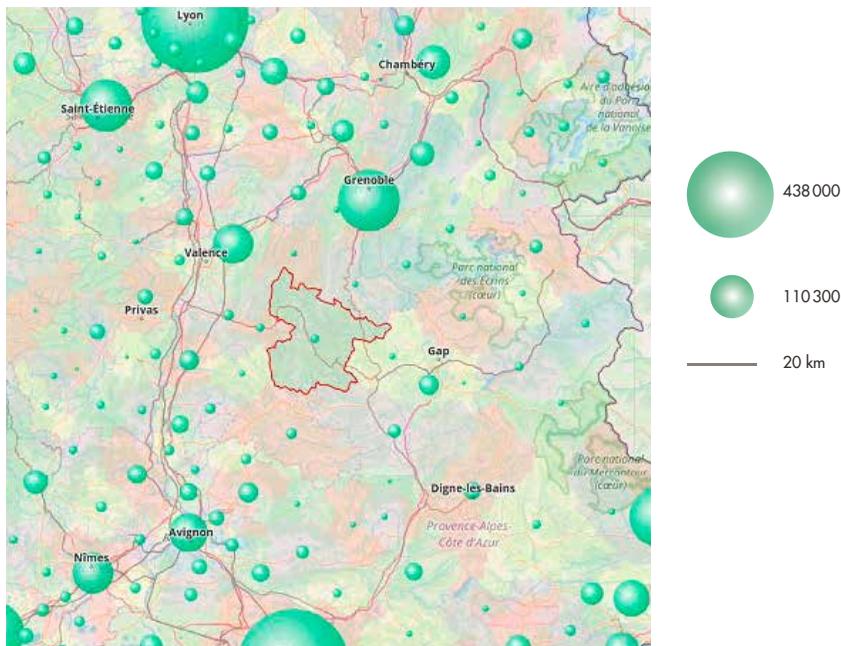
Du point de vue de la répartition par grandes classes d'âge au sein de communes accueillant des entreprises du champ de l'OMPL, Die et La Motte-Chalancon sont assez proches de la moyenne observée pour l'ensemble de la communauté même

si la proportion des moins de 15 ans reste dans les deux cas inférieure. Les communes de Luc-en-Diois et Châtillon-en-Diois sont caractérisées par une proportion beaucoup plus élevée de personnes âgées de 60 ans et plus (42,8 % et 39,0 %).

① Répartition des emplois sur le territoire



Clé de lecture: la surface des disques est proportionnelle au nombre d'emplois répertoriés sur le territoire.



Source : RP2014 exploitations principales.

L'attractivité de la communauté de communes semble modérée dans la mesure où les données du dernier recensement montrent qu'un peu plus de 8 % des habitants résidait hors de son territoire un an auparavant. Cette information n'est pas disponible au niveau communal. Relativement à l'ensemble de la région, la communauté de communes se distingue par une surreprésentation très marquée des

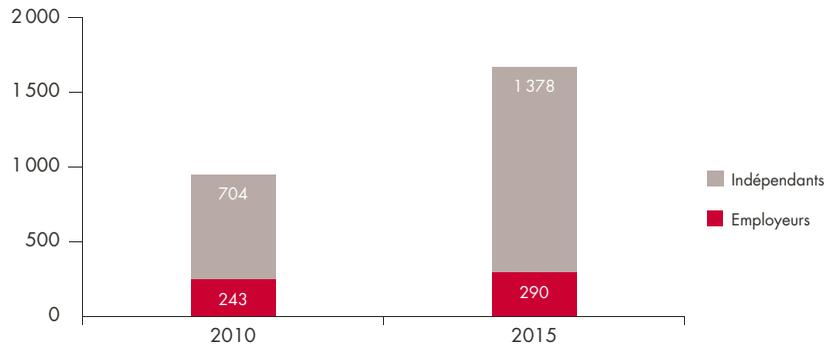
retraités, des exploitants agricoles et, dans une moindre mesure des artisans et commerçants. Toutes les autres catégories socioprofessionnelles se trouvent sous-représentées, notamment celle des cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que celle des professions intermédiaires. La morphologie du territoire et son éloignement de grands pôles économiques peuvent en partie justifier de cette configuration.

Tissu entrepreneurial

Selon les dernières données définitives disponibles, le tissu entrepreneurial de la communauté de communes est en croissance. En cinq ans, il a en effet progressé de 76,1 %. À l'image des variations observées sur l'ensemble du territoire national, cette progression est portée par la multiplication des travailleurs indépendants qui est

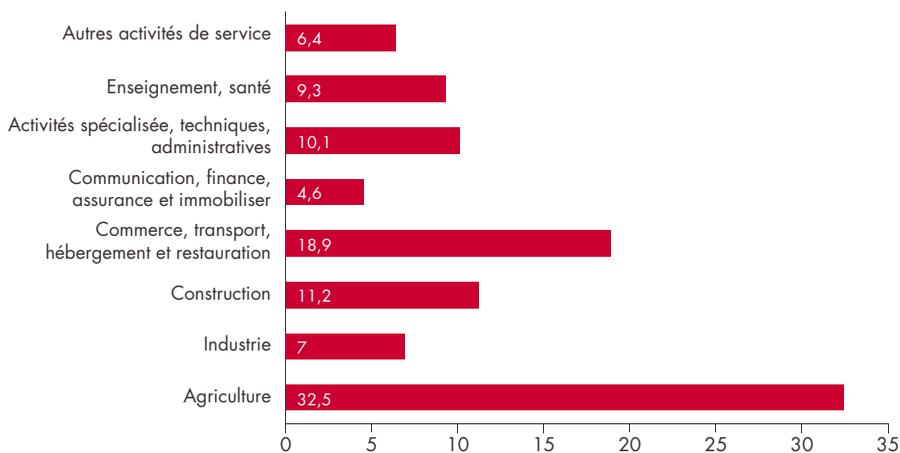
en prise directe avec le phénomène de la micro-entreprise. Au dernier dénombrement, la commune compte 1 668 entreprises dont un peu plus de 17 % sont employeuses. Le tissu entrepreneurial de la communauté rassemble 0,28 % des entreprises régionales et 3,83 % des entreprises départementales.

④ Nombre d'entreprises des champs marchands et agricoles



Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

④ Répartition sectorielle des entreprises des champs marchands et agricoles (% , 2015)



Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

En termes de répartition des entreprises, les trois principaux secteurs sont :

- l'agriculture ;
- l'ensemble formé par le commerce, le transport, l'hébergement et la restauration ;
- avec une part beaucoup plus modeste, les activités de construction.

Les entreprises libérales représentent 20,0 % de l'ensemble des entreprises des champs marchands et agricoles de la communauté de communes et 11,4 % des entreprises employeuses. Parmi elles, 22 font partie du champ de l'OMPL dont la quasi-totalité appartient au secteur santé. Elles génèrent 71 emplois ETP.



① Entreprises du champ de l'OMPL

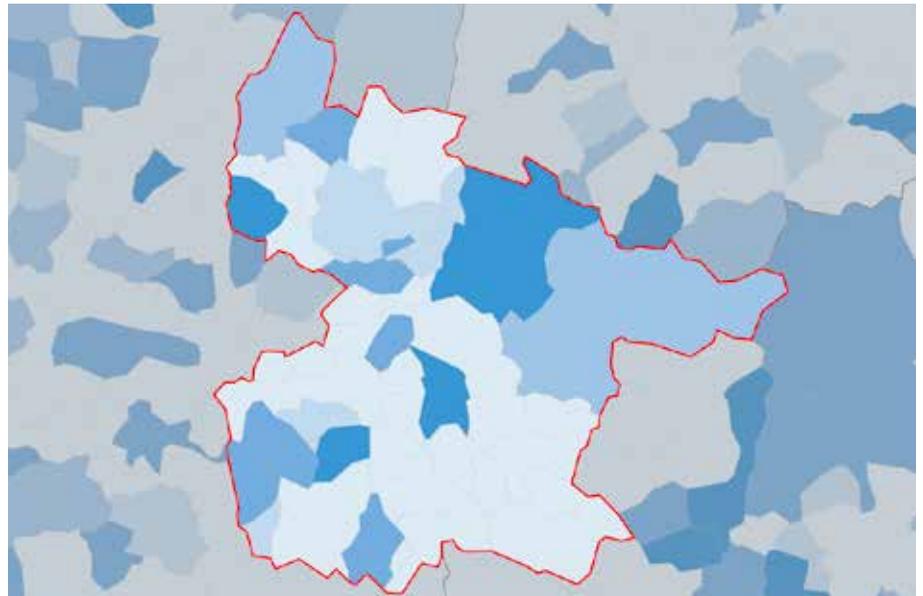
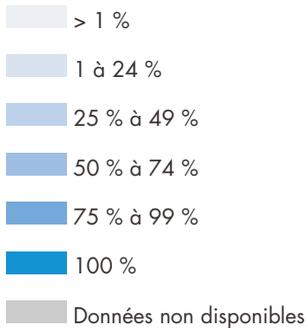
	Salariés en ETP	Entreprises
🔧 Cadre de vie-technique	4	1
🏠 Entreprises d'architecture	4	1
⚖️ Juridique	2	1
👮 Études d'huissiers de justice	2	1
🏥 Santé	65	20
🦷 Cabinets dentaires	19	8
🩺 Cabinets médicaux	6	4
🐾 Cliniques vétérinaires	3	2
🧬 Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers	14	2
🏪 Pharmacie d'officine	23	4
Ensemble	71	22

Source : Base adhérents Actaliens 2017.

Couverture numérique

La couverture numérique de la communauté de communes est très faible dans la mesure où 33 communes sur 51 ne sont pas couvertes par le très haut débit.

① Part de la population couverte par le très haut débit (%)



Source : Mission Très Haut Débit, 2018.

► COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DES PAYS DE CAYRES ET DE PRADELLES

Le territoire est en restructuration complète. Les communes du nord deviennent soit :

- des dortoirs pour des CSP (catégories socio-professionnelles) ouvriers, employés qui y trouvent des logements à un prix abordable et travaillent au Puy-en-Velay ou même Saint-Étienne ;

Contextualisation

La communauté de communes est classifiée dans la catégorie des territoires ruraux de la nomenclature de l'OMPL. Cette catégorie est partagée par un peu moins de 84 % des EPCI de la région (Tableau et figure page 23).

Elle a été créée en 2001 et, sous l'effet de la loi portant nouvelle organisation

- des lieux de villégiature pour des retraités ou des cadres.

Les communes du sud sont principalement peuplées de retraités et, en saison, de touristes.

territoriale de la République (loi NOTRe) du 7 août 2015, une commune a quitté son périmètre. En retour, deux nouvelles communes – Saint-Christophe-d'Allier et Saint-Vénérand – l'ont rejoint en 2018.

La communauté est composée de 20 communes dont quatre accueillent au moins une entreprise du champ de l'OMPL.

Démographie

Sur longue période, la communauté de communes connaît un repli du volume de sa population. Entre 2009 et 2014, la variation de ce volume est de -0,7 % alors qu'au niveau de la région une croissance est observée (+ 4,0 %). Au dernier recensement, 5 166 habitants étaient dénombrés.

Ce faible effectif est justifié par une dérogation à la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe) du 7 août 2015¹⁵.

La population de la communauté représente 0,07 % de la population régionale et 2,28 % de la population départementale.

④ Évolution de la population des communes accueillant des entreprises du champ de OMPL

Années	1968	1975	1982	1990	1999	2009	2014
Communauté de communes	7 889	6 856	6 044	5 330	5 071	5 202	5 166
Alleyras	379	342	290	232	231	173	159
Costaros	520	507	498	485	549	612	599
Landos	1 205	1 147	1 064	1 006	901	912	907
Pradelles	733	618	570	584	581	617	580

Sources : Insee, RP1967 à 1999 dénombrements, RP2009 et RP2014 exploitations principales.

15. La densité démographique de la Haute-Loire (45,5 hab./km²) est inférieure à la densité nationale (103,4 hab./km²), la densité démographique de l'EPCI (14,8 hab./km²) est inférieure à 30 % de la densité nationale (103,4 hab./km²).



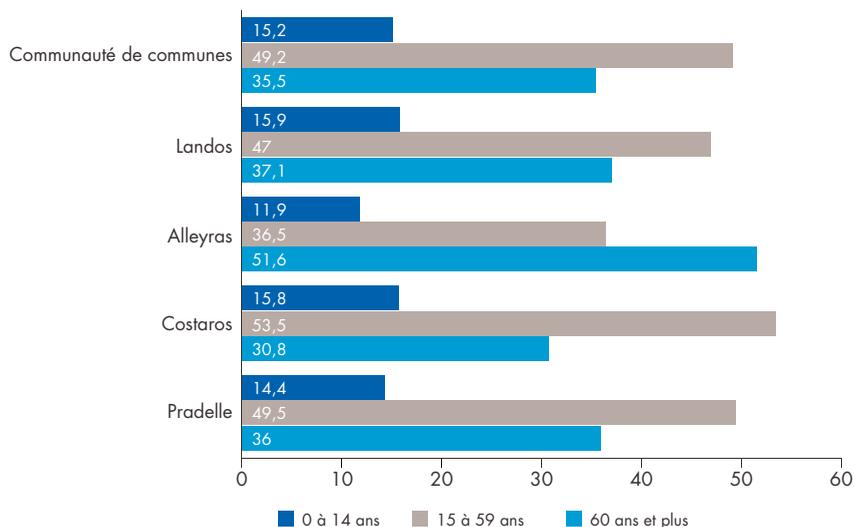
Les quatre communes accueillant les entreprises du champ de l'OMPL regroupent 43 % de la population de la communauté. Elles ont toutes vu leur population diminuer sur la période 2009-2014, avec une variation marquée pour Alleyras qui a perdu 8,1 % de sa population.

Au niveau de la communauté, les individus âgés de 15 à 59 ans représentent 49,2 % de l'ensemble de la population. Cette proportion est nettement inférieure à celle observée au niveau régional (58,0 %). Cette part relativement faible s'explique par le poids de la population âgée. En effet, les personnes de 60 ans et plus représentent 35,5 % de la population de la communauté contre 22,1 % au niveau de la région.

Du point de vue de la répartition par

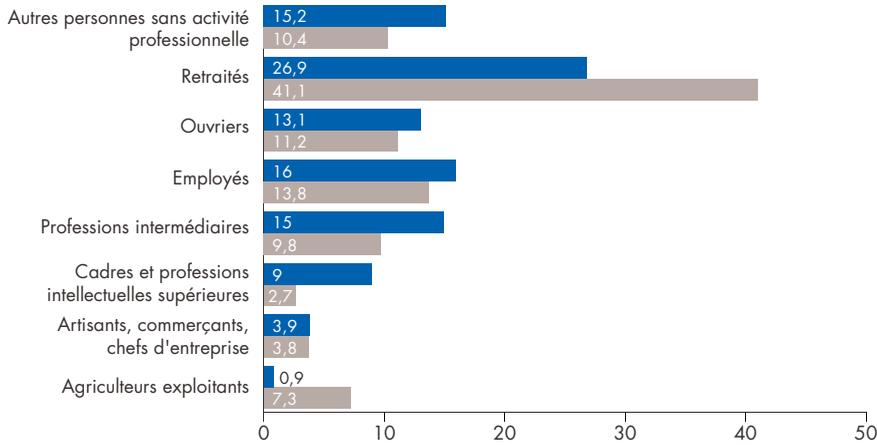
grandes classes d'âge au sein des communes accueillant des entreprises du champ de l'OMPL, Landos et Pradelles sont assez proches de la moyenne observée pour l'ensemble de la communauté. Costaros est caractérisée par une proportion plus élevée des personnes appartenant à la classe des 15-59 ans (53,5 %). La population âgée 60 ans et plus domine dans la commune d'Alleyras avec une part atteignant 51,6 %. L'attractivité de la communauté de communes semble modérée dans la mesure où les données du dernier recensement montrent qu'un peu plus de 7 % des habitants résidait hors de son territoire un an auparavant. Cette information n'est pas disponible au niveau communal.

① Répartition de la population par grandes classes d'âge (%)



Source : RP2014 (géographie au 01/01/2016) exploitations principales.

① Répartition de la population de 15 ans et plus en fonction de la catégorie socioprofessionnelle

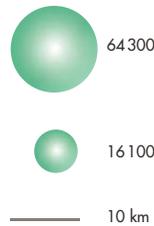
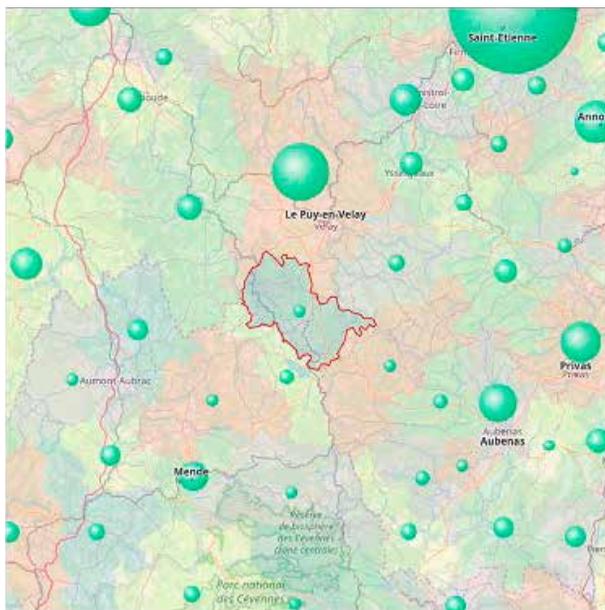


Source: RP2014 exploitations principales.



■ Région
■ Communauté d'agglomération

① Répartition des emplois sur le territoire



Clé de lecture: la surface des disques est proportionnelle au nombre d'emplois répertoriés sur le territoire.

Source: RP2014 exploitations principales.

Relativement à l'ensemble de la région, la communauté de communes se distingue par une surreprésentation très marquée des retraités et des exploitants agricoles. Toutes les autres catégories socioprofessionnelles se trouvent sous-représentées, notamment

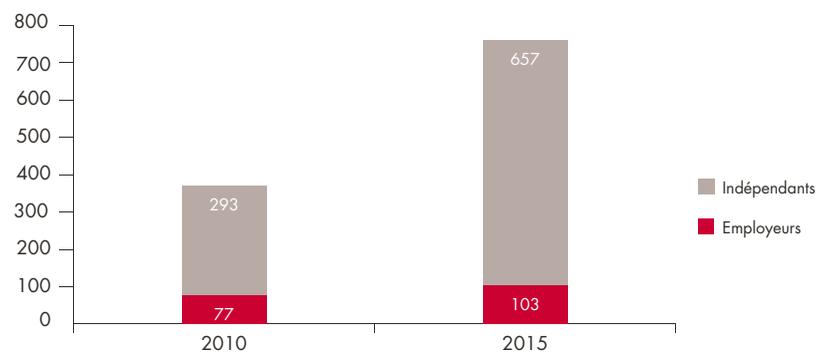
celle des cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que celle des professions intermédiaires. La morphologie du territoire et son éloignement des grands pôles économiques peuvent en partie justifier cette configuration.

Tissu entrepreneurial

Selon les dernières données définitives disponibles, le tissu entrepreneurial de la communauté de communes est en croissance. En cinq ans, il a en effet progressé de 105,4 %. À l'image des variations observées sur l'ensemble du territoire national, cette progression est portée par la multiplication des travailleurs indépendants qui

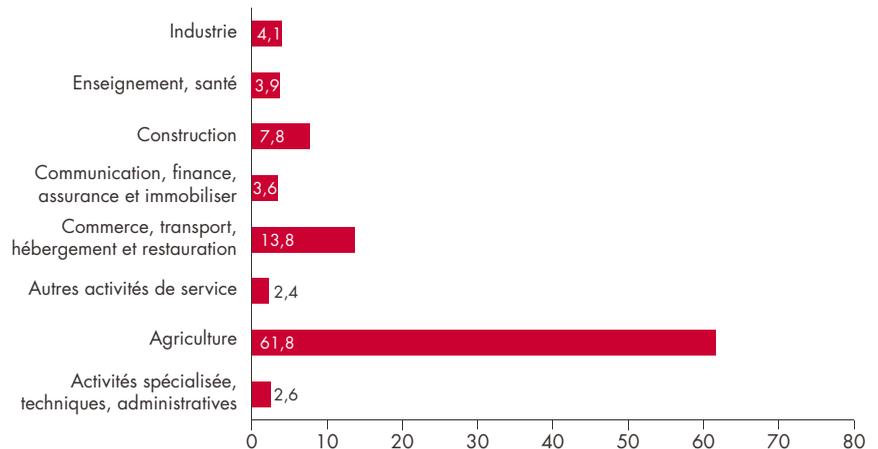
est en prise directe avec le phénomène de la micro-entreprise. Au dernier dénombrement, elle compte 760 entreprises dont un peu plus de 13,6 % sont employeuses. Le tissu entrepreneurial de la communauté rassemble 0,13 % des entreprises régionales et 3,95 % des entreprises départementales.

④ Nombre d'entreprises des champs marchands et agricoles



Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

④ Répartition sectorielle des entreprises des champs marchands et agricoles (% , 2015)



Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

En termes de répartition des entreprises, la dominante est agricole. Près d'un tiers des entreprises sont actives dans ce secteur. L'ensemble formé par le commerce, le transport,

l'hébergement et la restauration arrive en seconde position avec 13,8 % des entreprises seulement. Le troisième secteur, la construction, recouvre moins de 8 % des entreprises.

Les entreprises libérales représentent 5,5 % de l'ensemble des entreprises des champs marchands et agricoles de la communauté de communes et 8,7 % des entreprises

employeuses. Parmi elles, neuf font partie du champ de l'OMPL et elles appartiennent toutes au secteur santé. Elles génèrent 38 emplois ETP.

📍 Entreprises du champ de l'OMPL

	Salariés en ETP	Entreprises
🏥 Santé	15	9
🦷 Cabinets dentaires	3	2
🏥 Cabinets médicaux	2	2
🐾 Cliniques vétérinaires	3	1
🏪 Pharmacie d'officine	7	4
Ensemble	15	9

Source : Base adhérents Actaliens 2017.

Couverture numérique

La couverture numérique de la communauté de communes est plutôt faible dans la mesure

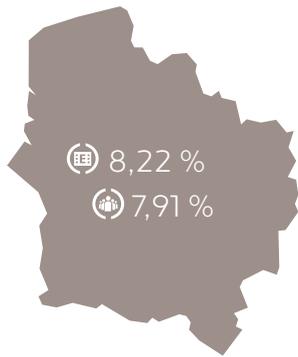
où 70 % des communes la composant n'ont pas accès au très haut débit.

📍 Part de la population couverte par le très haut débit (%)



- > 1 %
- 1 à 24 %
- 25 % à 49 %
- 50 % à 74 %
- 75 % à 99 %
- 100 %
- Données non disponibles

Source : Mission Très Haut Débit, 2018.

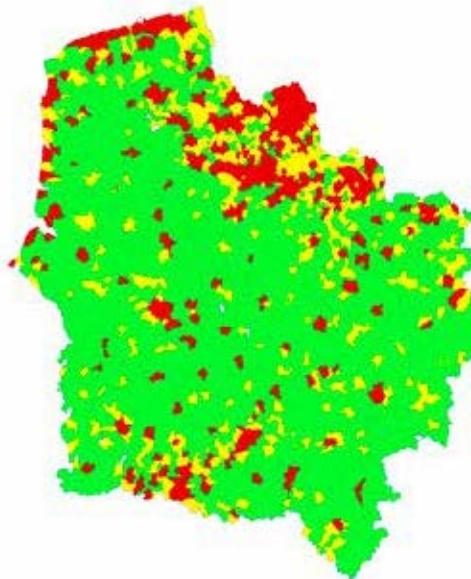
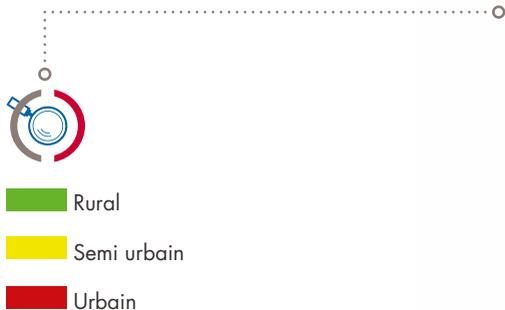


CARACTÉRISTIQUES DES COMMUNAUTÉS DE COMMUNES DE LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

La région est contrastée: deuxième région urbanisée après l'Île-de-France, 85 % du territoire est couvert par des communes peu

ou très peu denses. Cette région accueille 8,22 % des entreprises et 7,91 % des salariés du champ de l'OMPL.

④ Cartographie typologique de la région Hauts-de-France¹⁶



► COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION¹⁷ D'HÉNIN-CARVIN

La communauté d'agglomération présente une faible attractivité et une surreprésentation de personnes sans travail. La croissance du tissu entrepreneurial est due à celle des indépendants (micro-entreprises et professions libérales solo). Une partie du territoire est classée en ZFU (zone franche urbaine), zone où toute installation ou transfert d'entreprise de moins de 50 salariés bénéficie d'avantages fiscaux très importants. Ce

dispositif, renouvelé jusqu'en 2020, a facilité certaines installations mais ne paraît pas intégré dans une vision de développement global du territoire ni susceptible de créer une dynamique. La population est concentrée dans les centres des (petites) villes, et le reste des communes présente de fait un caractère dispersé et quasi-rural qui rend les déplacements contraints par la voiture.

¹⁶. La carte détaille la typologie des communes: les surfaces non colorées renvoient à des communes pour lesquelles l'intégralité des données est indisponible.

¹⁷. Visant les zones urbaines, la communauté d'agglomération forme, lors de sa création, un ensemble de plus de 50 000 habitants, autour d'une ou plusieurs communes centres de 15 000 habitants, depuis la loi NOTRe, lorsque la commune la plus peuplée est la commune centre appartenant à une unité urbaine de plus de 15 000 habitants.

Contextualisation

La communauté d'agglomération est classifiée dans la catégorie des territoires urbains de la nomenclature de l'OMPL. Cette

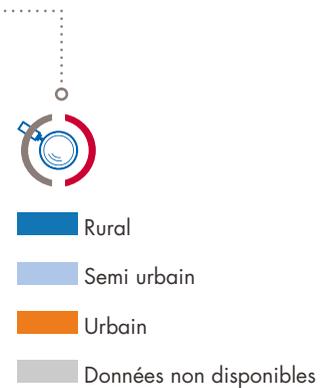
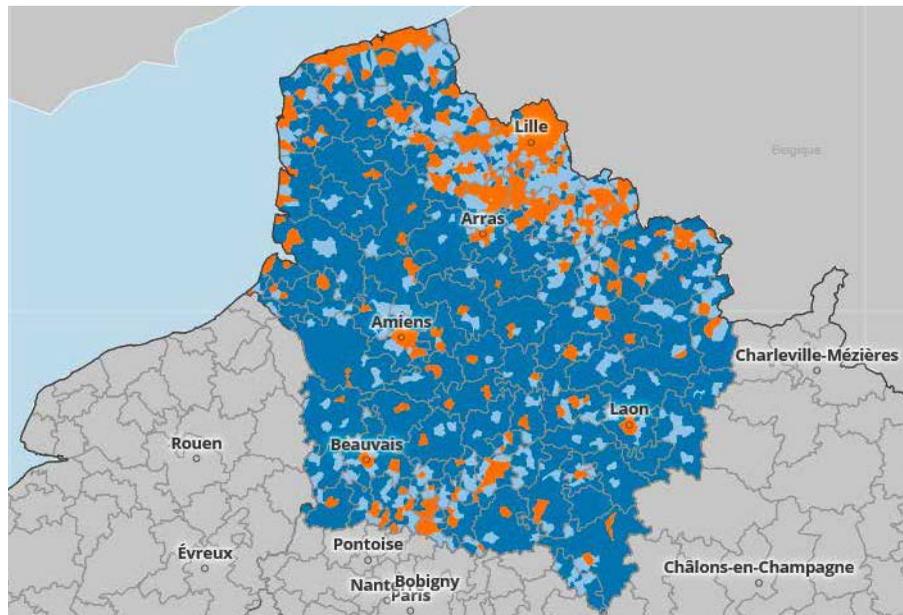
catégorie est partagée par un peu plus de 7 % des EPCI de la région.

Répartition typologique des EPCI de la région

Catégorie	Mixte	Rural	Semi-urbain	Urbain	Ensemble
Nombre	0	80	7	7	174
Part (%)	0,00	85,11	7,45	7,45	100,00

Sources : Calculs réalisés pour le compte de l'OMPL.

Composition typologique communale des EPCI



Sources : Calculs réalisés pour le compte de l'OMPL.

La communauté est issue d'un district créé sous l'impulsion d'une quinzaine de communes en 1968. Ce district a été transformé en communauté d'agglomération en 2001.

La communauté est composée de 14 communes qui accueillent toutes au moins une entreprise du champ de l'OMPL.

Démographie

La communauté d'agglomération connaît un recul démographique par rapport à 1990. Néanmoins, le taux de croissance de la population observé entre 2009 et 2014 laisse supposer un retournement puisqu'il

s'élève à 1,35 %. Cette variation est un peu plus forte que celle constatée dans les Hauts-de-France (1,04 %). Au dernier recensement, 124 841 habitants étaient dénombrés. La communauté regroupe 2,08 %

de la population régionale et 8,48 % de la population départementale. En comparaison, la communauté d'agglomération du

Calaisis regroupe 99704 habitants. La densité populationnelle est assez conséquente puisqu'elle atteint 1 114 habitants/km².

④ Évolution de la population de la communauté d'agglomération

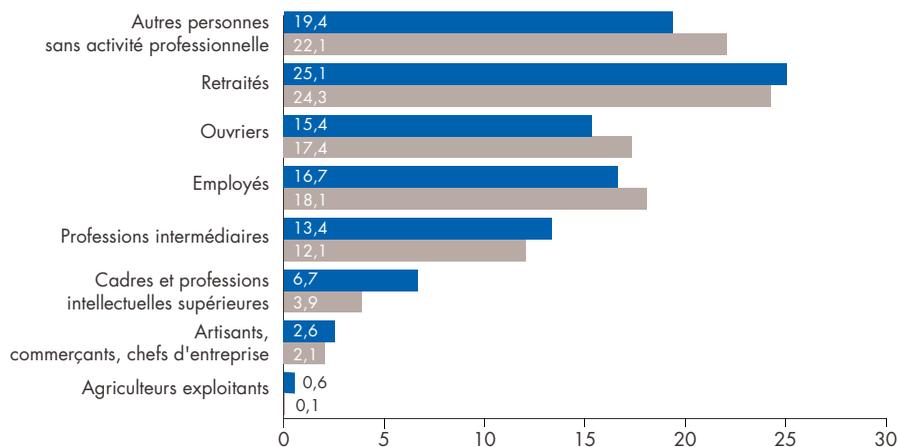
Années	1968	1975	1982	1990	1999	2009	2014
Population	127 920	126 887	128 905	129 039	125 313	123 183	124 841

Sources : Insee, RP1967 à 1999 dénombrements, RP2009 et RP2014 exploitations principales.

Les individus âgés de 15 à 59 ans représentent 57,3 % de l'ensemble de la population, proportion similaire à celle qui prévaut au niveau régional (58,0 %). Il en va de

même pour la part des personnes âgées de 60 ans et plus qui atteint respectivement 21,6 % et 22,1 %.

④ Répartition de la population de 15 ans et plus en fonction de la catégorie socioprofessionnelle

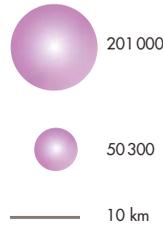
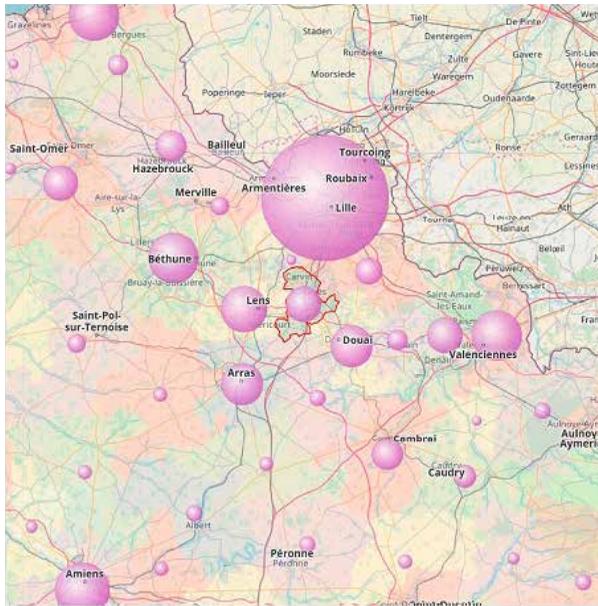


Source : RP2014 exploitations principales.

Relativement à l'ensemble de la région, la communauté d'agglomération se distingue par une surreprésentation des personnes sans activité professionnelle, des ouvriers et dans une moindre mesure des employés. Cette configuration peut être liée au tissu entrepreneurial du territoire et à sa proximité avec Lille Métropole.

L'attractivité de la communauté d'agglomération semble plutôt modérée dans la mesure où les données du dernier recensement montrent que moins de 6 % des habitants résidaient hors de son territoire un an auparavant.

① Répartition des emplois sur le territoire



Clé de lecture: la surface des disques est proportionnelle au nombre d'emplois répertoriés sur le territoire.

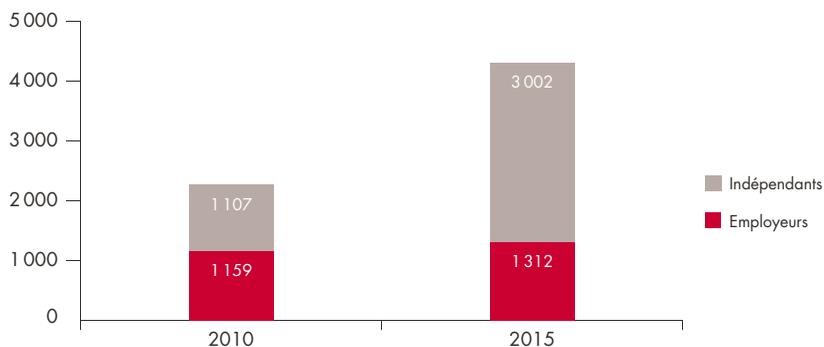
Source: RP2014 exploitations principales.

Tissu entrepreneurial

Selon les dernières données définitives disponibles, le tissu entrepreneurial de la communauté est en croissance. En cinq ans, il a en effet progressé de 90,4 %. À l'image des variations observées sur l'ensemble du territoire national, cette progression est portée par la multiplication des travailleurs indépendants qui est en prise directe avec

le phénomène de la micro-entreprise. Au dernier dénombrement, la commune compte 4 314 entreprises dont un peu plus de 30 % sont employeuses. Le tissu entrepreneurial de la communauté rassemble 1,45 % des entreprises régionales et 6,57 % des entreprises départementales.

① Nombre d'entreprises des champs marchands et agricoles



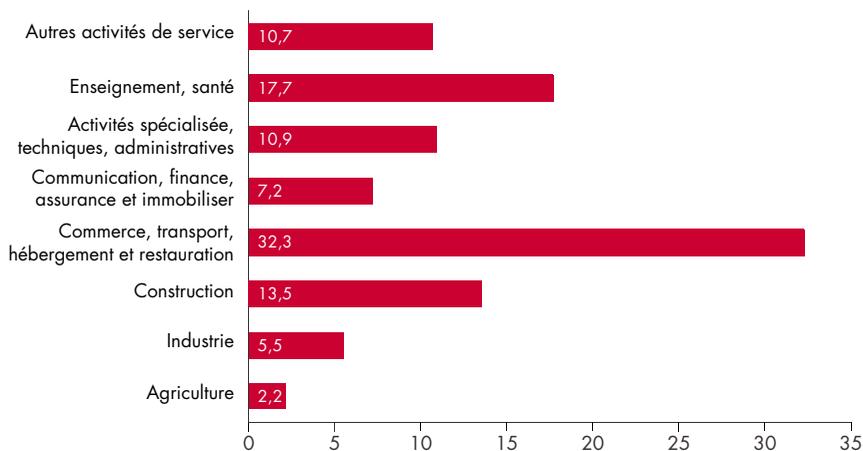
Source: Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

En termes de répartition des entreprises, les trois principaux secteurs sont l'ensemble formé par :

- le commerce, le transport, l'hébergement et la restauration ;
- l'enseignement et la santé ;
- la construction avec une part nettement plus modeste que les deux premiers.

Les entreprises libérales représentent 26,1 % de l'ensemble des entreprises des champs marchands et agricoles de la communauté de communes et 18,7 % des entreprises employeuses. Parmi elles, 169 font partie du champ de l'OMPL dont plus de 90 % appartiennent au secteur santé. Elles génèrent 606 emplois ETP.

① Répartition sectorielle des entreprises des champs marchands et agricoles (% , 2015)



Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail

① Entreprises du champ de l'OMPL

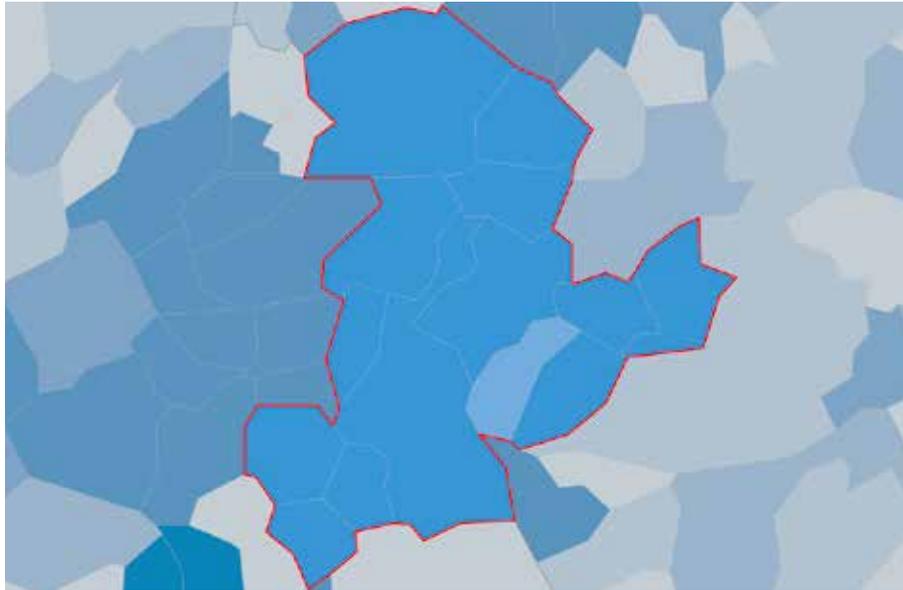
	Salariés en ETP	Entreprises
Cadre de vie-technique	26	7
Cabinets de géomètres	16	3
Entreprises d'architecture	3	1
Entreprises d'économistes de la construction	7	3
Juridique	8	4
Cabinets d'avocats	5	3
Études d'administrateurs et mandataires judiciaires	3	1
Santé	572	158
Cabinets dentaires	78	33
Cabinets médicaux	157	72
Cliniques vétérinaires	47	5
Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers	48	4
Pharmacie d'officine	242	44
Ensemble	606	169

Source : Base adhérents Actaliens 2017.

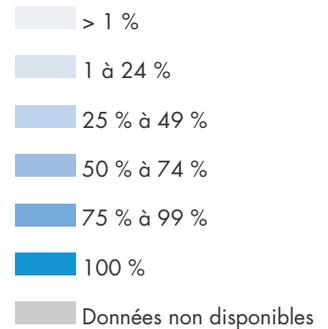
Couverture numérique

La couverture numérique de la communauté d'agglomération est très bonne dans la mesure où trois quarts de ses membres sont couverts par le très haut débit.

Part de la population couverte par le très haut débit (%)



Source: Mission Très Haut Débit, 2018.



► COMMUNAUTÉ DE COMMUNES D'OSTREVENT

Le territoire du Cœur d'Ostrevent, en plein bassin minier, à une heure de route de Lille et 30 minutes de Douai, présente un caractère social typé avec une forte proportion de personnes sans emploi ou à faible revenu, et à faible niveau de qualification. Cela impacte nécessairement l'activité libérale de services au public: avocat, huissier de justice, secteur santé. L'activité est peu dynamique, avec des prestations plus sociales que rémunératrices.

Le territoire n'attire pas les jeunes professionnels, que ce soit dans le secteur santé ou dans les autres secteurs, la question de la

Contextualisation.

La communauté de communes est classifiée dans la catégorie des territoires semi-urbains de la nomenclature de l'OMPL. Cette catégorie

reprise des entreprises est posée et semble sans réponse. Deux exceptions apparaissent toutefois, et semblent relever d'un attachement fort au territoire de professionnels qui en sont originaires et ont décidé à contre-courant de s'y installer :

- un jeune avocat, qui a un attachement militant à sa ville, s'est installé il y a peu après avoir exercé dans un cabinet à Douai ;
- un chirurgien-dentiste a développé une entreprise de chirurgie dentaire avec pratiques avancées.

est partagée par un peu plus de 7 % des EPCI de la région (page 45).





La communauté est issue d'un syndicat de communes créé en 1962 dont la structure a évolué jusqu'en 2006, date d'émergence de la communauté de communes actuelle.

La communauté est composée de 21 communes dont 14 accueillent au moins une entreprise du champ de l'OMPL.

Démographie

Sur longue période, la communauté de communes est caractérisée par une certaine stabilité du volume de sa population. Entre 2009 et 2014, la variation de ce volume est de - 0,3 %. Bien que modeste, cette tendance est à l'opposé de celle observée

au niveau régional (+ 1,04 %). Au dernier recensement, 72 565 habitants étaient dénombrés. Ils représentent 1,21 % de la population régionale et 2,79 % de la population départementale.

④ Évolution de la population des communes accueillant des entreprises du champ de l'OMPL

Années	1968	1975	1982	1990	1999	2009	2014
Communauté de communes	75 314	72 654	70 918	71 967	71 814	72 787	72 565
Aniche	10 190	9 690	9 533	9 672	9 768	10 079	10 431
Auberchicourt	5 369	5 292	4 826	4 733	4 556	4 628*	4 325*
Écaillon	1 644	1 544	1 825	2 007	2 004	2 029*	1 955*
Fenain	5 462	6 270	5 755	5 639	5 365	5 353	5 356
Hornaing	3 178	3 102	2 971	2 931	2 942	3 331	3 566
Lewarde	1 872	1 992	2 289	2 768	2 782	2 766*	2 502*
Marchiennes	3 375	3 267	3 564	4 164	4 641	4 745*	4 634*
Masny	4 463	4 303	4 485	4 688	4 571	4 485*	4 111*
Monchecourt	2 068	1 790	2 051	2 599	2 900	2 605*	2 507*
Montigny-en-Ostrevent	5 756	5 660	5 489	5 452	4 850	4 903*	4 756*
Pecquencourt	8 911	7 934	7 387	6 718	6 361	5 969*	5 932*
Rieulay	1 034	1 088	1 271	1 278	1 423	1 397*	1 379*
Somain	15 261	14 096	12 620	11 971	12 013	12 334	12 955
Vred	1 420	1 378	1 388	1 414	1 443	1 368	1 370

Sources : Insee, RP1967 à 1999 dénombrements, RP2009 et RP2014 exploitations principales.

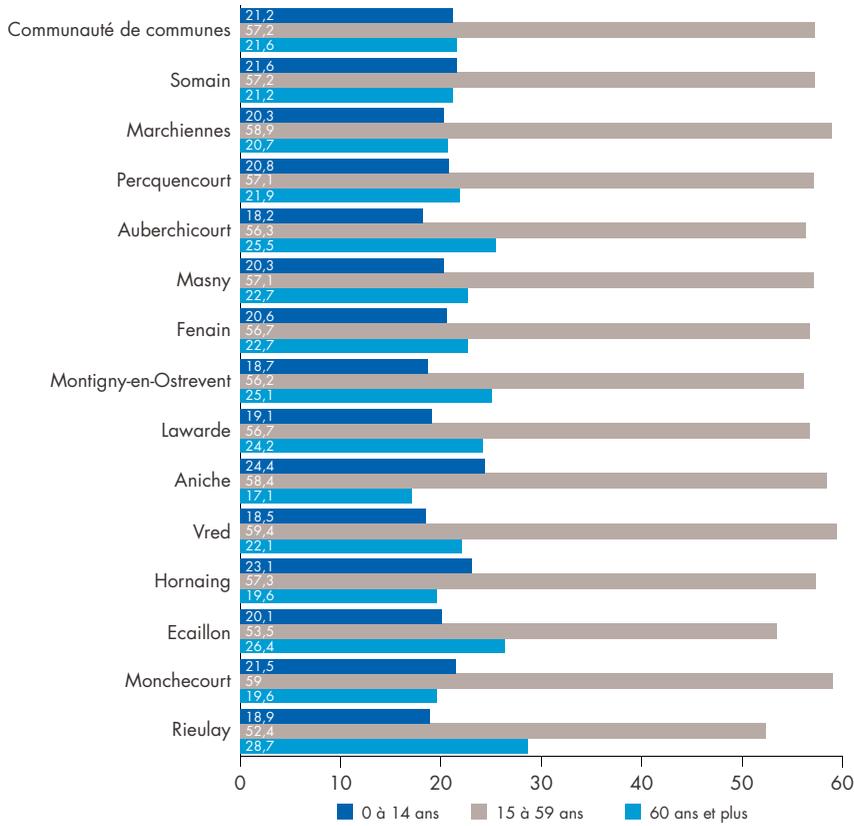
* Communes qui enregistrent une baisse de leur population.

Les 14 communes accueillant les entreprises du champ de l'OMPL regroupent 91 % de la population de la communauté. Neuf d'entre elles voient leur population diminuer sur la période 2009-2014 avec des variations importantes pour Lewarde (- 9,5 %) et Masny (- 8,3 %). Du côté des cinq communes connaissant une progression de la population, Hornaing se distingue avec un taux de

croissance de 7 %.

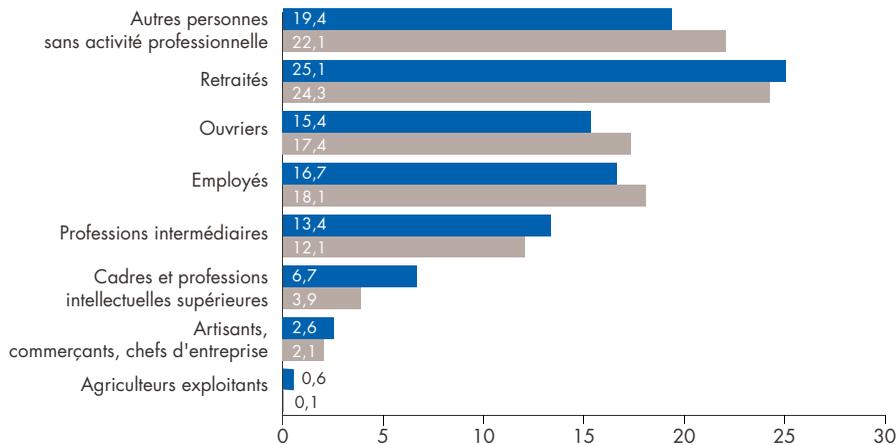
Au niveau de la communauté, les individus âgés de 15 à 59 ans représentent 57,2 % de l'ensemble de la population. Cette proportion est proche de celle observée au niveau régional (58,0 %). Il en va de même pour la part des personnes âgées de 60 ans et plus qui atteint 21,6 % au sein de la communauté contre 22,1 % au niveau de la région.

① Répartition de la population par grandes classes d'âge (%)



Source: RP2014 (géographie au 01/01/2016) exploitations principales.

① Répartition de la population de 15 ans et plus en fonction de la catégorie socioprofessionnelle (%)



Source: RP2014 exploitations principales.



■ Région
■ Communauté d'agglomération

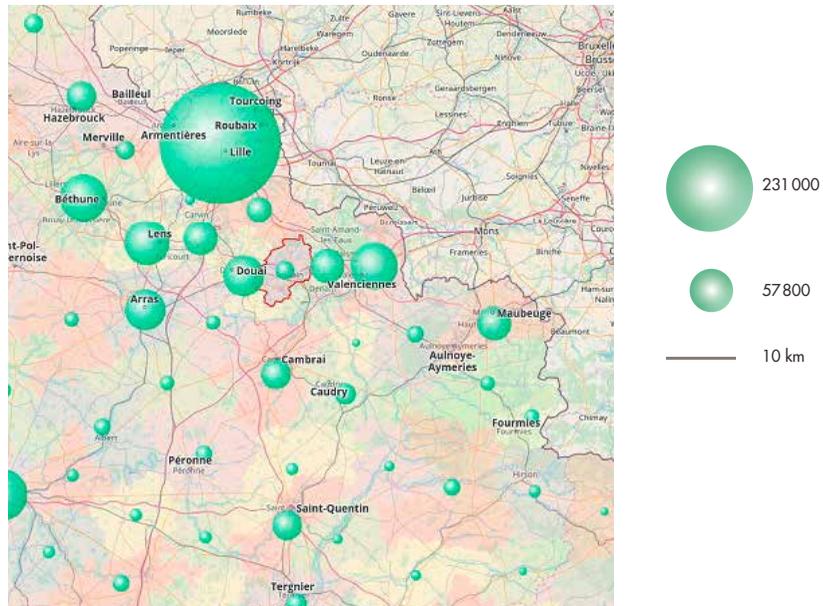
Du point de vue de la répartition par grandes classes d'âge, les six communes accueillant des entreprises du champ de l'OMPL sont assez proches de la moyenne observée pour l'ensemble de la communauté. Les communes de Aniche, Hornaing et Monchecourt se distinguent par une proportion plus faible de personnes âgées de 60 ans et plus au profit de la catégorie des moins de 15 ans. À l'inverse, le poids des plus de 60 est supérieur pour Écaillon et Montigny-en-Ostrevent.

L'attractivité de la communauté de communes semble plutôt modérée dans la mesure où les données du dernier recensement montrent qu'un peu plus de 6 % des habitants résidait hors de son territoire un an auparavant. Les territoires d'Aniche (8,0 %), de Somain (7,4 %) et de Marchiennes (7,3 %) bénéficient d'un taux un peu plus élevé. De ce point de vue, les communes les moins attractives sont Masny et Montigny-en-Ostrevent avec des proportions inférieures à 5 %.

④ Répartition des emplois sur le territoire



Clé de lecture: la surface des disques est proportionnelle au nombre d'emplois répertoriés sur le territoire.



Source : RP2014 exploitations principales.

Relativement à l'ensemble de la région, la communauté de communes se distingue par une surreprésentation des personnes sans activité professionnelle et, dans une moindre mesure, des ouvriers. En revanche,

les cadres et les professions intellectuelles supérieures sont sous-représentés. Cette configuration peut être liée à la situation géographique qui subit l'attraction de Valenciennes et Douai.

Tissu entrepreneurial

Selon les dernières données définitives disponibles, le tissu entrepreneurial de la communauté de communes est en croissance.

En cinq ans, il a en effet progressé de 57,6 %. À l'image des variations observées sur l'ensemble du territoire national,

cette progression est portée par la multiplication des travailleurs indépendants qui est en prise directe avec le phénomène de la micro-entreprise. Au dernier dénombrement, la commune compte 2 162 entreprises dont

un peu plus de 24 % sont employeuses. Le tissu entrepreneurial de la communauté rassemble 0,72 % des entreprises régionales et 1,64 % des entreprises départementales.

📊 Nombre d'entreprises des champs marchands et agricoles



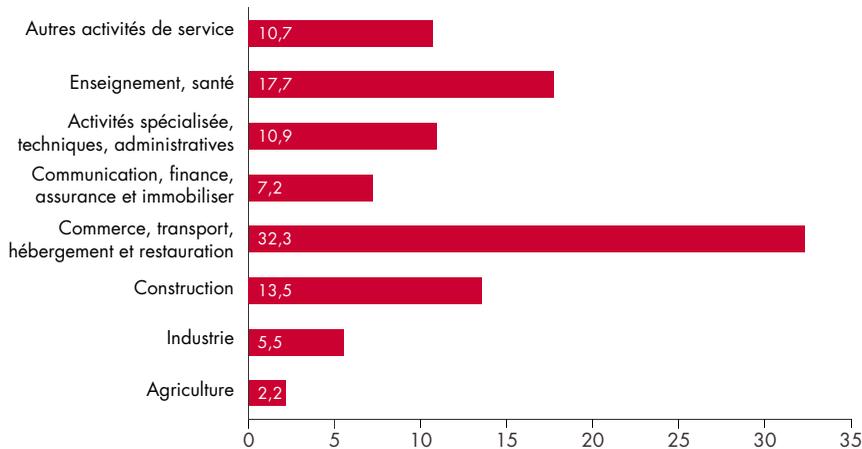
Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

En termes de répartition des entreprises, les trois principaux secteurs sont :

- l'ensemble formé par le commerce, le transport, l'hébergement et la restauration ;
- l'ensemble formé par l'enseignement et la santé ;
- avec une part plus modeste, les activités de construction.

Les entreprises libérales représentent 23,5 % de l'ensemble des entreprises des champs marchands et agricoles de la communauté de communes et 16,7 % des entreprises employeuses. Parmi elles, 85 font partie du champ de l'OMPL dont la quasi-totalité appartient au secteur santé. Elles génèrent 276 emplois ETP.

📊 Répartition sectorielle des entreprises des champs marchands et agricoles (% , 2015)



Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

① Entreprises du champ de l'OMPL

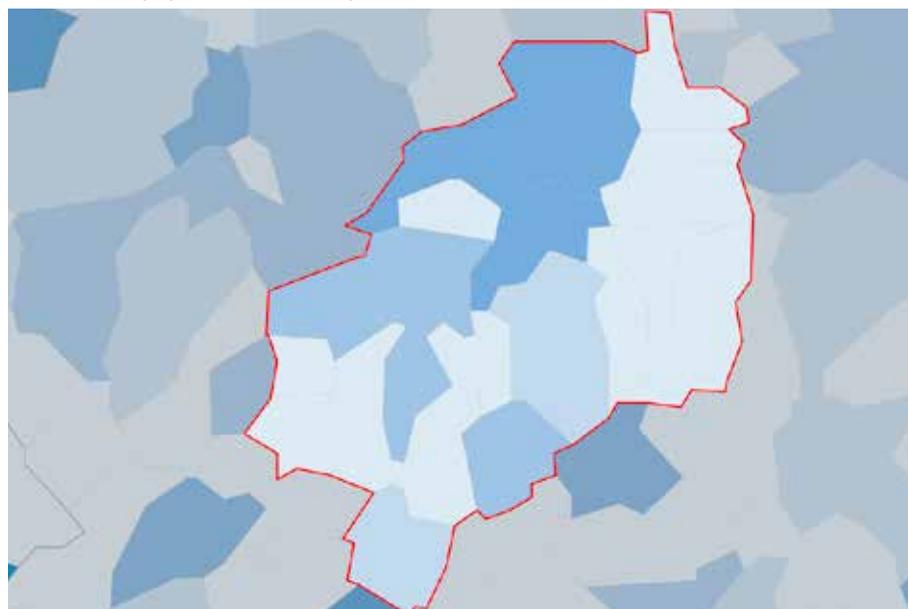
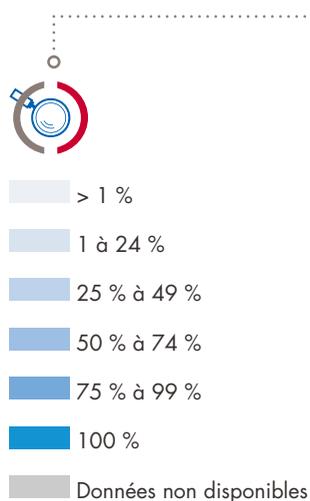
	Salariés en ETP	Entreprises
🔧 Cadre de vie-technique	3	2
🏗️ Entreprises d'architecture	3	2
⚖️ Juridique	8	4
👤 Cabinets d'avocats	5	3
⚖️ Études d'huissiers de justice	3	1
➕ Santé	265	79
🦷 Cabinets dentaires	38	19
🩺 Cabinets médicaux	83	31
🐾 Cliniques vétérinaires	11	3
🧪 Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers	15	3
🏪 Pharmacie d'officine	118	23
Ensemble	276	85

Source : Base adhérents Actaliens 2017.

Couverture numérique

La couverture numérique de la communauté de communes est relativement modeste dans la mesure où un peu plus de 60 % de ses membres ne sont pas couverts par le très haut débit.

① Part de la population couverte par le très haut débit (%)



Source : Mission Très Haut Débit, 2018.

► COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE L'OISE PICARDIE

Dans cette communauté de communes, cadres et professions intellectuelles supérieures sont sous-représentées. Malgré une augmentation de 3,4 % de la population entre 2009 et 2014, le contexte donne à ses habitants le sentiment d'une désertification. La création du parc d'activités de la Belle Assise, initié dès 2000, a développé l'attractivité du territoire en attirant des activités nouvelles, mais n'a pas engendré un développement équivalent de la sphère économique présente. L'augmentation du

nombre d'entreprises sur la communauté de communes entre 2010 et 2015, concerne les indépendants. L'Oise est par ailleurs le département des Hauts-de-France le plus touché par la désertification médicale : il y a en moyenne 30 médecins pour 10000 habitants, alors que la moyenne nationale se situe autour de 52 médecins. La désertification est également sensible technologiquement : 71 % des membres de la communauté ne sont pas couverts par le très haut débit.

Contextualisation

La communauté de communes est classifiée dans la catégorie des territoires ruraux de la nomenclature de l'OMPL. Cette catégorie est partagée par un peu plus de 85 % des EPCI de la région (Page 45).

Il est à noter que la communauté a été créée en application de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe) du 7 août 2015 prévoyant un minimum de 15000 habitants pour les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre. La communauté a donc émergé le 1er janvier

2017 de la fusion partielle de la communauté de communes des vallées de la Brèche et de la Noye et de la communauté de communes de Crèvecœur-le-Grand Pays Picard A16 Haute Vallée de la Celle. La fusion n'a pas fait l'objet d'un consensus et, consécutivement à une procédure, neuf communes ont rejoint une communauté adjacente.

La communauté est composée de 52 communes dont cinq accueillent au moins une entreprise du champ de l'OMPL.

Démographie

Au niveau de la communauté, les données disponibles ne permettent pas de retracer directement l'évolution de la population sur longue période. Néanmoins, entre 2009 et 2014, son effectif a varié de + 3,4 %, un taux plus marqué que celui observé au

niveau régional (+ 1,04 %). Au dernier recensement, 21448 habitants étaient dénombrés. Ils représentent 0,35 % de la population régionale et 2,62 % de la population départementale.





① Évolution de la population des communes accueillant des entreprises du champ de l'OMPL

Années	1968	1975	1982	1990	1999	2009	2014
Communauté de communes	ND*	ND*	ND*	ND*	ND*	20 751	21 448
Ansauvillers	650	691	674	927	1 049	1 201	1 220
Breteuil	3 085	3 531	3 873	3 879	4 131	4 359	4 533
Esquennoy	806	936	885	876	881	758	736
Froissy	568	688	788	836	909	889	877
Noyers-Saint-Martin	593	604	589	657	709	773	775

*ND : donnée non déterminée

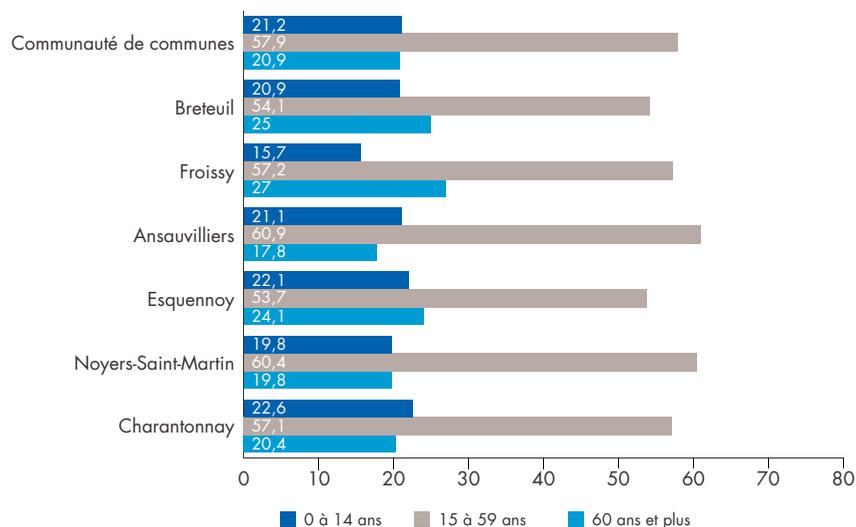
Sources : Insee, RP1967 à 1999 dénombremments, RP2009 et RP2014 exploitations principales.

Les cinq communes accueillant les entreprises du champ de l'OMPL regroupent 38 % de la population de la communauté. Esquennoy et Froissy voient leur population diminuer sur la période 2009-2014 de - 2,9 % et - 1,3 % respectivement. Du côté des communes en croissance populationnelle, le taux maximal est atteint par Breteuil (4,0 %).

Au niveau de la communauté, les individus âgés de 15 à 59 ans représentent 57,9 %

de l'ensemble de la population. Cette proportion est équivalente à celle observée au niveau régional (58,0 %). Les classes des moins de 15 ans et des 60 et plus sont équilibrées et représentent 21,2 % et 20,9 % respectivement. La population de la communauté est légèrement moins âgée que celle de l'ensemble de la région qui compte 22,1 % de personnes âgées de 60 ans et plus.

② Répartition de la population par grandes classes d'âge (%)



Source : RP2014 (géographie au 01/01/2016) exploitations principales.

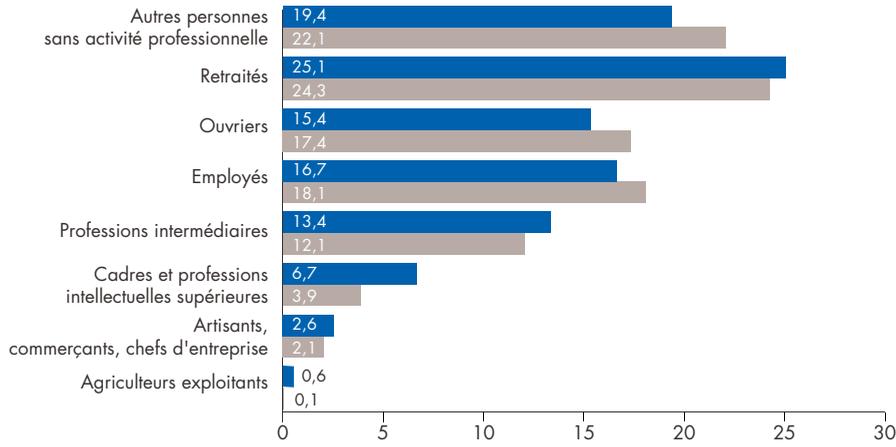
Du point de vue de la répartition par grandes classes d'âge au sein des communes accueillant une entreprise du champ

de l'OMPL, les répartitions sont plutôt hétérogènes. Breteuil, Froissy et Esquennoy sont caractérisées par une surreprésentation des

personnes âgées de 60 ans et plus. Pour Ansaulliers et Noyers-Saint-Martin, c'est la

classe des 15 ans à 59 ans qui tend à être mieux représentée.

④ Répartition de la population de 15 ans et plus en fonction de la catégorie socioprofessionnelle (%)



Source: RP2014 exploitations principales.

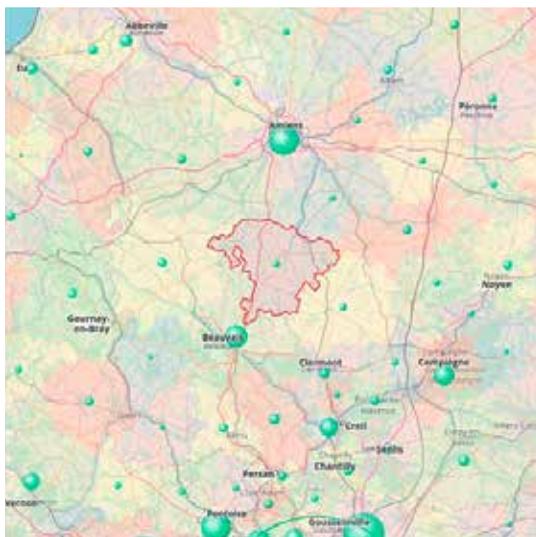


Région
 Communauté d'agglomération

Les données concernant les mouvements de population sont trop parcellaires pour rendre compte de l'attractivité du territoire de la communauté de communes. Relativement à l'ensemble de la région, la communauté de communes se distingue par une surreprésen-

tation des ouvriers, des exploitants agricoles et, dans une moindre mesure des professions intermédiaires. Les personnes sans activité professionnelle et la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures sont nettement sous-représentées.

④ Répartition des emplois sur le territoire



Clé de lecture: la surface des disques est proportionnelle au nombre d'emplois répertoriés sur le territoire.

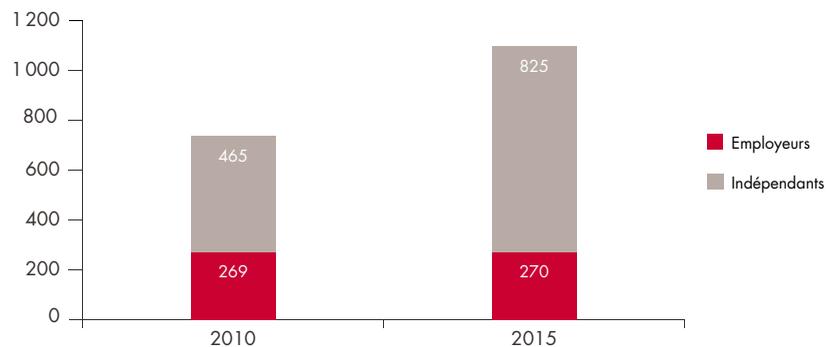
Source: RP2014 exploitations principales.

Tissu entrepreneurial

Selon les dernières données définitives disponibles, le tissu entrepreneurial de la communauté de communes est en croissance. En cinq ans, il a en effet progressé de 49,2 %. À l'image des variations observées sur l'ensemble du territoire national, cette progression est portée par la multiplication des travailleurs indépendants qui est en prise

directe avec le phénomène de la micro-entreprise. Au dernier dénombrement, la commune compte 1 095 entreprises dont un peu moins d'un quart sont employeuses. Le tissu entrepreneurial de la communauté rassemble 0,37 % des entreprises régionales et 2,62 % des entreprises départementales.

① Nombre d'entreprises des champs marchands et agricoles



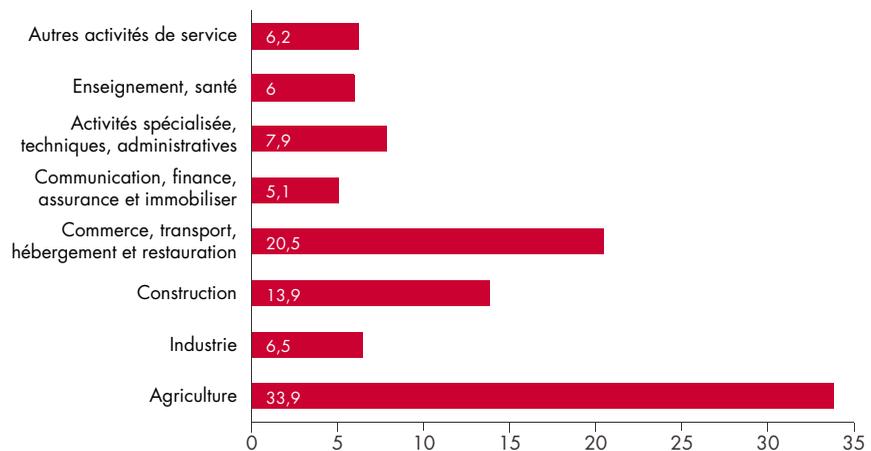
Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

En termes de répartition des entreprises, les trois principaux secteurs sont :

- l'agriculture ;
- l'hébergement et la restauration ;
- les activités de construction, avec une part beaucoup plus modeste.

Les entreprises libérales représentent 11,2 % de l'ensemble des entreprises des champs marchands et agricoles de la communauté de communes et 11,1 % des entreprises employeuses. Parmi elles, 15 font partie du champ de l'OMPL appartenant toutes au secteur santé. Elles génèrent 47 emplois ETP

① Répartition sectorielle des entreprises des champs marchands et agricoles (% , 2015)



Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

📍 Entreprises du champ de l'OMPL

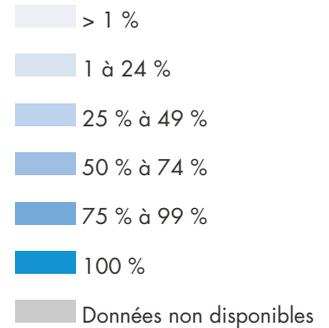
	Salariés en ETP	Entreprises
+ Santé	47	15
👨‍⚕️ Cabinets dentaires	4	3
👨‍⚕️ Cabinets médicaux	8	4
🐾 Cliniques vétérinaires	5	2
🧪 Laboratoires de biologie médicale extra hospitalier	3	1
🏪 Pharmacie d'officine	27	5
Ensemble	47	15

Source : Base adhérents Actaliens 2017.

Couverture numérique

La couverture numérique de la communauté de communes est relativement modeste dans la mesure où un peu plus de 71 % de ses membres ne sont pas couverts par le très haut débit.

📍 Part de la population couverte par le très haut débit (%)



Source : Mission Très Haut Débit, 2018.



► COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU HAUT-PAYS DU MONTREUILLOIS

La communauté de communes est essentiellement agricole, et est située en zone de revitalisation rurale, qui permet aux entreprises qui souhaitent s’y implanter de bénéficier d’exonérations fiscales sous certaines

conditions. Le peu de commerces de proximité combiné à l’éloignement de nombreux services publics contraignent les habitants à recourir systématiquement à un véhicule.

Contextualisation

La communauté de communes est classifiée dans la catégorie des territoires ruraux de la nomenclature de l’OMPL. Cette catégorie est partagée par un peu plus de 85 % des établissements publics de EPCI de la région (page 47).

Il est à noter que la communauté a été créée en application de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe) du 7 août 2015 prévoyant un

minimum de 15 000 habitants pour les EPCI à fiscalité propre. La communauté a donc émergé le 1er janvier 2017 de la fusion de la communauté de communes du canton de Fruges et environs et de la communauté de communes du canton d’Hucqueliers et environs.

La communauté est composée de 49 communes dont trois accueillent au moins une entreprise du champ de l’OMPL.

Démographie

Au niveau de la communauté, les données disponibles ne permettent pas de retracer directement l’évolution de la population sur longue période. Néanmoins, entre 2009 et 2014, son effectif a varié de + 3,9 %, un taux plus

marqué que celui observé au niveau régional (+ 1,04 %). Au dernier recensement, 15 863 habitants étaient dénombrés. Ils représentent 0,26 % de la population régionale et 1,08 % de la population départementale.

④ Évolution de la population des communes accueillant une entreprise du champ de l’OMPL

Années	1968	1975	1982	1990	1999	2009	2014
Communauté de communes	ND*	ND*	ND*	ND*	ND*	15 261	15 863
Fressin	536	525	585	577	563	542	553
Fruges	2 460	2 534	2 465	2 499	2 426	2 578	2 413
Hucqueliers	555	558	528	539	505	521	515

* ND : donnée non déterminée

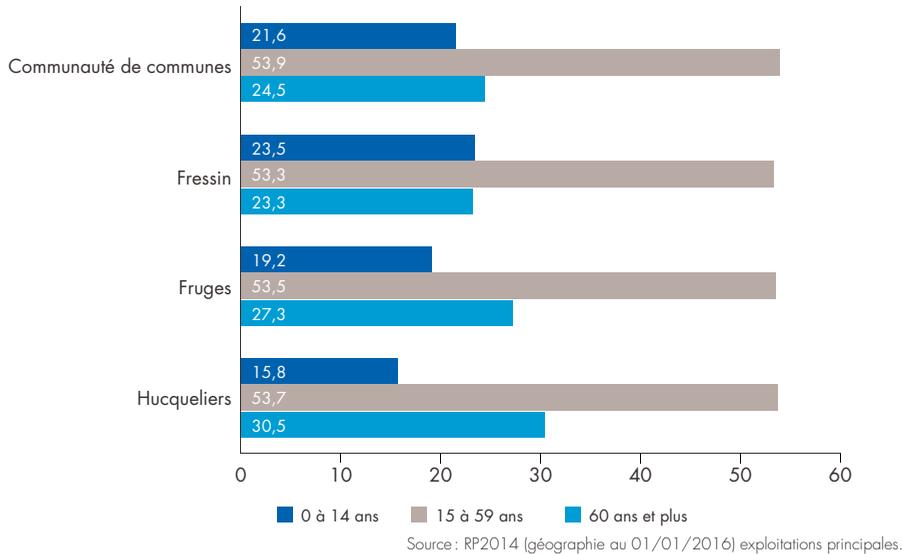
Sources : Insee, RP1967 à 1999 dénombremments, RP2009 et RP2014 exploitations principales.

Les trois communes accueillant les entreprises du champ de l’OMPL regroupent 22 % de la population de la communauté. Seule Fressin voit sa population s’accroître sur la période 2009-2014 de + 2,0 %. Les deux autres communes connaissent un repli de - 6,4 % et - 1,2 % respectivement.

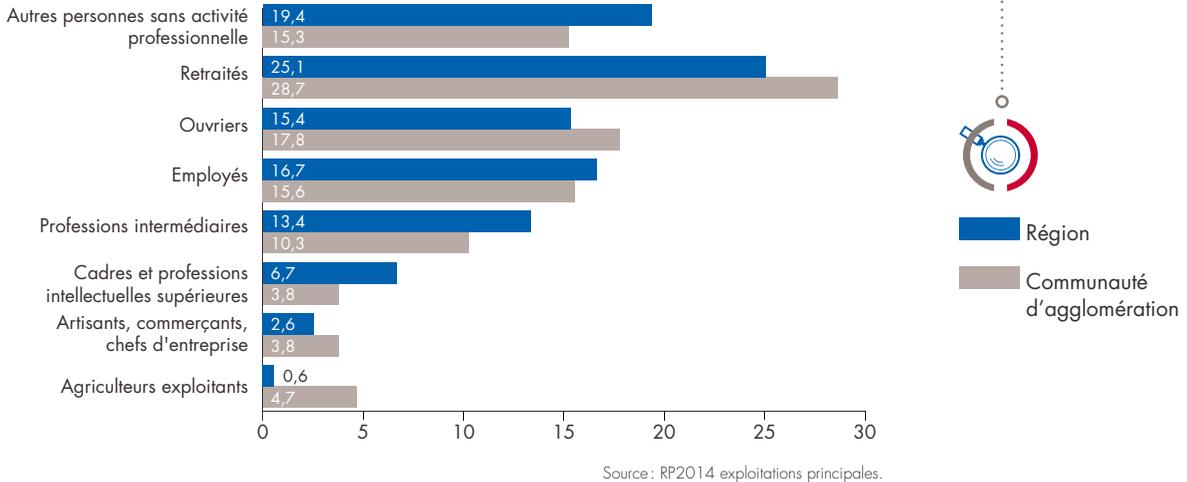
Au niveau de la communauté, les individus

âgés de 15 à 59 ans représentent 53,9 % de l’ensemble de la population. Cette proportion est inférieure à celle observée au niveau régional (58,0 %). Les personnes âgées de 60 ans et plus détiennent une part un peu plus importante qu’au niveau régional (24,5 % contre 22,1 %) et les moins de 15 ans sont minoritaires (21,6 %).

④ Répartition de la population par grandes classes d'âge (%)



④ Répartition de la population de 15 ans et plus en fonction de la catégorie socioprofessionnelle (%)



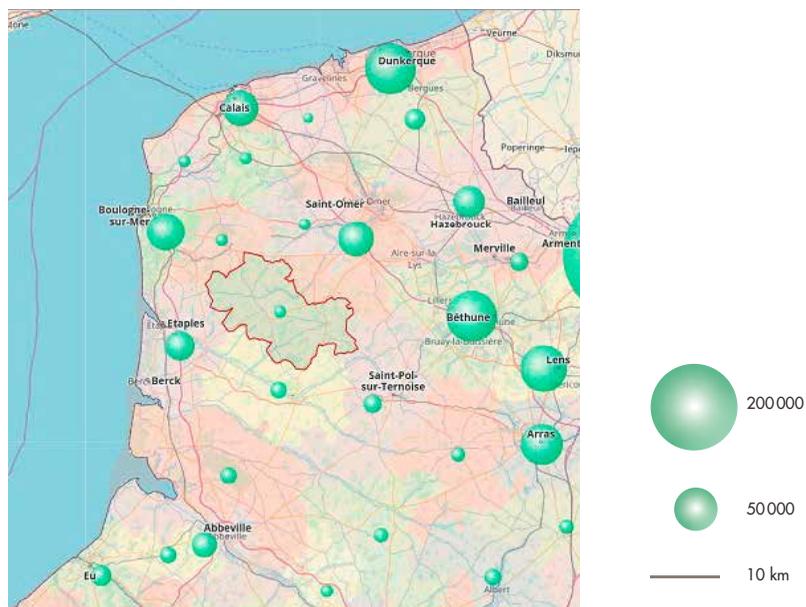
Du point de vue de la répartition par grandes classes d'âge au sein des communes accueillant des entreprises du champ de l'OMPL, la part détenue par la classe des 15 à 59 ans est similaire. Fruges et

Hucqueliers se distinguent par une surreprésentation marquée des personnes âgées de 60 ans et plus dont la part atteint 27,3 % et 30,5 % respectivement.

① Répartition des emplois sur le territoire



Clé de lecture : la surface des disques est proportionnelle au nombre d'emplois répertoriés sur le territoire.



Source : RP2014 exploitations principales.

Les données concernant les mouvements de population sont trop parcellaires pour rendre compte de l'attractivité du territoire de la communauté de communes. Relativement à l'ensemble de la région, la communauté de communes se distingue par une surreprésentation des exploitants agricoles, des

retraités, des ouvriers et, dans une moindre mesure, de la catégorie des artisans et commerçants. Cette configuration est en prise directe avec le caractère rural du territoire et son éloignement relatif des grands pôles d'activités.

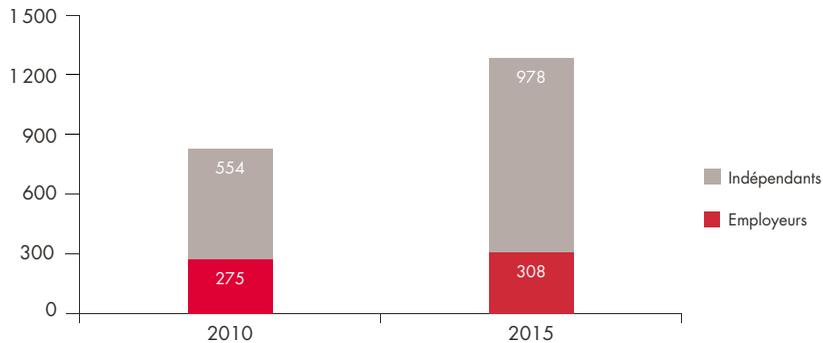
Tissu entrepreneurial

Selon les dernières données définitives disponibles, le tissu entrepreneurial de la communauté de communes est en croissance. En cinq ans, il a en effet progressé de 55,1 %. À l'image des variations observées sur l'ensemble du territoire national, cette progression est portée par la multiplication des travailleurs indépendants qui est

en prise directe avec le phénomène de la micro-entreprise. Au dernier dénombrement, la commune compte 1 286 entreprises dont un peu moins de 24 % sont employeuses. Le tissu entrepreneurial de la communauté rassemble 0,43 % des entreprises régionales et 3,70 % des entreprises départementales.



④ Nombre d'entreprises des champs marchands et agricoles

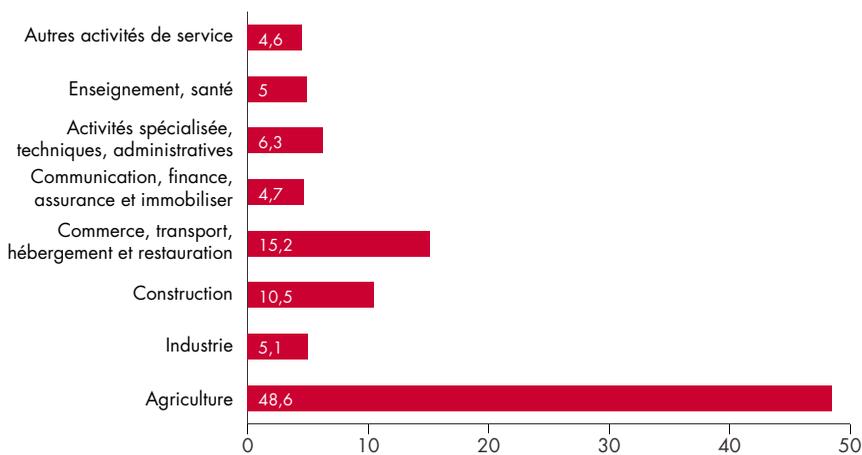


Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

Du point de vue du nombre d'entreprises, le principal secteur est l'agriculture qui concentre plus de 48 % des structures. L'ensemble formé par le commerce, le transport, l'hébergement et la restauration, d'une part, et les activités de construction, d'autre part viennent en seconde et troisième positions avec des proportions beaucoup plus modestes : environ 15 % et 10 % respectivement.

Les entreprises libérales représentent 8,3 % de l'ensemble des entreprises des champs marchands et agricoles de la communauté de communes et 6,5 % des entreprises employeuses. Parmi elles, 12 font partie du champ de l'OMPL dont la quasi-totalité appartient au secteur santé. Elles génèrent 53 emplois ETP.

④ Répartition sectorielle des entreprises des champs marchands et agricoles (% , 2015)



Source : Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail.

④ Entreprises du champ de l'OMPL

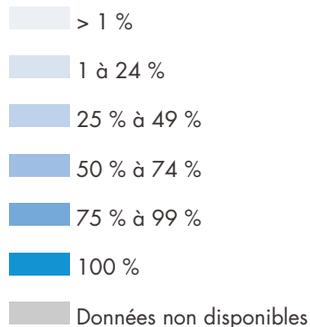
	Salariés en ETP	Entreprises
🔧 Cadre de vie-technique	3	1
📐 Cabinets de géomètres	3	1
🏥 Santé	50	11
🦷 Cabinets dentaires	2	1
🩺 Cabinets médicaux	5	4
🐾 Cliniques vétérinaires	20	3
🏪 Pharmacie d'officine	23	3
Ensemble	53	12

Source : Base adhérents Actaliens 2017

Couverture numérique

La couverture numérique de la communauté de communes est relativement modeste dans la mesure où près de 60 % de ses membres ne sont pas couverts par le très haut débit.

④ Part de la population couverte par le très haut débit (%)



Source : Mission Très Haut Débit, 2018.

ÉVOLUTION DES DONNÉES DE L'ANALYSE SOCIO-ÉCONOMIQUE DES TERRITOIRES 2014/2019

Conformément à la demande du comité de pilotage, une mise à jour des informations territoriales issues de l'étude précédente¹⁸ est proposée. Ce travail a pour objectif de mettre en perspective les évolutions des indicateurs qui avaient été retenus.

Conformément à la logique prévalant dans l'analyse territoriale, l'unité d'observation retenue est l'établissement. L'Insee¹⁹ rappelle en effet que l'établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. Dans le cas des entreprises libérales, ce peut être par exemple un cabinet secondaire pour un dentiste. Il est à noter que pour certaines branches professionnelles, à l'image de la pharmacie d'officine, des restrictions légales interdisent l'exploitation d'établissements secondaires. L'établissement, unité de production, constitue le niveau le mieux adapté à une approche géographique de l'économie. En effet, son implantation renvoie à une réalité

de terrain que ne permet pas l'approche en termes d'entreprise. En outre, la population des établissements est relativement stable dans le temps et est moins affectée par les mouvements de restructuration juridique et financière que celle des entreprises.

Comme pour l'étude précédente, les données actualisées de l'Insee ont été utilisées. Les chiffres publiés précédemment sont sensiblement différents pour les années 2011 et 2012²⁰.

En outre, les données concernant le secteur juridique ont été affinées. Le dénombrement étant réalisé à partir du code APE, il était impossible de repérer les établissements appartenant spécifiquement au champ de l'OMPL. Par défaut, tous les établissements du secteur étaient donc incorporés au champ. Avec la disponibilité des bases SIRENE, une estimation peut maintenant être réalisée par concaténation avec les bases Actalians par le biais du numéro SIREN²¹.

► LE TISSU ENTREPRENEURIAL LIBÉRAL

Le tissu productif métropolitain des secteurs marchands et agricoles²² est constitué par 5426806 entreprises et établissements. En regroupant 24,5 % des structures, le

périmètre des activités libérales compte parmi les plus représentés avec ceux de l'artisanat (21,8 %) et du commerce (21,6 %).

18. Pollen-Conseil, MédiaT, Rapelli. S. (2014), « Entreprises libérales et territoires », Étude transverse, Paris : OMPL, 55 p.

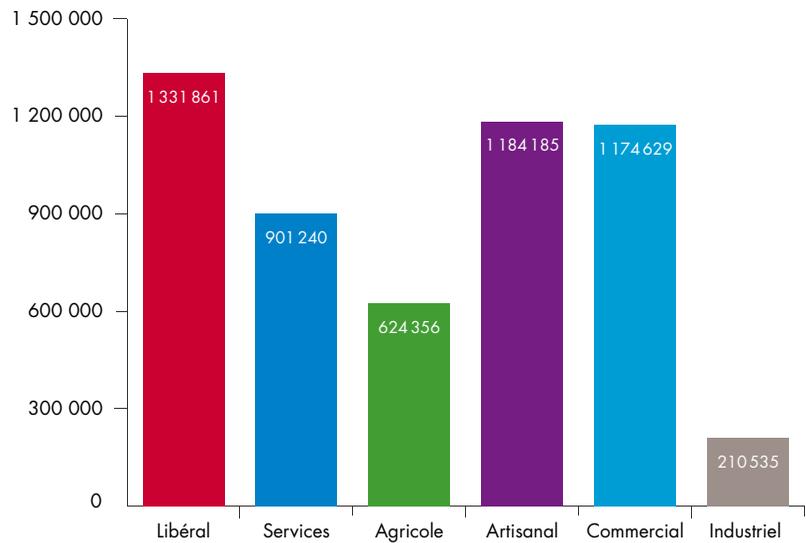
19. <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1377>.

20. Les données inhérentes à ces années ont été corrigées par l'INSEE

21. Les résultats concernant le secteur sont donnés avec un seuil de risque de 1 %, l'estimation n'a pas pu être réalisée pour les années antérieures faute de base accessible.

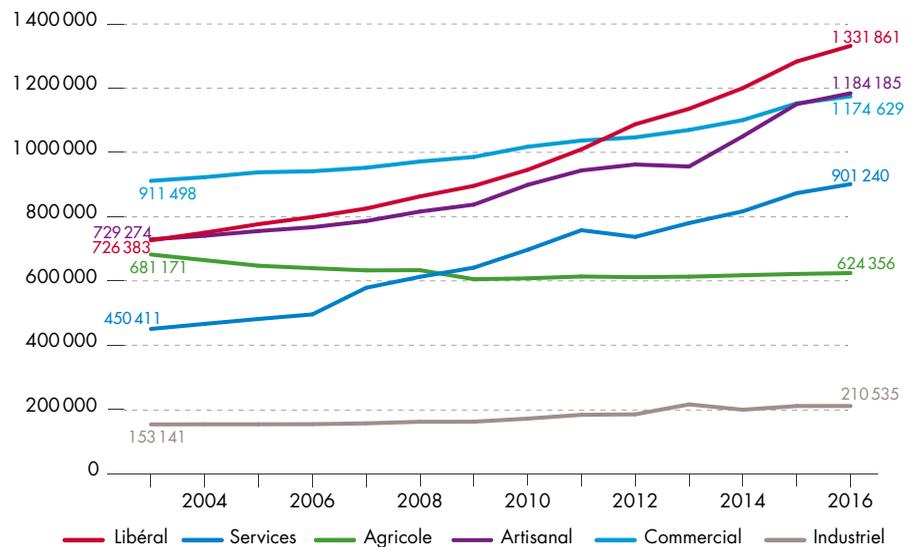
22. Sont exclues des secteurs marchands les entreprises dont le fonctionnement n'est pas financé par une activité marchande. Il s'agit principalement des administrations, des collectivités territoriales, des organismes sociaux et des associations non marchandes.

① Dénombrement des établissements selon le périmètre d'activité (2016)



Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements des secteurs marchands et agricoles.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2016, estimations.

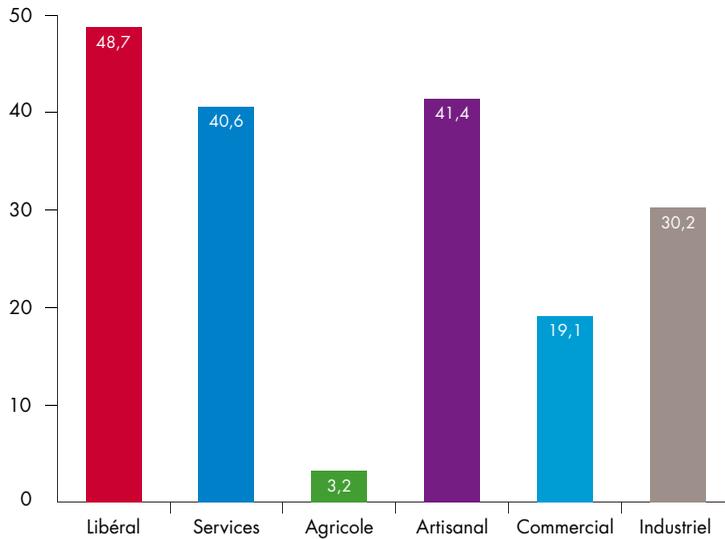
② Évolution des périmètres d'activité (nombre d'établissements)



Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements des secteurs marchands et agricoles.

Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2003-2016, estimations.

④ Variation du nombre d'établissements en fonction du périmètre (% , 2009-2016)



Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements des secteurs marchands et agricoles.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2003-2016, estimations.

De 2003 à 2016, le tissu productif s'est fortement densifié. Globalement, le nombre d'entreprises et d'établissements s'est accru de 48,6 %. Par rapport à 2012, la progression est de 17,2 %. L'effet des mesures visant à simplifier la création et la gestion d'entreprise se fait sentir très fortement à partir de 2009. Le taux de croissance annuel a doublé à partir de cette période.

En la matière, le périmètre libéral se démarque très fortement des autres composantes entrepreneuriales. En effet, il regroupait 726 383 entreprises et établissements en 2003 pour atteindre 1 331 861 unités en 2016. Globalement, les structures

libérales sont un peu plus nombreuses que celles du commerce (1 174 629) et de l'artisanat (1 184 185).

Sur la période 2009-2012, il n'est donc pas surprenant de constater que les entreprises et établissements libéraux ont vu leur nombre progresser de 48,7 %. Dans le prolongement des tendances de longue période, la tertiarisation du tissu économique justifie la progression observée. Il convient d'ailleurs de noter que le périmètre des services a, lui aussi, vu le nombre de ses unités productives s'accroître fortement (+ 40,6 %).

➤ LES ENTREPRISES LIBÉRALES, MOTEUR DU DYNAMISME ENTREPRENEURIAL

Les activités libérales constituent l'un des principaux moteurs du développement du tissu productif. Le détail des données montre que les établissements libéraux ont joué un rôle prépondérant dans l'accroissement du nombre global de structures tous secteurs confondus.

L'augmentation du nombre d'établissements du champ libéral explique 10,6 points des 31,5 % de la croissance globale. Le secteur libéral joue de fait un rôle moteur dans le dynamisme démographique des entreprises.



① Contribution à la croissance du nombre d'établissements 2009-2016

Périmètre	Part en 2016 (%)	Contribution à la progression (points)
Libéral	24,5	10,6
Services	16,6	6,3
Agricole	11,5	0,5
Artisanal	21,8	8,4
Commercial	21,6	4,6
Industriel	3,9	1,2
Ensemble	100,0	31,5

Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements des secteurs marchands et agricoles.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2003-2016, estimations.

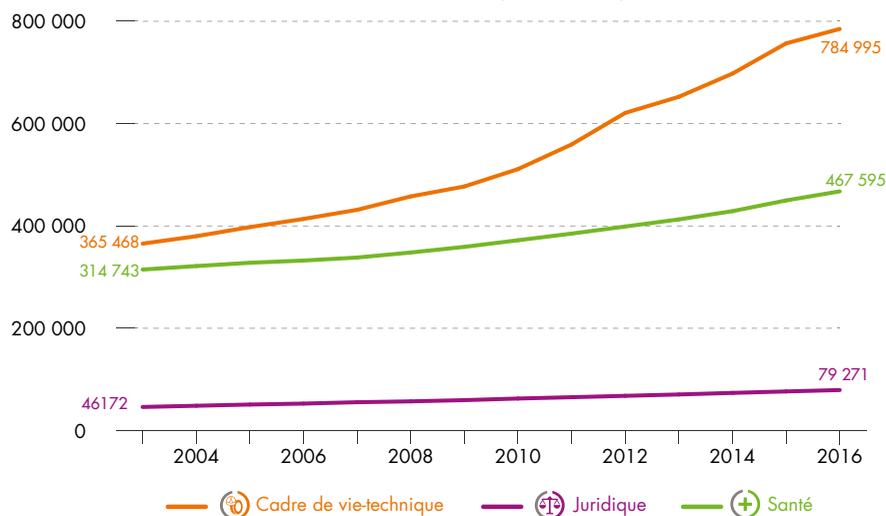
Sur plus longue période, le nombre de structures libérales sur le territoire métropolitain a été multiplié par près de 1,8 de 2003 à 2016. Deux phénomènes notables accompagnent cette progression :

- les activités du secteur cadre de vie-technique connaissent une croissance beaucoup plus marquée que celles du secteur santé et, plus encore, du juridique. En outre, elles jouent un rôle majeur dans la croissance du nombre global d'établissements libéraux ;

- tous secteurs confondus, la progression du nombre de professionnels indépendants est à l'origine de la quasi-totalité de la croissance du nombre de structures libérales.

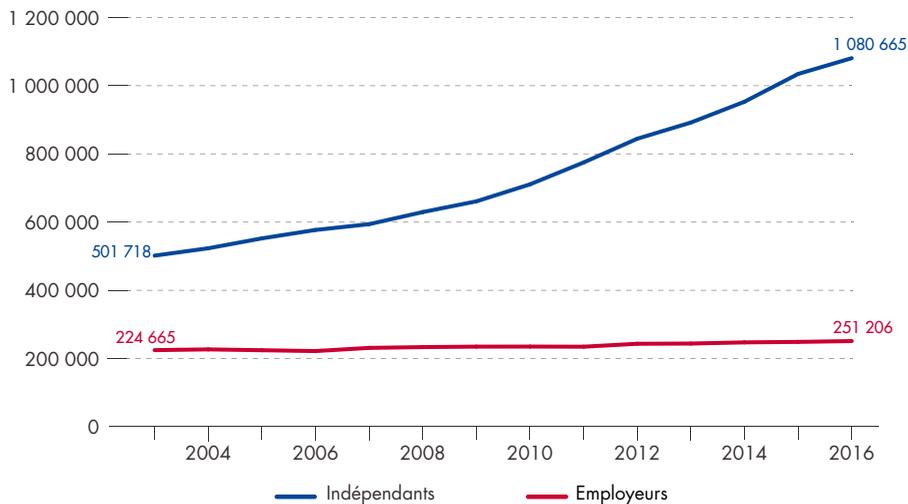
Dans une certaine mesure, la progression relative des effectifs d'indépendants peut être interprétée comme une atomisation croissante de l'offre libérale sur le territoire métropolitain. En d'autres termes, la population a accès à un panel de microstructures de plus en plus étoffé. Des contrastes sectoriels sont toutefois à noter.

② Évolution du nombre d'établissements libéraux par secteur professionnel



Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements du périmètre libéral.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2003-2016, estimations.

④ Évolution du nombre d'établissements libéraux par type d'établissement



Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements du périmètre libéral.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2003-2016, estimations.

► DES CONTRASTES SECTORIELS OBSERVABLES

Dans le secteur santé, les structures employeuses connaissent un repli de leur volume (-1,2%). Il est dans la continuité d'un mouvement de concentration des établissements employeurs et de fusions/acquisitions des établissements de plus petite taille.

Dans le secteur juridique, seuls les plus petits établissements comptant d'un à deux salariés voient leur part progresser. Les structures de taille plus importante sont en repli, phénomène qui induit une variation négative du nombre d'établissements pour le secteur (-2,5%).

④ Contribution sectorielle à la progression du nombre de structures libérales (2009-2016)

Périmètre	Part en 2016 (%)	Contribution à la progression (points)
🔧 Cadre de vie-technique	58,9	34,4
dont indépendants	46,9	32,4
entreprises ≥ 1 salarié	12,0	2,0
⚖️ Juridique	6,0	2,2
dont indépendants	4,6	2,3
entreprises ≥ 1 salarié	1,4	-
🏥 Santé	35,1	11,7
dont indépendants	29,7	12,2
entreprises ≥ 1 salarié	5,4	-
Ensemble	100,0	48,7
dont indépendants	81,1	46,9
entreprises ≥ 1 salarié	18,9	1,8

Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements du périmètre libéral.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2003-2016, estimations.

En revanche, le dynamisme du secteur cadre de vie-technique bénéficie à toutes les classes d'entreprises. De nouvelles structures de taille très réduite se créent et viennent continûment alimenter une réserve d'établissements, qui grossissent ou fusionnent

pour donner naissance à des structures plus importantes. L'approche en termes d'établissements employeurs confirme donc l'importance des activités du cadre de vie-technique dans la progression des structures libérales.

④ Contribution à l'évolution du nombre d'établissements employeurs (2009-2016)

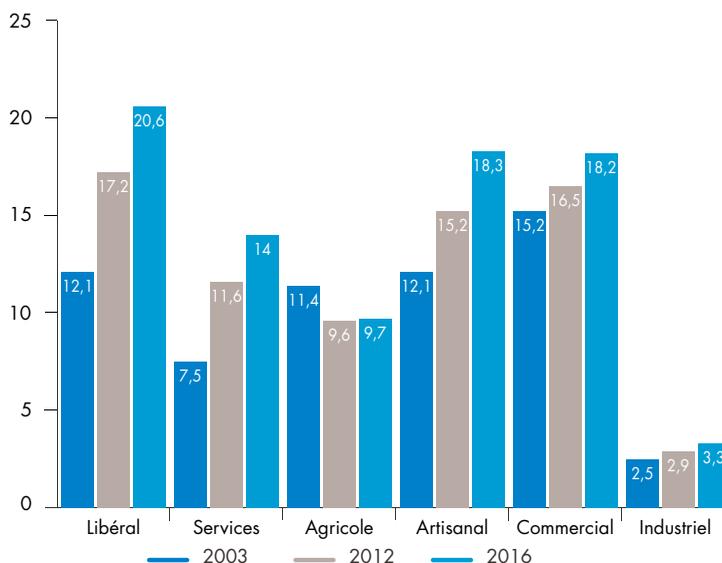
	1 à 2	3 à 5	6 à 9	10 à 19	20 et +	Ensemble
🔧 Cadre de vie-technique	9,5	0,8	0,6	1,1	0,3	12,4
⚖️ Juridique	0,5	-	-	-	-	-
🏥 Santé	-	-	0,2	1,1	1,0	-

Champ: France métropolitaine, entreprises et établissements employeurs du périmètre libéral.
Source: Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2003-2016, estimations.

Globalement, toutes ces évolutions ont un impact immédiat sur la proximité géographique de l'offre libérale. Ainsi, en 2013, la densité d'entreprises et d'établissements, toutes tailles confondues, des secteurs libéraux était très proche de celle observée au sein des périmètres de l'artisanat et de

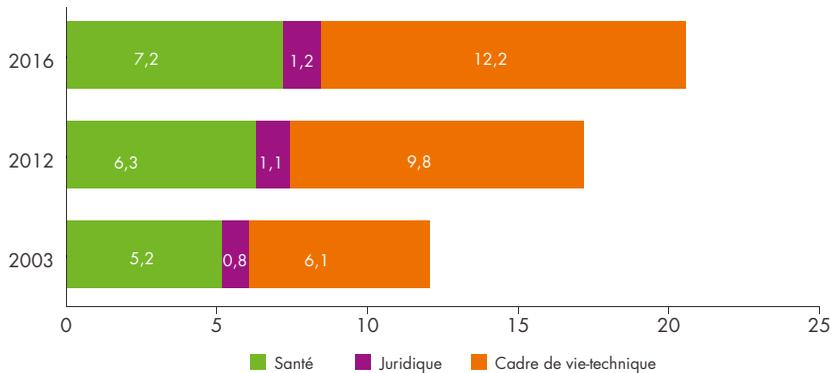
l'agriculture. Pour 1 000 habitants, il était ainsi dénombré 12,1 structures libérales, 12,1 structures artisanales et 11,4 structures agricoles. La densité des établissements du périmètre commercial était dominante avec 17,2 établissements.

④ Densité d'établissements en fonction du périmètre d'activité (établissements/1 000 habitants)



Champ: France métropolitaine, entreprises et établissements des secteurs marchands et agricoles.
Source: Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2003-2016; Insee, État civil et estimations de population, 2003-2016, estimations.

🕒 **Densité des établissements libéraux par secteur (établissements/1 000 habitants)**



Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements du périmètre libéral.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2003-2016 ; Insee, État civil et estimations de population, 2003-2016, estimations.

En 2016, le paysage métropolitain a connu de fortes modifications. La densité des entreprises libérales s’est renforcée pour atteindre 20,6 établissements/1 000 habitants, devenant ainsi le périmètre le plus dense. Les établissements du commerce ont vu leur densité progresser plus faiblement à 18,2 établissements/1 000 habitants. La densification du périmètre artisanal est aussi notable avec 15,3 établissements/1 000 habitants. Le périmètre des services a lui aussi fortement progressé puisque, de 2003 à 2016, sa densité est passée de 7,49 à 14,0 établissements/1 000 habitants. Cette variation de densité est la plus importante (+ 86,3 %) devant celle du périmètre libéral (+ 70,7 %) et du périmètre artisanal (+ 51,2 %).

Comme peut le laisser anticiper l’analyse dynamique des effectifs entrepreneuriaux,

le secteur cadre de vie-technique explique largement la densification du périmètre libéral. Alors que les densités des secteurs juridique et santé évoluent comparativement peu, celle du secteur cadre de vie-technique connaît une progression remarquable. Elle a doublé en passant de 6,1 établissements/1 000 habitants à 12,2 établissements/1 000 habitants.

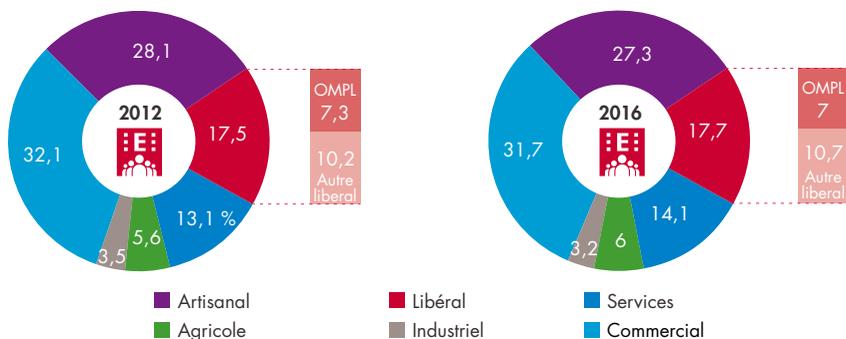
Alors qu’en 2003, le secteur santé était caractérisé par une densité assez comparable à celle du secteur cadre de vie-technique, cette configuration a été bouleversée, en 2016. Les entreprises et établissements du secteur santé sont aujourd’hui 1,7 fois moins denses que ceux du secteur cadre de vie-technique.

➤ **LES ÉTABLISSEMENTS DU CHAMP DE L'OMPL**

Selon les données de l’Insee et les estimations réalisées, les 13 branches du champ de l’OMPL rassemblent 97 006 établissements employeurs. Ce volume est inférieur au nombre de structures dénombrées par les

bases Actaliens. Le différentiel, qui concerne essentiellement le secteur santé, provient de normes de comptabilisation différentes. En revanche, les deux sources convergent en termes de répartition.

① Répartition des TPE employeuses par périmètre d'activité (%)



Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements des secteurs marchands et agricoles.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2012-2016, estimations.

② Ventilation des établissements du champ de l'OMPL par branche professionnelle

	2012	2016		2012-2016 Variation (%)
	Nombre	Nombre	Répartition (%)	
Cadre de vie-technique	13 049	12 421	12,8	- 4,8
Entreprises d'architecture	9 559	8 569	8,8	- 10,4
Entreprises d'économistes de la construction	976	1 228	1,3	25,8
Entreprises d'experts en automobile	816	967	1,0	18,5
Cabinets de géomètres	1 698	1 657	1,7	- 2,4
Juridique	19 016 ¹	16 153	16,7	- 15,1
Études d'administrateurs et mandataires judiciaires	ND ²	592	0,6	ND ²
Cabinets d'avocats	ND ²	13 146	13,6	ND ²
Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques	ND ²	501	0,5	ND ²
Études d'huissiers de justice	ND ²	1 914	2,0	ND ²
Santé	69 874	68 432	70,5	- 2,1
Cabinets dentaires	17 656	17 574	18,1	- 0,5
Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers	3 433	3 533	3,6	2,9
Cabinets médicaux	22 544	21 470	22,1	- 4,8
Pharmacie d'officine	21 630	21 095	21,7	- 2,5
Cliniques vétérinaires	4 611	4 760	4,9	3,2
Ensemble	101 939	97 006	100,0	- 4,8

1 : approximation par l'ensemble du secteur juridique.
2 : non déterminé

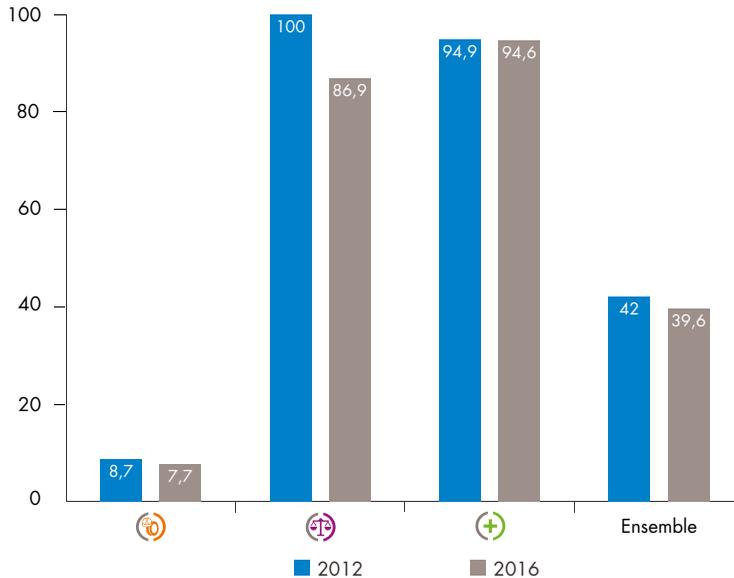
Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements champ de l'OMPL.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2016, estimations.

Ainsi, il s'avère que 97,7 % des entreprises et établissements observés sont des très petites entreprises²³ (TPE), plus de la moitié (52,7 %) emploie un à deux salariés. Le

champ de l'OMPL est donc en prise directe avec le monde des microstructures. Ainsi, le champ de l'OMPL recouvre 7,0 % des TPE employeuses tous secteurs confondus.



④ Part des établissements employeurs dans le périmètre libéral (établissements employeurs, %)



* : Approximation par l'ensemble du secteur juridique pour 2012.

Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements employeurs du périmètre libéral.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2012-2016, estimations.

Ce portrait instantané doit être mis en relief par la prise en compte de l'évolution structurelle récente du tissu entrepreneurial du champ de l'OMPL. Dans la continuité des observations de la dernière étude territoriale, le nombre de structures couvertes par le champ de l'OMPL s'est réduit de 2012 à 2016. Du côté des établissements, la décroissance s'est effectuée à un rythme annuel moyen moins important que celui observé

sur la période 2003-2012 (- 0,8 %), alors que les établissements ont connu un repli plus important par rapport à la période précédente (- 1,2 % par an en moyenne). Ce différentiel laisse transparaître une tendance composite alliant, d'une part, des cessations d'établissements et, d'autre part, des fusions conduisant à subordonner plusieurs établissements à la même entreprise.

23. Sont ici définies comme très petites entreprises les structures comprenant de 1 à 19 salariés.

① Contribution à l'évolution du nombre d'établissements du champ de l'OMPL
(2012-2016)

	Établissements		Entreprises	
	Variation (%)	Contribution (points)	Variation (%)	Contribution (points)
 Cadre de vie-technique	- 4,81	- 0,62	- 4,68	- 0,61
 Entreprises d'architecture	- 10,36	- 0,97	- 9,21	- 0,94
 Entreprises d'économistes de la construction	25,82	0,25	38,03	0,36
 Entreprises d'experts en automobile	18,50	0,15	18,32	0,10
 Cabinets de géomètres	- 2,41	- 0,04	- 8,99	- 0,13
 Juridique ¹	- 15,06	- 2,81	7,68	0,96
 Études d'administrateurs et mandataires judiciaires	ND ²	ND ²	ND ²	ND ²
 Cabinets d'avocats	ND ²	ND ²	ND ²	ND ²
 Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires	ND ²	ND ²	ND ²	ND ²
 Études d'huissiers de justice	ND ²	ND ²	ND ²	ND ²
 Santé	- 2,06	- 1,41	- 5,01	- 3,72
 Cabinets dentaires	- 0,46	- 0,08	- 1,05	- 0,20
 Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers	2,91	0,10	- 66,50	- 1,45
 Cabinets médicaux	- 4,76	- 1,05	- 6,50	- 1,56
 Pharmacie d'officine	- 2,47	- 0,52	- 2,47	- 0,59
 Cliniques vétérinaires	3,23	0,15	1,72	0,08
Ensemble	- 4,84	- 4,84	- 3,37	- 3,37

1 : Approximation par l'ensemble du secteur juridique pour 2012.
2 : non déterminé

Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements employeurs du champ de l'OMPL.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2012-2016, estimations.

La décroissance est presque intégralement expliquée par les évolutions du secteur santé. Le détail des branches révèle le rôle majeur de la décroissance du nombre de

cabinets médicaux généralistes qui contribue très largement à la contraction des volumes globaux. Dans le cas des pharmacies d'officine, et dans une certaine mesure

24. Article 5125-17 du Code de la santé publique.

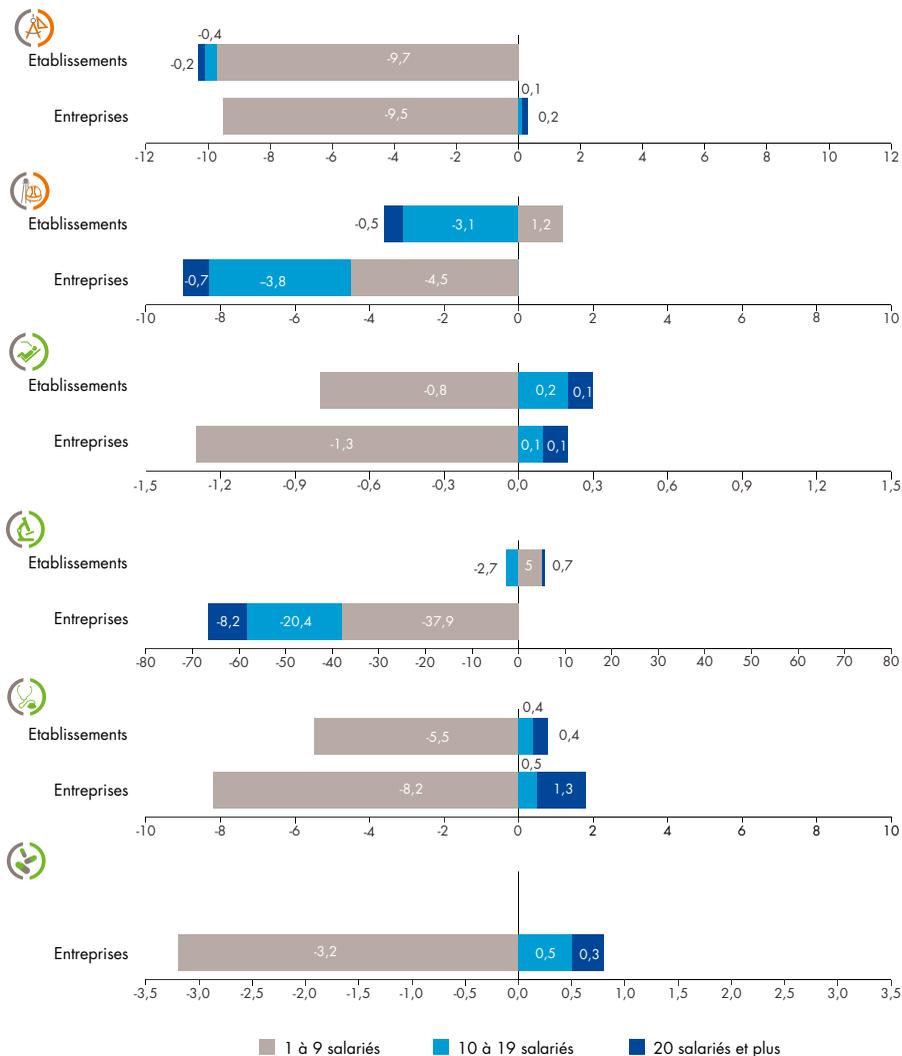
25. Article 63 du Code de déontologie des chirurgiens-dentistes

des cabinets dentaires, l'interprétation des variations négatives est encore plus évidente. Sachant que la loi ne permet pas la propriété ou la copropriété de plusieurs officines pharmaceutiques²⁴ et que les possibilités de détention de plusieurs cabinets dentaires sont extrêmement réduites²⁵, les taux de décroissance constatés sont immédiatement formulables en termes de cessations d'activité.

En revanche, l'évolution observée dans la branche des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers montre qu'un mouvement massif de fusion des entreprises est à l'œuvre. Il implique une subordination croissante de l'ensemble des établissements à un nombre toujours plus réduit de centres de décision, sans entraîner, selon les données disponibles, de disparition importante des implantations physiques.



Contribution à l'évolution du nombre de structures en fonction de la taille (2012-2016)



Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements employeurs du champ de l'OMPL.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2012-2016, estimations.

Hors secteur juridique, pour les six branches connaissant une variation négative de leurs volumes d'établissements, une décomposition des contributions en fonction de la taille des structures tend à confirmer les observations précédentes et permet de les préciser :

- dans la branche des entreprises d'architecture, la tendance est globalement à la rétraction du tissu des établissements employeurs : les entreprises de 20 salariés et plus ont une contribution positive qui laisse envisager des fusions, mais le phénomène reste marginal ;
- dans la branche des cabinets de géomètres, les évolutions des volumes d'établissements sont également caractérisées par une réduction. Dans la continuité des observations réalisées lors du rapport précédent, un phénomène de cessation d'activité ne peut être ignoré mais la fusion d'entreprises perdure ce qui génère une progression des établissements de 1 à 9 salariés ;
- le nombre de cabinets dentaires se réduit mais leur taille croît. Une concentration de l'offre est donc à l'œuvre, laissant présager une rétraction de leur couverture territoriale ;
- Dans la lignée des observations de 2013, un phénomène massif de fusions est constaté au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers. Bien que la couverture territoriale tende à se densifier avec une légère progression du nombre d'établissements, ces derniers appartiennent de plus en plus à des entreprises de taille très importante ;
- la branche des cabinets médicaux est marquée par une tendance au repli des

structures comptant moins de 10 salariés. En retour les établissements de taille plus importante bénéficient d'une dynamique positive. Ces tendances reflètent une concentration de l'offre dans des structures de taille importante au détriment du maillage territorial ;

- les petites pharmacies d'officine tendent à disparaître au profit d'établissements de plus grande envergure. Concentration de l'offre et rétraction de la couverture territoriale sont les deux mouvements qui dominent les évolutions constatées.

Dans l'ensemble, ces mouvements ne sont pas neutres. En effet, le champ de l'OMPL regroupe plus de 40 % des établissements toutes tailles confondues pour quatre des six branches connaissant une régression du nombre de structures (cabinets de géomètres, laboratoires de biologie médicale, cabinets dentaires, pharmacie d'officine). Pour ces dernières, les variations constatées plus haut impactent donc directement la répartition territoriale de l'offre. Ce phénomène de concentration, observé dans la majorité des branches, couplé à l'augmentation du nombre de professionnels libéraux pourrait conduire à un bouleversement des statuts dans l'emploi et incidemment des modalités d'offre des services libéraux au public.

Enfin, si six des branches appartenant au champ de l'OMPL hors secteur juridique subissent une contraction de leurs volumes d'établissements, il faut rappeler que les autres connaissent, à l'inverse, un accroissement du nombre de leurs structures productives. Ce constat est en prise directe avec le dynamisme entrepreneurial qui caractérise le périmètre libéral dans son ensemble.

Répartition territoriale des établissements de l'OMPL

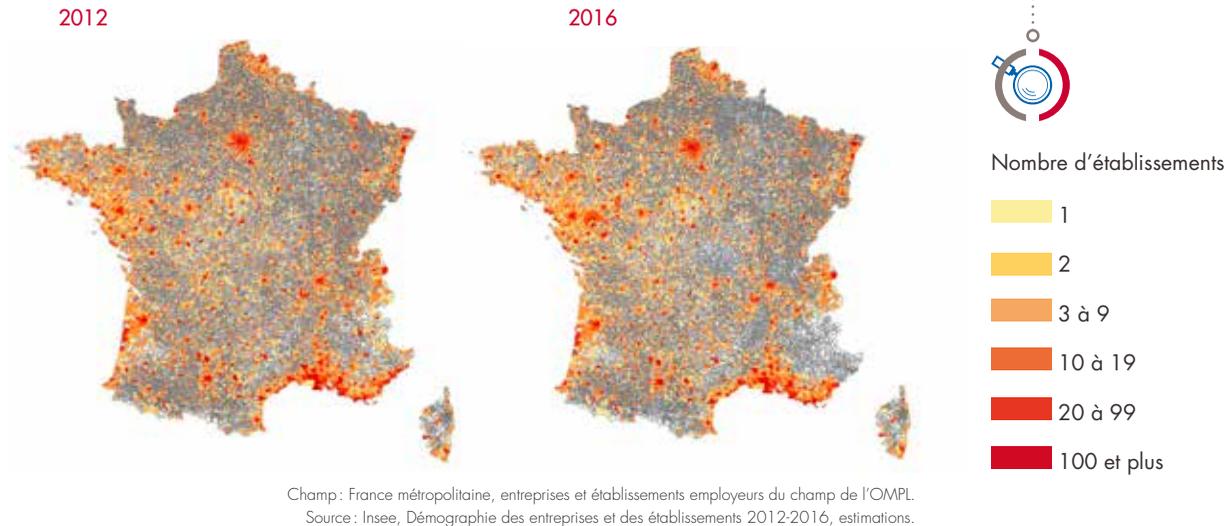
Toutes les dimensions de la valeur ajoutée territoriale des entreprises et des établissements dépendent de leur lieu d'implantation

physique. Cette caractéristique influe notamment sur le maintien ou le développement de l'emploi, la nature du tissu social et les

richesses locales produites. Ces différents aspects sont des éléments constitutifs de l'attractivité du territoire. La multiplication des structures s'effectue en partie au sein de zones bien déterminées, ce qui conforte

l'hypothèse d'un lien entre dynamisme urbain et demande de services spécialisés. Toutefois, ces évolutions sectorielles sont, sans conteste, cohérentes avec les mutations de l'ensemble du tissu productif.

④ Répartition géographique des établissements du champ de l'OMPL

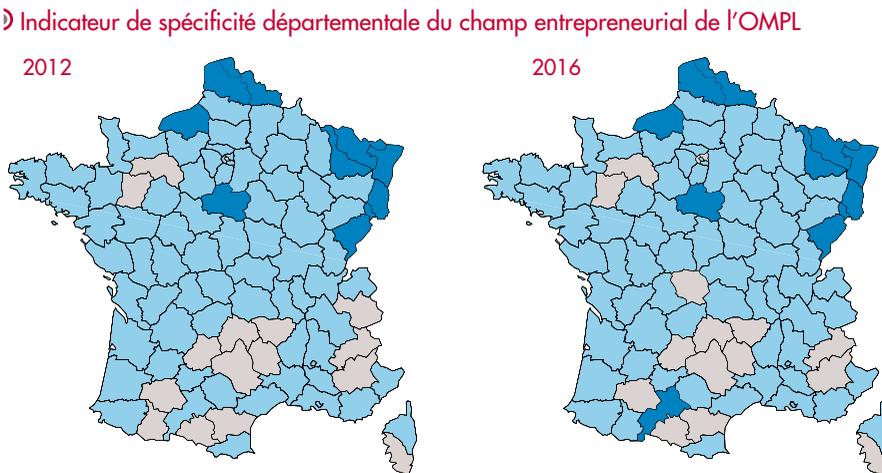
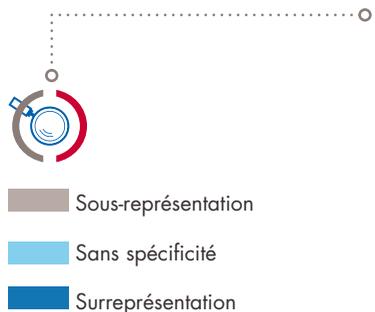


La géolocalisation des établissements du champ de l'OMPL tend à faire émerger des configurations remarquables déjà constatées lors de la précédente étude :

- une densité assez importante autour des trois principales métropoles (Paris, Marseille et Lyon) ;
- une concentration, le long des côtes méditerranéennes et atlantiques. Parmi les explications les plus immédiates, un phénomène d'héliotropisme peut être invoqué ;
- une forte densité d'établissements dans les communes du Nord et de l'Est du territoire national. L'ouverture économique

européenne et le dynamisme des tissus socio-économiques locaux peuvent en partie justifier cette configuration.

Si ces concentrations font émerger d'importantes discontinuités dans la couverture physique du territoire, la prise en compte de la répartition géographique de l'ensemble des périmètres entrepreneuriaux relativise les inégalités géographiques. En effet, l'indice de spécificité sectoriel montre que la place du champ de l'OMPL dans le tissu entrepreneurial départemental ne présente pas de particularité dans 72,9 % des cas. Cette configuration est identique à celle observée en 2012.



Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements employeurs du champ de l'OMPL.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2012-2016, estimations.

En revanche, le tissu entrepreneurial a évolué. Comme en 2012, une surreprésentation est relevée pour les départements du Nord et de l'Est. C'est encore dans les départements de la moitié sud que sont observées les sous-représentations, à l'exception du département de Haute-Garonne

qui présente désormais une surreprésentation. Dans le Loiret, l'évolution inverse est constatable. Les données mobilisées ne permettent pas de déterminer de manière précise et objective les fondements des spécificités relatives identifiées et de leurs évolutions.

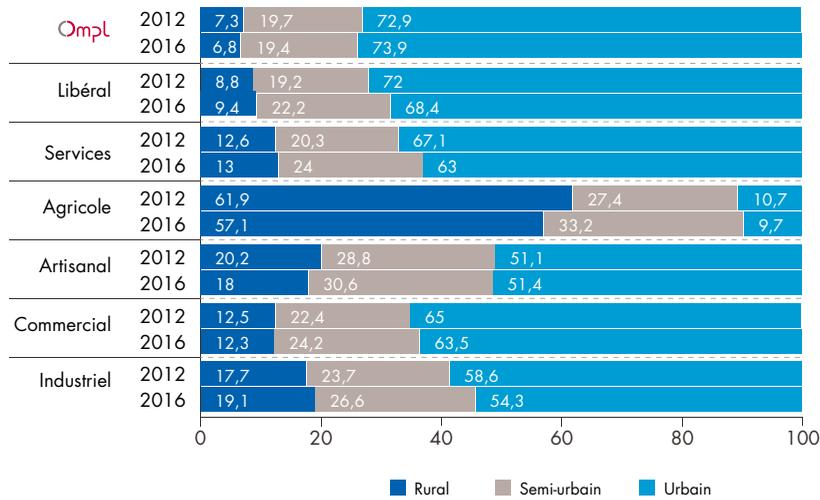
Typologie territoriale et établissements libéraux

La géolocalisation des entreprises et établissements, en fonction de la typologie retenue (rural, semi-urbain et urbain) a peu évolué entre 2012 et 2016. Globalement, une tendance à la croissance des implantations en territoire semi-urbain peut être décelée. Elle est liée à l'extension du bâti urbain qui gagne sur les territoires ruraux.

Au niveau des champs d'activité, les structures du champ de l'OMPL et du périmètre libéral dans son ensemble sont essentiellement présentes sur des territoires urbains. Dans les deux cas, plus des trois quarts des établissements sont concernés. L'implantation rurale reste marginale et inférieure à 9 %.

Dans le champ de l'OMPL, l'implantation des établissements en fonction du type de territoire a peu évolué depuis 2012. Les implantations rurales sont surreprésentées dans le cas des pharmacies d'officine et des cliniques vétérinaires. Cette observation peut être expliquée par les conditions légales encadrant l'implantation des pharmacies et la nature des activités vétérinaires. Globalement, la localisation des entreprises reste très dépendante de la qualification des ressources en main-d'œuvre locale. La proximité d'infrastructures spécifiques – tribunaux, centres hospitaliers, etc. – contribue fortement de la localisation urbaine observée.

① Répartition des établissements en fonction du périmètre entrepreneurial (%)

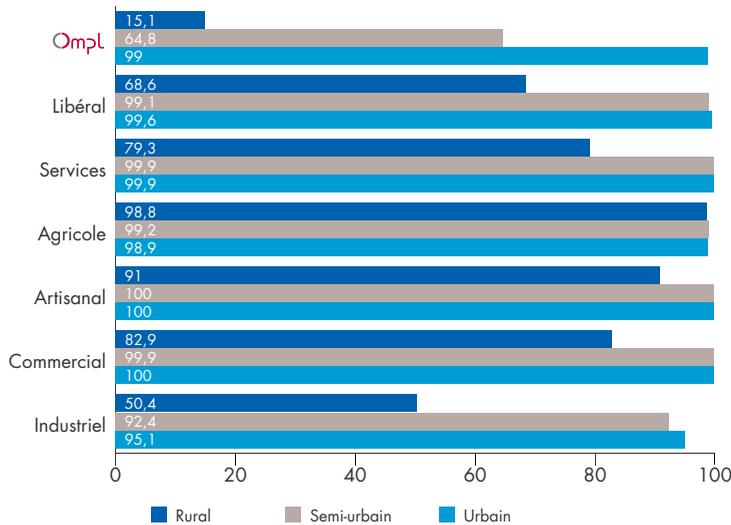


Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements des secteurs marchands et agricoles.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2012-2016, estimations.



Clé de lecture : en 2012, 7,3 des établissements du champ de l'OMPL étaient implantés en zone rurale, 19,7 en zone semi-urbaine, 72,9 en zone urbaine.

② Présence entrepreneuriale par type de commune en 2012 (%)

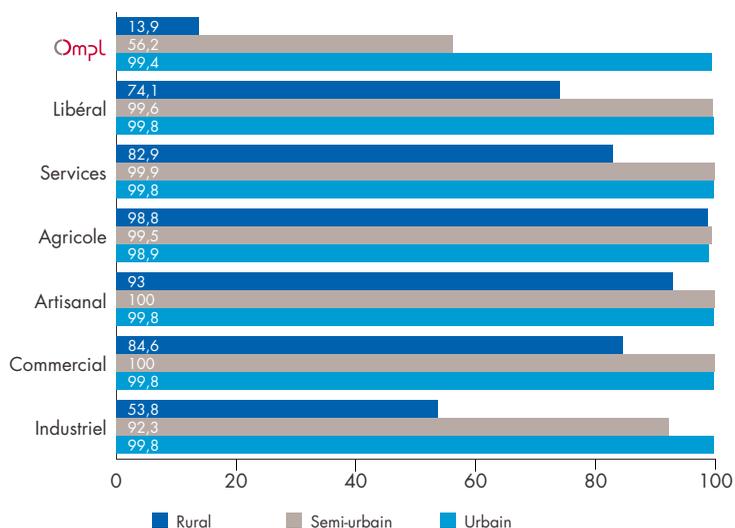


Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements des secteurs marchands et agricoles.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2012, estimations.



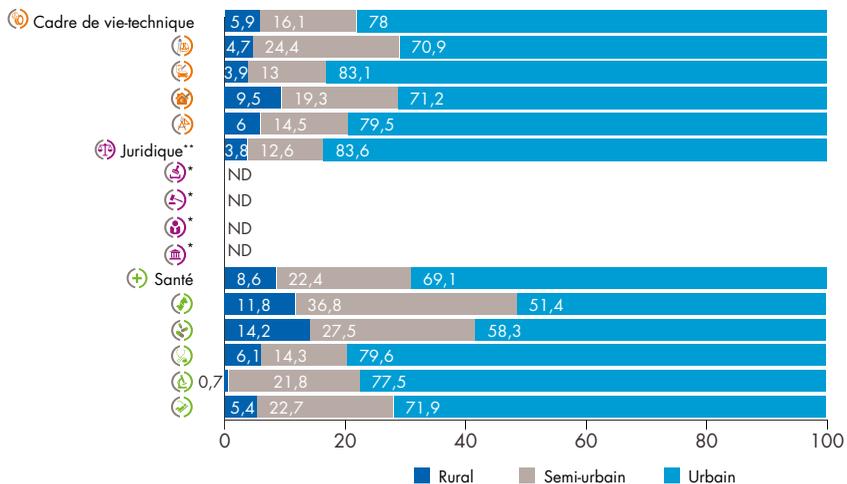
Clé de lecture : 15,1 % des communes rurales possédaient un établissement du champ de l'OMPL sur leur territoire en 2012.

① Présence entrepreneuriale par type de commune en 2016 (%)



Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements des secteurs marchands et agricoles.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2016, estimations.

② Répartition des établissements du champ de l'OMPL par branche et type de communes en 2012 (%)

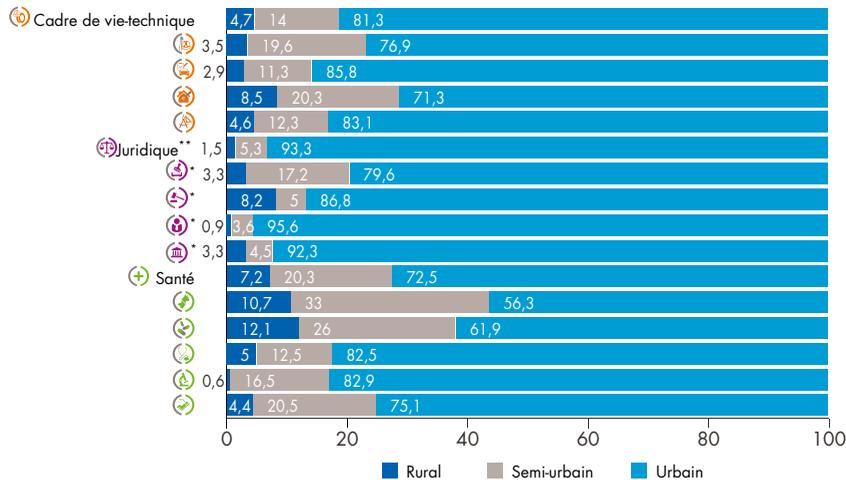


* Données non-disponibles.
** Approximation par l'ensemble du secteur juridique.

Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements employeurs du champ de l'OMPL.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2012, estimations.

Clé de lecture : en 2012, 5,9 des établissements du secteur cadre de vie-technique étaient implantés en zone rurale, 16,1 en zone semi-urbaine, 78 en zone urbaine.

① Répartition des établissements du champ de l'OMPL par branche et type de communes en 2016 (%)



* Données non-disponibles.

** Approximation par l'ensemble du secteur juridique.

Champ : France métropolitaine, entreprises et établissements employeurs du champ de l'OMPL.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2016, estimations.



Clé de lecture : 81,3 % des entreprises du secteur cadre de vie-technique sont implantées dans une commune urbaine, 14,0 % dans une commune semi-urbaine et 4,7 % dans une commune rurale.

Les entreprises sont moins souvent implantées dans les territoires ruraux que les structures des autres périmètres entrepreneuriaux. Pour autant, il ne faut pas conclure à la rareté des activités libérales en territoire rural. En effet, la présence d'au moins un établissement libéral est observée dans 74,1 % des communes rurales. Cette proportion est en

progression par rapport à 2012. En outre, les faibles taux qui caractérisent le champ de l'OMPL sont à interpréter avec précaution. En effet, cet ensemble constitue une subdivision assez particulière du périmètre libéral (entreprises employeuses de branches d'activités majoritairement réglementées).

TISSU ENTREPRENEURIAL DANS LES TERRITOIRES AFFAIBLIS

La mesure de la présence entrepreneuriale est une question particulièrement sensible dans un contexte où la désertification économique des territoires défavorisés est régulièrement mise en exergue. Dans ce cadre ont été conduits :

- une analyse fondée sur la variation du nombre d'établissements ;
- un repérage des communes connaissant une rétractation de leur tissu entrepreneurial ;

- un examen des évolutions sectorielles.

Si ces indicateurs ont une portée modeste, ils offrent néanmoins quelques éléments tangibles de réflexion. Deux types d'approches ont été déployés :

- une approche statique observant à un instant « t » la répartition des secteurs d'activité ;
- une approche dynamique analysant l'évolution dans le temps.

L'approche statique conduit à évaluer le

pois des établissements libéraux au sein de l'ensemble des communes caractérisées par un tissu entrepreneurial très ténu. Le caractère « ténu » est formalisé par la présence, au plus, d'un à deux établissements des secteurs marchands et agricoles sur le territoire communal.

En 2012, à l'occasion de la première étude, 298 communes – appartenant toutes à la catégorie des communes rurales – étaient ainsi observées. Elles regroupaient un stock de 489 établissements, dont 60,1 % faisaient partie du périmètre agricole. Les établissements du périmètre libéral ne représentaient que 4,5 % de cet ensemble.

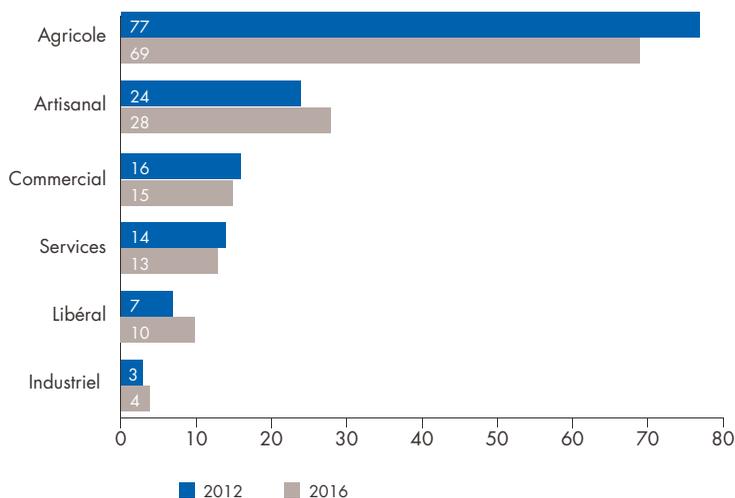
En 2016, 221 communes sont observées. Deux facteurs principaux expliquent cette variation. D'une part, trois vagues de fusion de communes ont eu lieu sous l'impulsion de la réforme des collectivités territoriales. Certaines communes, faiblement dotées en entreprises, ont donc été fusionnées à d'autres. D'autre part, des communes ont

connu la fermeture du ou des deux établissements composant leur tissu entrepreneurial. En cohérence avec les filtres de sélection, elles ne sont plus intégrées au champ d'observation.

Comme en 2012, toutes les communes sélectionnées en 2016 appartiennent à la catégorie des communes rurales. Elles regroupent un stock de 263 établissements dont 54,3 appartiennent au périmètre agricole. Le périmètre libéral voit sa part légèrement progresser pour atteindre 6,3 %.

La prédominance du secteur agricole dans les territoires présentant un tissu entrepreneurial ténu est confirmée lorsque l'analyse est portée en termes présents. En effet, le périmètre agricole est représenté dans 69,2 % des communes observées (77,0 % en 2012), contre 10,4 % pour les établissements du périmètre libéral (7,12 %). Après les structures agricoles, la présence entrepreneuriale reste essentiellement assurée par l'artisanat et le commerce.

④ Présence entrepreneuriale au sein des communes comptant 1 à 2 établissements (%)



Champ : France métropolitaine, communes d'un à deux établissements des secteurs marchands et agricoles.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2012-2016, estimations.

Clé de lecture : au sein des communes au tissu entrepreneurial restreint, 7 % des établissements appartenait au secteur libéral en 2012. Cette proportion est passée à 10 % en 2016.

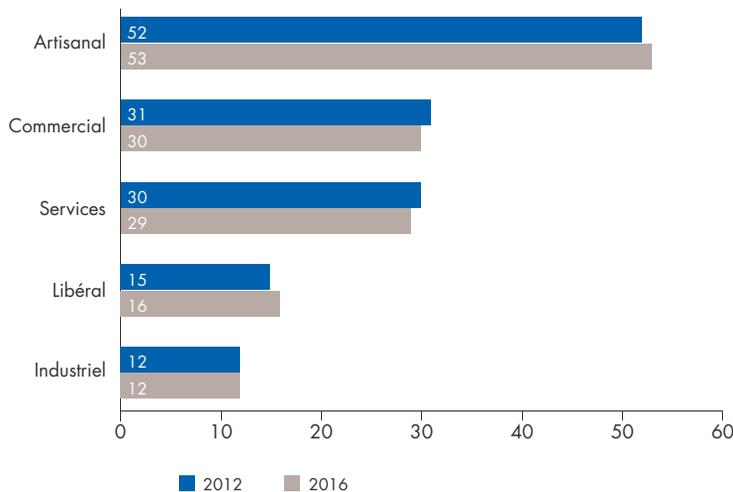
Lorsque l'analyse est réalisée hors secteur agricole, le nombre de communes au tissu

entrepreneurial ténu s'élève à 1 493 pour un total de 2 378 établissements. En 2012,

ces valeurs étaient respectivement de 2 147 communes pour 3 337 établissements. Le périmètre artisanal reste très majoritaire (40,0 % contre 38,7 % en 2012), celui des structures libérales étant placé en quatrième position (11,1 % contre 10,2 % en 2012) après le périmètre commercial (20,9 % contre 22,4 % en 2012) et des services (20,5 % contre 20,4 % en 2012). Il est à noter que l'intégralité des communes prises en compte est encore de type rural.

La décomposition présentielle ne modifie pas l'ordonnement observé lors de la prise en compte du périmètre agricole. Comme en 2012, le périmètre libéral reste plus de trois fois moins présent dans les territoires observés que le périmètre artisanal. En effet, même si leur présence tend à progresser très légèrement, les établissements libéraux ne sont présents que dans 16,5 % des communes possédant un tissu entrepreneurial ténu hors secteur agricole (15,1 % en 2012).

④ **Présence entrepreneuriale au sein des communes comptant 1 à 2 établissements hors périmètre agricole (%)**



Champ : France métropolitaine, communes d'un à deux établissements des secteurs marchands.
Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2012-2016, estimations.



Clé de lecture : au sein des communes au tissu entrepreneurial restreint et hors périmètre agricole, 15 % des établissements appartenait au secteur libéral en 2012. Cette proportion est passée à 16 % en 2016.

En adoptant l'approche dynamique, un aperçu de la résilience des entreprises libérales dans un contexte de contraction du tissu entrepreneurial local est analysé. À cette fin, les communes dont le volume d'établissements a décliné de 2012 à 2016 sont observées. En raison de données lacunaires concernant les établissements agricoles à l'échelon communal, l'analyse est effectuée sur l'ensemble des secteurs marchands hors agriculture. Un critère subjectif de disparition d'au

moins un tiers des établissements est retenu pour sélectionner les communes à étudier. Sa fixation repose simplement sur l'a priori qu'un tel volume de cessations est un indicateur vraisemblable de l'amenuisement du système productif local. Ce critère conduit à repérer 1 147 communes caractérisées par une décroissance de leur contingent d'établissements. Le tissu entrepreneurial de ces communes, prises dans leur ensemble, s'est rétracté de - 49,6 %. Dans la lignée des observations

réalisées entre 2003 et 2012, il s'avère que les établissements du périmètre libéral sont ceux qui contribuent le moins à cette décroissance, après les entreprises du secteur industriel. En outre, parmi les 115

communes dépourvues d'établissements hors périmètre agricole en 2016, des entreprises libérales comptaient parmi les dernières structures présentes dans 22,6 % des cas.

④ Contribution au dépeuplement entrepreneurial (2012-2016)

	Part initiale (2012, %)	Variation (%)	Contribution (points)
Libéral	18,6	- 41,6	- 7,7
Services	17,7	- 50,7	- 9,0
Artisanal	33,2	- 52,4	- 17,4
Commercial	24,8	- 50,6	- 12,6
Industriel	5,7	- 51,6	- 2,9
Ensemble	100,0	- 49,6	- 49,6

Champ : France métropolitaine, communes ayant connu une variation négative d'au moins 33 % de leur nombre d'établissements des secteurs marchands.

Source : Insee, Démographie des entreprises et des établissements 2012-2016, estimations.



Clé de lecture : en 2012, les établissements libéraux représentaient 18,6 % du tissu entrepreneurial des communes en voie de désertification économique. Sur ces territoires, le nombre a diminué de 41,6 % entre 2012 et 2016, soit une contribution de 7,7 points à la baisse du nombre total d'établissements tous secteurs confondus.

Il convient de souligner que les résultats de l'approche transversale et de l'approche longitudinale ne sont pas concurrents. Synthétiquement, ils suggèrent que :

- les communes au tissu entrepreneurial très ténu sont relativement peu dotées en entreprises et établissements appartenant au périmètre libéral ;

- les établissements du périmètre libéral, lorsqu'ils sont présents sur un territoire en voie de désertification entrepreneuriale, font preuve d'une certaine résilience à la disparition.

RÉPARTITION SPATIALE DE L'EMPLOI SALARIÉ

Les principaux périmètres d'activité ont un poids assez similaire dans l'emploi. Il est à noter, qu'avec 475 430 emplois, les structures du champ de l'OMPL rassemblent 2,7 % de l'emploi national des secteurs marchands et 6,9 % de celui du périmètre des activités libérales et de services. Bien que l'emploi des établissements de l'OMPL ait connu une progression, ces proportions sont en diminution par rapport à 2012. Le dynamisme des périmètres libéraux et des services justifie cette configuration. En outre, il convient de souligner que les entreprises

et établissements du champ de l'OMPL sont principalement des TPE (1 à 19 salariés) et que plus de la moitié d'entre elles emploie un à deux salariés.

Les moyennes départementales doivent être considérées avec précaution. En effet, les écarts-types révèlent une variabilité considérable de ces valeurs d'un département à l'autre. Ce constat rappelle l'hétérogénéité des territoires observés tant du point de vue de leur étendue géographique que de la composition de leur tissu socio-économique. Mais, par-delà les spécificités territoriales,

une telle variabilité peut laisser supposer des effets d'agglomération des activités. En d'autres termes, il est envisageable que quelques départements concentrent une part

importante de la main-d'œuvre d'un périmètre donné, traduisant ainsi une concentration de l'activité de ce périmètre.

📍 Emploi salarié par périmètre agrégé

Périmètre	Effectifs		Part (%)		Moyenne départementale	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Libéral et services	6 171 204	6 902 169	37,8	39,3	64 283	66 945
• dont OMPL	470 275	475 430	2,9	2,7	4 899	4 952
Artisanal et industriel	5 853 233	5 887 711	35,8	33,5	60 971	61 330
Commercial	4 136 378	4 587 119	25,3	26,1	43 087	47 782
Autres activités	185 349	187 091	1,1	1,1	1 931	1 949
Ensemble	16 346 164	17 564 090	100,0	100,0	170 273	182 959

Champ : France métropolitaine, salariés des secteurs marchands.
Source : Acoess, Dénombrements annuels des établissements employeurs et des effectifs salariés, 2018, estimations.

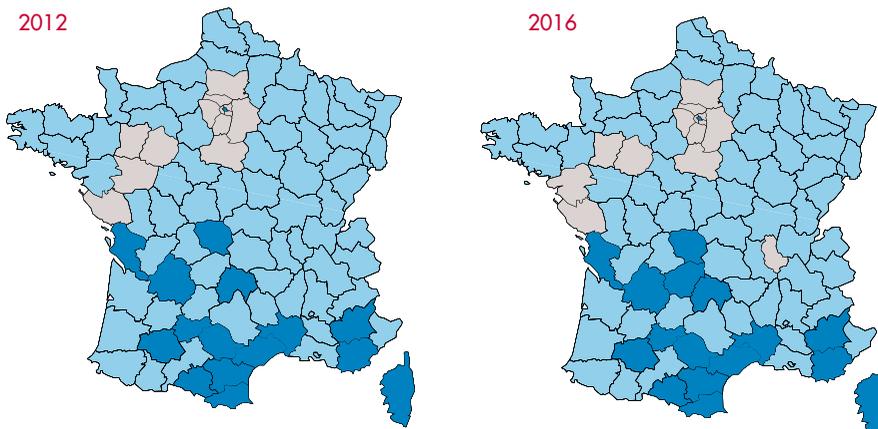
Comme pour les établissements, un indice de spécificité, permettant d'évaluer pour chaque département le poids de l'emploi de l'OMPL relativement à la place qu'il occupe dans le reste du territoire, a été calculé. Par rapport à 2012, la répartition départementale des salariés a peu évolué. Ces derniers ne sont plus surreprésentés à

Paris et en Corse du Sud. En revanche, une surreprésentation caractérise maintenant la Corrèze alors que le Rhône est marqué par une sous-représentation. Il s'avère que ces différentiels ne sont pas liés à un effet de taille d'établissement mais à des spécificités de branche professionnelle.



Clé de lecture : en 2012, le champ de l'OMPL recouvrait 470 275 salariés soit 2,9 % de l'ensemble des salariés des secteurs marchands. On comptait alors en moyenne 4 899 salariés par département. En 2016, le nombre de salariés a progressé (475 430) mais leur poids relatif a sensiblement diminué (2,7 %) même si l'effectif moyen par département a progressé (4 952).

📍 Indicateur de spécificité départementale de l'emploi salarié dans le champ de l'OMPL



Champ : France métropolitaine, salariés dans le périmètre de l'OMPL.
Source : Acoess, Dénombrements annuels des établissements employeurs et des effectifs salariés, 2018, estimations.



■ Sous-représentation
■ Sans spécificité
■ Surreprésentation

Finalement, la répartition territoriale de la main-d'œuvre salariée des établissements du champ de l'OMPL présente une certaine irrégularité relativement à celle qui prévaut pour l'ensemble des salariés des secteurs marchands. En toute hypothèse, la présence

des salariés du secteur santé – plus particulièrement ceux des pharmacies d'officine et des cabinets de médecins généralistes – justifie une partie non négligeable des surreprésentations relatives constatées.



PORTRAIT

Auxiliaire vétérinaire, elle a vingt-cinq ans.

Elle a déménagé d'une autre région pour s'installer ici, avec son mari.

Elle aurait pu traverser toute la France pour trouver un emploi.



Après un BAC S, je me suis formée par correspondance comme auxiliaire de vie animale. Et j'ai fait des stages, dans trois cliniques, chez trois vétérinaires. Je voulais être vétérinaire, mais un handicap m'en empêchait. J'ai finalement trouvé cette annonce sur Internet : j'ai donné mon CV et une lettre de motivation, puis je suis venue pour un entretien, puis pour une journée d'essai, puis pour une période d'essai de deux mois et demi, puis elles ont décidé de me garder.

Au début, je venais travailler depuis ma région d'origine. J'avais deux heures et demie de route le matin, et autant le soir. Ça a duré comme ça six mois. Mon conjoint m'accompagnait. Il recherchait aussi pour lui, parce qu'il ne trouvait pas non plus dans notre ancienne région : il est dans les plantes, en horticulture. J'ai cherché [sur Internet] dans toute la France, et j'aurais fait toute la France pour trouver. J'ai été retenue ici. Je me suis bien sentie dans l'équipe, je ne souhaite pas changer, c'est vraiment le métier que je veux faire.

Je ne suis restée qu'une semaine en doublon avec l'ancienne ASV (auxiliaire spécialisée vétérinaire). Maintenant, je fais un peu tout, j'ai vite été mise dans le bain. De l'accueil, du téléphone, et bientôt de l'assistance pour la chirurgie.

Ici, on me forme vraiment. Ça m'intéresse de pouvoir faire les deux. Mais je ne suis pas encore suffisamment formée pour les grosses chirurgies : pour les ovariectomies ou histérectomie, mais pas les césariennes, ni les retraits de chaîne mammaire.

Pour bouger, pour se former, je ne sais pas. J'ai mes animaux. C'est ça le problème. Il faudrait pouvoir se faire relayer. La région je sais pas, je n'ai pas encore eu le temps d'aller me balader – je commence à découvrir. J'ai de la famille pas trop loin et je viens d'avoir ma maison. Les clients ne sont pas toujours très accueillants. C'est difficile d'arriver à rassurer les propriétaires des animaux au téléphone ou à l'accueil. Leur dire que oui, je suis pas véto, mais que je peux parfaitement les conseiller pour les vermifuges par exemple ou les renseigner sur les produits !

La vie associative, dans mon ancienne région, j'étais famille d'accueil pour les chats blessés et les abandons. Si je trouve, je le ferai ici aussi. Les gens ont du mal à comprendre que le véto, c'est pas juste un magasin. Je pense qu'on joue un rôle important, parce qu'on donne aussi des conseils sur l'éducation.



ACCOMPAGNEMENT DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS

Interroger les pratiques d'accompagnement des compétences des salariés des entreprises nécessite de disposer d'une vision panoramique qui comprend des objets de différentes natures :

- la politique de gestion des ressources humaines et de formation ;
- la connaissance et la mobilisation des dispositifs existants : VAE (validation des acquis de l'expérience), conseil en évolution professionnel, CPF (compte personnel de formation), contrats d'alternance, périodes de professionnalisation... ;
- la connaissance des dispositifs de prise en charge : OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé), CPF, DPC (développement personnel continu)... ;
- l'offre de formation existante, quelles qu'en soient les modalités, présentiel, à distance.

Elle nécessite également de s'intéresser au rapport qu'entretiennent les salariés eux-mêmes, au développement et au maintien de leurs compétences, et au rôle qu'ils confèrent à la formation pour réaliser leurs projets d'évolution professionnelle. De ce point de vue, les salariés sont tributaires de leur connaissance et de leurs capacités à mobiliser les dispositifs existants, ainsi que de leur connaissance de l'offre de formation.

Préalablement à la restitution des points de vue collectés, il convient de rappeler que les entreprises libérales présentent plusieurs spécificités, que l'étude a confortées :

- en premier lieu, l'effet de taille impacte les formes de management, l'organisation du travail, la relation entre l'employeur et le ou les salariés(s), les conditions d'accès et les modalités de formation, la qualité de

vie au travail, l'intégration des contraintes de l'activité et génère la nécessité de formes de polyvalence pour les salariés. L'objectif partagé par les salariés et les employeurs est que l'entreprise se maintienne, ou mieux se développe, dans un contexte en mutation, du fait des évolutions réglementaires, de l'usage croissant de l'Internet, de la digitalisation des actes et des attentes de la clientèle ;

- la relation à la clientèle constitue la seconde spécificité. Sa fidélisation dépend de la qualité du service rendu et de la prise en compte des attentes et/ou des besoins exprimés, qui, quelle que soit la nature de l'activité exercée, nécessite de prendre son temps et d'être en capacité d'adapter sa communication aux différents profils auxquels salariés et employeurs s'adressent ;
- dans les entreprises libérales du champ de l'OMPL, les parcours d'évolution professionnelle des salariés sont restreints, que ce soit dans le métier ou par mobilité vers d'autres secteurs professionnels ;
- les employeurs, professionnels experts de leur domaine, sont peu ou pas préparés à l'exercice de chef d'entreprise. Au cours des entretiens, nombreux sont ceux qui ont reconnu avec lucidité, que le management, est une nécessité, en rappelant également qu'ils n'ont pas été formés pour cela, et que ça ne fait pas du tout partie des motivations qui les ont conduits vers leur métier. Ils pratiquent donc comme ils peuvent. Il s'agit plus d'échanges d'information que d'écoute ou de concertation. Ils mettent en avant le temps qui manque et un déficit de leur savoir-faire en la matière.

LES SALARIÉS N'EXPRIMENT PAS DE PROJETS DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE OU GÉOGRAPHIQUE

Les salariés soulignent d'abord les difficultés d'emploi en France en général, singulièrement dans leur région (principalement les Hauts-de-France), et en particulier dans leur communauté de communes. Pour cette raison, ils estiment que le fait d'avoir un travail implique que « l'on s'y tienne », en tout cas que l'on ne parte pas à l'aventure. Ils restent souvent dans la même entreprise, sont dépendants de son évolution, et pensent ne pas pouvoir prendre le risque de la mobilité géographique. Les plus anciens disent qu'ils ne pourraient quitter éventuellement ce territoire qu'à la retraite, mais beaucoup ajoutent qu'ils ne le feront pas, car ce qu'ils possèdent, matériellement et sur le plan relationnel, y est inscrit. Les plus jeunes aiment souvent à penser leur poste actuel comme un « passage », un moment de leur parcours. Mais ils ne se représentent que très difficilement une suite possible. Ils considèrent ne pas être en capacité de maîtriser leur avenir professionnel quand leur niveau de qualification est faible. Ceux qui possèdent un diplôme se représentent la suite de leur parcours à l'identique en termes de poste, éventuellement ailleurs si une opportunité se présente, mais qu'ils n'imaginent pas pouvoir susciter. Les contacts extérieurs avec des collègues n'existent qu'à l'occasion de formations en présentiel qui demeurent ponctuelles : le possible paraît très étroit.

Le second point mis en avant par les salariés est qu'en général dans les entreprises libérales de petite taille, il est très difficile de négocier quoi que ce soit : les salaires, l'évolution dans le métier ou dans le poste. La pression de l'activité est forte, les moyens sont limités. Dans cet état, le salarié est renvoyé à un face-à-face qu'à aucun moment il ne souhaite transformer en « affrontement ». De fait, c'est l'idée de parcours professionnel

qui semble absente, d'autant que pour les salariés interrogés, et de manière unanime, le métier est le même, quels que soient le lieu ou l'entreprise d'exercice : changer d'entreprise ne produirait pas forcément une évolution en termes de compétences et de rémunération.

Le taux de féminisation dans les entreprises libérales peut constituer une explication à une moindre « appétence » de mobilité. Le temps partiel est assez fréquent, à l'initiative de l'employeur, surtout quand l'entreprise est de taille réduite pour assurer un accueil dans une large amplitude horaire. Mais les salariées précisent que cela peut très bien leur convenir, surtout dans les territoires semi-urbains et ruraux, dans la mesure où les contraintes et les obligations de la vie familiale sont plus fortes, et difficiles à gérer quand on travaille à temps complet.

Cette moindre « mobilité » des salariés des entreprises libérales affecte indirectement le recrutement de salariés et les possibilités de trouver des remplaçants, surtout sur les territoires peu attractifs. En matière de recrutement, les employeurs déclarent avoir recours aux dispositifs en alternance (pharmacies d'officine, cliniques vétérinaires, cabinets dentaires, cabinets de géomètres) ou aux stages intégrés à certains cursus (cabinets d'avocats, études d'huissiers de justice, entreprises d'architecture). Ceux qui recherchent des candidats, précisent que Pôle emploi ne leur est pas d'une grande aide, les réseaux sociaux sont plus efficaces ou encore le réseau professionnel (en particulier dans les pharmacies d'officine avec leur réseau de grossistes). Ils estiment par ailleurs ne pas avoir de difficultés à en trouver, tout en estimant que ces derniers sont « en position de force ». Dans les cliniques vétérinaires, les cabinets dentaires et les



«Entre 2010 et 2015, 22 % des personnes en emploi ont changé de métier. Chez les salariés, les personnes en contrat à durée limitée (intérim, CDD) changent plus souvent de métier que celles en contrat à durée indéterminée.»

«Les mobilités sont plus fréquentes lorsque le métier exercé initialement requiert des compétences transférables dans d'autres domaines. C'est le cas dans l'électricité électronique et dans l'artisanat, où plus de trois personnes sur dix changent non seulement de métier mais aussi de domaine professionnel à cinq ans d'intervalle.»

«Toutes choses égales par ailleurs, les changements de métiers sont plus fréquents chez les jeunes que chez les adultes. Le changement d'emploi, qui peut s'accompagner d'un changement de métier, est plus fréquent pour les jeunes adultes, en phase d'insertion sur le marché du travail.»

cabinets d'avocats, il peut être difficile, dans les territoires peu attractifs, de recruter des professionnels salariés ou des assistants qualifiés.

Pour évaluer les compétences des personnes qu'ils retiennent, les employeurs ont recours aux dispositifs classiques : période d'essai

et/ou CDD (contrat à durée déterminée).

Ils constatent par ailleurs qu'il n'est pas rare que les candidats ne se présentent pas, sans prévenir, aux rendez-vous d'embauche (cela dit, d'après les recruteurs, cela devient courant quels que soient les territoires et les métiers considérés).

POUR LES SALARIÉS ET LES EMPLOYEURS LE MÉTIER ET LES COMPÉTENCES NE SONT PAS IMPACTÉS PAR LE TERRITOIRE D'EXERCICE

Les salariés ressentent une évolution de leur métier qui tend à s'amplifier : le développement d'activités de conseil, voire d'aide sociale auprès du grand public.

À l'œuvre explicitement dans les pharmacies d'officine, et dans certaines études d'huissiers de justice, ou de cabinets d'avocats, cette évolution semble gagner progressivement d'autres activités. Il s'agit de répondre à une demande des clients d'avis ou d'accompagnement qui ne se traduit pas forcément par l'achat d'un produit ou d'un service. C'est une demande de l'ordre du relationnel et de la confiance, une sorte de « service public de l'expertise ». Sauf qu'il n'est pas identifié en tant que tel, que les salariés sollicités n'ont pas forcément le savoir-faire ad hoc, et ne sont pas toujours en situation d'apprécier le temps qu'il convient d'y consacrer.

D'une manière générale, en ce qui concerne les relations avec les clients, les salariés cherchent à s'adapter à leurs profils, surtout en milieu rural et semi-urbain. Ainsi, dans le Diois, les salariés expliquent qu'ils ne s'adressent pas à un touriste occasionnel comme à un vacancier connu, ni à un résident permanent. Sur la communauté de communes d'Annemasse-Les Voirons, le besoin de conseil et d'accompagnement social de la clientèle est moins présent. C'est la proximité de la Suisse qui impacte les

activités des différentes professions, dans la mesure où les cliniques doivent réaliser des prestations de qualité avec un niveau jugé comme élevé, pour une clientèle exigeante. Une autre tendance relevée par les salariés est la délégation par les employeurs de tâches logistiques voire techniques, qu'ils assumaient eux-mêmes auparavant. Cherchant à optimiser le fonctionnement de l'entreprise, ils privilégient l'exercice de leur cœur de métier. Ils délèguent aux salariés une partie du travail administratif (comptabilité, par exemple), ou d'opérations simples de mesure ou de préparation de consultation. Les salariés apprécient différemment cette extension de leurs activités, certains soulignent qu'ils n'y sont pas très favorables, puisque ce type d'interventions, pour lesquelles ils sont formés rapidement, ne donne pas lieu à une reconnaissance ni matérielle ni symbolique.

Cette tendance à l'extension de l'activité, relevée par les salariés, correspond à une volonté des employeurs. Ceux-ci considèrent que l'efficacité nécessite de déléguer aux salariés une partie des tâches logistiques, voire techniques, qui accompagnent leur intervention d'expert. Il peut s'agir, au-delà de l'accueil clients ou de la prise de rendez-vous, de faire une radio pré-examen dans un cabinet dentaire, de prendre la tension dans un cabinet médical,

de suivre et d'enregistrer la comptabilité. Pour les employeurs, il s'agit certes d'un élargissement des tâches des salariés, mais ils le situent dans la logique de l'évolution d'exercice métier, ils ne l'identifient pas comme relevant d'un élargissement des compétences en tant que tel.

Par ailleurs, les salariés soulignent que dans les entreprises libérales, il est nécessaire de « savoir toucher un peu à tout ». Il y a un minimum de polyvalence exigée, pour donner de la souplesse dans l'organisation du travail et des plannings.

POUR LES SALARIÉS ET LES EMPLOYEURS LA FORMATION EST UNE NÉCESSITÉ À METTRE EN ŒUVRE SUR LE LIEU D'EXERCICE

D'un point de vue général, les salariés estiment qu'ils sont suffisamment formés pour occuper leur poste actuel et que mis à part un développement de l'activité qui en augmenterait l'intensité mais pas forcément le périmètre, « il n'y a pas de raison que ça change ». C'est principalement la polyvalence, qui nécessite de se former, la plupart du temps « sur le tas ».

Les salariés rencontrés insistent, comme leurs employeurs, sur la grande difficulté dans les entreprises libérales de petite taille, qui sont majoritaires dans les territoires de l'étude, de mettre en place et d'organiser des formations pour les salariés, même quand la proximité d'une métropole (Lille ou Lyon) permet d'accéder à une offre de formation importante. La majorité des salariés des TPE que nous avons rencontrés ont très rarement pu accéder à une formation en présentiel, certaines demandes n'ont pas abouti ou dans des délais très/trop longs.

Ce constat doit toutefois être modulé dans le cas des plus grandes entreprises, ou qui fonctionnent en groupements multisites, pour lesquelles les pratiques de formation sont plus souvent intégrées aux standards du fonctionnement de l'entreprise.

■ Sur la communauté de communes du Haut Montreuillois, des pharmaciens adjoints, et plus rarement des préparateurs, assistent à des journées de

formation, sur des thèmes selon leur préférence, en s'arrangeant pour « couvrir » les besoins de formation de l'équipe (homéopathie, diabète, hypertension, perte d'autonomie, vaccination, soins dermatologiques...). Alors sont organisées, de façon systématique dans une des pharmacies, tous les mois, des réunions de débriefing formation afin que chacun sache ce que l'autre a appris, et puisse acquérir des connaissances, et surtout puisse solliciter la compétence de celui qui sait. L'obligation de rendre compte des formations oblige à une formalisation des acquis de la formation, bénéfique pour l'apprenant ainsi que pour l'équipe.

■ Sur la communauté de communes d'Annemasse-Les Voirons, les salariés (techniciens, assistants) ont pu suivre des formations soit pour être à jour des outils les plus modernes (par exemple formation Archicad, entreprises d'architecture), soit pour innover d'un point de vue technique (exemple de la formation à l'utilisation de drones suivie à la fois par un technicien et les deux géomètres – cabinets de géomètres).

Les entreprises libérales ne sont, de ce point de vue, pas différentes de l'ensemble des entreprises de même taille, comme le montrent les résultats de l'étude menée par le CEREQ sur la formation dans les petites entreprises.

« Les femmes ont une probabilité de changer de métier supérieure de six points à celle des hommes. Cette mobilité plus forte peut être expliquée par un sous-emploi plus élevé qui pourrait les inciter à changer de métier afin de travailler davantage ; la volonté de trouver un métier permettant une bonne conciliation vie professionnelle/vie familiale qui l'emporterait sur d'autres considérations. La probabilité de changer de domaine professionnel est également plus importante pour les femmes (+ 6 points). »

« Du point de vue géographique, la probabilité de changer de métier est plus forte en région parisienne que dans le reste de la France métropolitaine. »

« L'accès aux professions de santé et aux professions juridiques est réglementé et limité, avec un cursus parfois très long pour les professions les plus qualifiées. Ainsi les métiers d'infirmier, de sage-femme, de dentiste, de vétérinaire, de pharmacien, de médecin, de professionnel du droit et de juriste comptent parmi les moins mobiles avec celui d'enseignant : le changement de métier concerne au plus 4 % de chacun d'entre eux. Ces métiers font également partie des domaines professionnels qui connaissent le moins de passage par le non-emploi. »

DARES Analyses – Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? novembre 2018, n° 049.

① Politiques de formation des petites entreprises²⁶

En %	Les « managériales », formatrices	Les « traditionnelles », qui se concentrent sur les exigences réglementaires	Les « entrepreneuriales », à la recherche de compétences distinctives	Ensemble
○ Taux d'entreprises formatrices*	80	54	58	65
Taux de salariés formés	44	24	31	34
Part d'entreprises formatrices ayant financé de la formation obligatoire	53	61	57	56
Raison principale de non-formation (% des entreprises non formatrices)	compétences correspondant aux besoins (35 %)	compétences correspondant aux besoins (36 %)	formation sur le tas (38 %)	compétences correspondant aux besoins (33 %)
Part d'entreprises qui déclarent :				
Des compétences acquises principalement dans l'exercice du travail	55	54	57	55
Au moins un salarié désigné formateur ou tuteur	39	23	41	34
Analyser les besoins de qualifications ou compétences des salariés	49	29	38	32

Champ : Ensemble des entreprises de 3 à 49 salariés sur les secteurs concernés.

*Entreprises ayant réalisé au moins une formation en 2014 sur l'ensemble des entreprises.

En matière de formation, employeurs et salariés confirment le recours majoritaire à des pratiques qui relèvent des apprentissages informels : « il n'y a pas vraiment de possibilité de faire autrement et c'est la méthode la plus efficace ». Certains pensent que la mise en place de formations collectives en présentiel n'est pas adaptée, du fait notamment qu'il est difficile voire impossible de trouver des salariés pour des remplacements de courte durée.

Le recours au e-learning tend à se développer, même si les contraintes de l'organisation de l'activité peuvent en limiter la mise en œuvre. Cette modalité de formation est mentionnée de manière récurrente dans les pharmacies d'officine, et citée dans les cabinets de géomètres, les entreprises d'architecture et les cabinets d'avocats.

Les salariés soulignent également que la formation, la plus adaptée, se déroule « en situation de travail » à l'occasion du

traitement d'un dossier ou d'un client, ou « à froid » lors d'une pause, voire d'une éventuelle réunion, mise en œuvre par le professionnel libéral ou un collègue.

Les obligations de formation des employeurs sont identifiées comme une source d'apprentissage, dans la mesure où elles donnent lieu à la mise en œuvre de démarches de transfert et d'accompagnement, voire de tutorat des salariés par l'employeur.

Que ce soit à l'occasion de la mise en place d'un nouveau logiciel de bureautique ou de documentation professionnelle, la formation pratique dispensée par l'installateur est, selon les salariés, souvent prolongée par l'acquisition de « trucs », raccourcis, ou d'exploration affinée d'outils déjà installés. Ces formations peuvent parfois avoir lieu à l'extérieur de l'entreprise, mais se heurtent alors aux difficultés évoquées ci-dessus.

La grande question demeure celle de la reconnaissance de l'apprentissage informel



Clé de lecture : **80 %**
des entreprises managériales
sont formatrices.

Source : Defis entreprises,
CNEFP-CÉREQ, 2015.

26. CÉREQ Bref n° 369, 2018.

(dans un contexte de management presque toujours embryonnaire), notamment en termes de rémunération. Dans les très petites entreprises libérales, les salaires sont très faibles. Sans reconnaissance, les formations perdent de leur sens pour les salariés. Pour parfaire l'image du rapport qu'entretiennent salariés et employeurs avec la formation, il convient de souligner que les dispositifs existants sont peu connus, voire

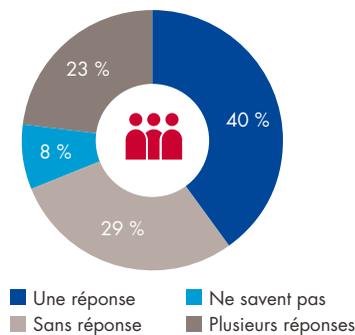
inconnus, à l'exception notoire des entreprises qui appartiennent à des branches ayant recours de manière régulière à l'apprentissage²⁷.

Par ailleurs, s'il est acquis qu'Actalians est susceptible de prendre en charge la formation de salariés, ses missions, son offre de service et son fonctionnement sont peu connus.

POINT DE VUE DU PUBLIC

L'enquête auprès du public visait à apprécier comment les métiers des salariés des entreprises libérales et les compétences qu'ils mettent en œuvre étaient perçus.

Premier constat, 63 % des personnes interrogées sont capables de citer un ou plusieurs emplois concernés, dont 85 % relèvent du champ des entreprises libérales de l'OMPL.



Les emplois cités le sont le plus souvent au féminin. « Secrétaire » et « secrétaire médicale » viennent en tête.

62,3 % des personnes interrogées déclarent d'ailleurs savoir que les salariés des entreprises libérales sont majoritairement des

femmes. On peut par ailleurs faire l'hypothèse que c'est à partir de leur pratique du quotidien que les personnes s'expriment, en s'intéressant à la population des personnes²⁸ qui déclarent ne pas le savoir (37,6 %). Près des deux tiers disent utiliser les services de ces entreprises « jamais ou pas souvent » et un tiers que l'absence de ces entreprises les gêne « peu ou pas du tout ». D'une manière générale, les salariés sont souvent le premier contact, et c'est fréquemment à partir de là que se construit l'image des entreprises libérales dans le public.

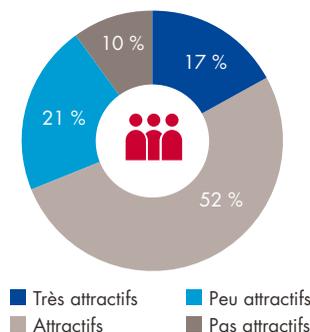
Attractivité des emplois selon le public

Plus de deux personnes interviewées sur trois jugent ces emplois attractifs ou très attractifs. Cette représentation est parfois distante et ne se fonde pas sur une connaissance concrète des métiers. Il s'agit plutôt d'un mélange entre l'image, noble, de la profession libérale incarnée par le professionnel expert, et le fait d'être à proximité de cette noblesse, un collaborateur de proximité, qui ne se vit pas comme étranger mais comme membre de la famille.

27. Il semblerait que l'apprentissage agit comme un vecteur d'intérêt pour la formation dans son ensemble et pour les dispositifs dédiés aux jeunes scolarisés, alternants, salariés et demandeurs d'emploi, y compris pour les modalités de prise en charge qui les sous-tendent.

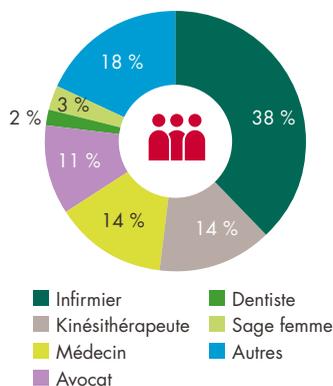
28. Quel que soit leur territoire d'appartenance

① Taux d'attractivité des emplois



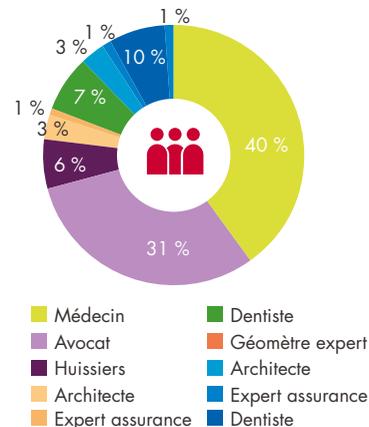
En termes d'entreprise cette fois, et plus d'emploi, les personnes interrogées n'éprouvent pas de difficulté à donner des exemples appartenant selon eux au champ des entreprises libérales avec salariés (taux de réponse de 97 %). Six catégories d'entreprises concentrent 81,7 % des exemples fournis.

② Répartition des exemples d'entreprises libérales



Les entreprises du champ de l'OMPL représentent 35,2 % de l'ensemble des exemples proposés : cabinets médicaux et cabinets d'avocats représentent 71 % des exemples cités.

③ Répartition des exemples d'entreprises libérales du champ de l'OMPL



- 85 % des personnes interrogées pensent que la présence des salariés dans les entreprises libérales contribue à la qualité du service rendu et à la bonne marche de l'entreprise ;
- 91 % estiment que leurs compétences sont complémentaires de celles du praticien ;
- 61 % considèrent que l'exercice en milieu rural est différent de l'exercice en milieu urbain, quel que soit leur territoire d'appartenance.

Les raisons de cette perception sont multiples (type de clientèle, intensité de l'activité, relationnel, nature des demandes et des besoins, temps à parcourir pour se rendre sur son lieu de travail, qualité de vie...), sans pour autant qu'il soit possible d'en extraire une ou des raisons principales. Toutefois, le nombre de répondants ayant eu recours à des entreprises libérales à la fois en milieu urbain et rural étant limité, ce point de vue relève sans doute d'abord de la représentation générale de la vie économique et sociale qui est radicalement différente en milieu urbain et en milieu rural.



IMPACTS D'UN TERRITOIRE SUR LES MODES D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ

L'exemple des territoires de Rhône-Alpes
(Diois, Annemasse, Nord-Dauphiné)

Du fait de leur position géographique, ce sont des territoires où le tourisme représente une part importante de l'activité économique du territoire, qui impacte l'activité des entreprises libérales, principalement celle du secteur santé durant la période estivale. Par ailleurs, le territoire de la communauté de communes est considéré par ses habitants comme apportant une qualité de vie très agréable. Il existe également une particularité du point de vue du tissu associatif très présent et très actif (socioculturel, intergénérationnel, sportif, médico-social). Les entreprises libérales sont donc prises dans une dynamique positive qui les incite à innover (horaires, prestations, information...).

Les salariés des entreprises libérales du secteur santé indiquent que leur lieu d'exercice influe la nature de leur relation aux clients, relation continue et « familiale » avec les résidents, qu'ils distinguent de celle qu'ils peuvent entretenir avec les personnes de passage, tout en soulignant (pharmacie d'officine et cabinet médical) que le type d'acte est fortement lié aux activités sportives

en période estivale. Et que cela constitue, de leur point de vue, certainement une différence avec ce qui se passe en milieu urbain. Par ailleurs, sur le territoire, l'offre importante en matière de pratiques médicales alternatives et parallèles a une influence importante sur les connaissances nécessaires pour répondre aux demandes de la clientèle (pharmacie d'officine), et accroît les formations complémentaires échappant aux standards de la profession.

Les salariés du secteur santé interviewés considèrent aussi que la saisonnalité influence également leurs conditions d'exercice du métier. Pour ce qui concerne l'étude d'huissier de justice, cela n'a aucune importance, c'est le niveau de délégation et de responsabilisation (en la matière peu présent) qui importe.

La proximité des zones d'activités économiques importantes, voire de la Suisse, permet à beaucoup d'habitants de ces territoires d'y trouver des emplois, ce qui oblige les entreprises libérales, principalement du domaine de la santé, à adapter leurs horaires pour respecter les rythmes pendulaires.



Pour conclure, sur l'accompagnement des salariés dans le développement de leurs compétences, nous soulignerons que les points communs entre salariés et employeurs sont nombreux.

Le seul écart notable entre les points de vue apparaît à propos de l'organisation et du management.

- Les employeurs privilégient le développement de l'activité, ce qui produit un accroissement de l'intensité et de la complexité du travail à réaliser par les salariés.
- Les salariés approuvent ce développement, auquel ils sont tout à fait conscients d'avoir intérêt, mais souhaiteraient discuter de ses modalités, revoir certaines procédures, améliorer la transmission des informations et le suivi des dossiers, avec l'employeur mais aussi entre salariés. Ils disent que les dossiers s'accumulent et s'entrecroisent et que pour éviter une perte d'efficacité, voire la multiplication d'erreurs, il faut en parler. Beaucoup expliquent qu'ils avaient des propositions à faire, mais qu'il était presque impossible de prévoir et de tenir une réunion pour en parler.
- L'écart entre employeurs et salariés ne réside pas dans un désaccord sur le principe de telles discussions, mais sur la possibilité matérielle de les organiser : pas le temps, difficulté à être ensemble, « pour beaucoup d'employeurs, c'est priorité aux clients ».

Pour le reste, l'accord est très large entre points de vue des employeurs et des salariés :

- sur le respect de l'autorité de l'employeur, jamais remis en cause, fondé notamment sur une conscience partagée de la fragilité économique de l'activité ;
- sur la délégation de tâches ;
- sur les difficultés à organiser la formation des salariés ;
- sur la possibilité de se projeter dans des parcours professionnels ;
- sur les freins à la mobilité, géographique et professionnelle ;
- sur le fait que le territoire n'affecte pas les aspects fondamentaux des métiers ; seulement leurs formes d'exercice, à la différence de ce qui est exprimé par le public lors de l'enquête.

PORTRAIT

Assistante de direction dans cette entreprise d'experts en automobile, la cinquantaine, elle a évolué au fil du développement de l'entreprise.

“ J’ai fait un BTS assistante de direction. J’avais déjà travaillé chez un expert. C’est par mon père que j’ai trouvé : il a eu un accident, et a dit à son expert que j’étais disponible. L’expert s’en est souvenu quand il a eu besoin : il m’a contactée. J’habitais à dix kilomètres d’ici, j’y suis née. Je viens en voiture. Il n’y a pas de problème, c’est fluide.

Depuis mon arrivée, j’ai évolué. J’étais assistante, et maintenant assistante de direction. Ici, pour le suivi des dossiers chaque secrétaire travaille avec un ou plusieurs experts. Il faut connaître les différentes procédures selon les assurances.

Depuis deux ans, j’ai eu un changement de poste. Il y a eu la fusion avec un autre cabinet. Au départ on était deux secrétaires et deux experts. Avec la fusion, du coup on est maintenant six experts et six secrétaires, et deux patrons. Ce qui a déclenché le besoin de mon poste.

Et puis les patrons se sont mis en accord de faire construire. C’est un projet de développement. L’un avait des liens et ne travaillait que pour la Macif. Et nous, pas du tout. Et puis on a eu des demandes d’autres compagnies. Il faut être vigilant, on peut perdre une compagnie d’une année à l’autre !

Les secrétaires s’occupent des petits sinistres des experts. Moi, je ne fais plus les petits dossiers. Je forme les nouvelles assistantes, j’organise le secrétariat, les réunions, je mets à jour les procédures.

Je suis secrétaire de direction des deux patrons : l’un est sur les pannes mécaniques, les véhicules anciens, de collection, les audits des compagnies d’assurances, l’autre sur l’administratif et les statistiques pour les assurances.

J’ai suivi des formations au management d’équipe, à l’animation de réunion, même à Excel. Ici, on nous incite à se former. Les compagnies nous le demandent. On leur donne notre plan de formation tous les ans, pour les experts et les secrétaires, et les formations ne sont pas forcément dans les environs !

Je n’ai pas envie de faire cinquante kilomètres par jour pour aller travailler. La métropole lilloise, c’est pas évident. Je suis bien contente de ne mettre que vingt minutes. Je suis propriétaire, je me sens bien ici.

Bon, mais s’il fallait changer, je vendrais ma maison. Le matériel reste le matériel, c’est pas très important : je préfère privilégier ma qualité de vie : la famille, les amis. S’il faut changer d’endroit, j’irai tranquille... les amis, ailleurs, on en fait d’autres, ou bien ils viendront le week-end : ça ne pose pas de problème. Ici j’aime bien, j’y suis née, dans le Nord-Pas-de-Calais, et j’habite une petite résidence. Je préfère un milieu pas trop urbain. Pendant mes trois semaines de congé, je suis partie en mission humanitaire au Togo, en lien avec un orphelinat sur place : un projet éducatif pour des enfants, une belle expérience !

”



LES ENTREPRISES LIBÉRALES DANS LEURS TERRITOIRES

UN ATTACHEMENT AU TERRITOIRE PARTAGÉ PAR LES SALARIÉS ET LES EMPLOYEURS

Le lien majoritaire, et très affirmé, avec le territoire est d'abord celui de l'histoire familiale et personnelle, en particulier quand elle est marquée, pour les salariés, par le fait d'être propriétaire d'une maison, soit « ancestrale », soit « construite ». Cette histoire s'étend souvent sur plusieurs générations et peut être une histoire sédentaire ou celle d'un retour. Comme si l'on avait quitté le port d'attache, pour finalement y revenir. Cet ancrage familial n'est pas qu'une identité abstraite. C'est aussi, et c'est très important pour eux, disent les salariés, le principe d'une entraide possible dans la vie quotidienne. Les personnes rencontrées n'envisagent pas de quitter le territoire sur lequel elles vivent et travaillent. Cela peut aller jusqu'à un attachement quasi filial à l'entreprise libérale et à l'employeur, si cela fait longtemps qu'elles y travaillent. Pour les plus anciens, les profils de nouveaux employeurs, souvent moins à l'écoute, ont tendance à rompre le charme. À noter que les employeurs sont aussi le plus souvent originaires du territoire et n'envisagent un éventuel départ hors de leur région (Hauts-de-France principalement) qu'une fois les enfants élevés et autonomes, quand ils en ont.

Plusieurs exemples illustrent cet attachement fort au territoire.

- Sur la communauté de communes d'Ostrevent, dans un contexte où la question de la reprise des cabinets se pose et semble sans réponse :
- celui d'un jeune avocat qui a un

attachement militant à sa ville, s'est installé il y a peu, après avoir exercé dans un cabinet à Douai qui est, comme beaucoup de cabinets d'avocats, proche du tribunal de grande instance ;

- ou de ce chirurgien-dentiste qui a développé une entreprise de chirurgie dentaire avec pratiques avancées, avec sa fille elle-même chirurgienne, sa femme infirmière de bloc, et son fils ostéopathe. La famille a investi dans un plateau technique qui est surdimensionné pour le seul territoire, ce qui conduit à développer une offre de services à l'échelon national, mais qui permet aussi aux chirurgiens-dentistes locaux d'avoir accès à des équipements pour leur propre activité, ainsi que de pouvoir former les professionnels et leurs assistants ou assistantes.

■ Sur la communauté de communes du Haut-Pays du Montreuillois, dans un contexte de faible attractivité du territoire : les deux jeunes techniciens géomètres, récemment embauchés à la suite de départs à la retraite, sont originaires du territoire, ont fait soit le stage de troisième, soit le stage professionnel du BTS dans le cabinet.

■ Sur la communauté d'Oise Picardie, une des employeurs rencontrés a habité à un quart d'heure de son officine toute son enfance, s'est formée à Amiens. Elle était assistante dans l'officine dont elle est titulaire aujourd'hui « lorsqu'elle a dit oui » à la proposition de reprise de l'officine.

■ Sur les communautés de communes des collines du Nord Dauphiné et du Diois, c'est la qualité de vie environnementale et locale qui est mise en avant par les salariés et les employeurs pour expliquer le lien qui les unit au territoire.

Mais, à l'intérieur du territoire qui est le leur, les salariés habitent rarement exactement là où ils travaillent (quelles qu'en soient les raisons, de l'histoire des entreprises au marché de logement...). Ils soulignent que dans ce contexte de déplacements contraints par la juxtaposition vie professionnelle/vie personnelle, les mobilités locales peuvent souvent être difficiles (réseaux de transport inadaptés, routes encombrées). Une ou deux voitures par famille sont la plupart du temps indispensables, selon eux, pour se rendre au travail et assurer en même temps leurs activités personnelles.

■ Dans la communauté d'agglomération de Hénin-Carvin, par exemple, les salariés disent regretter que le réseau de transport collectif, pourtant nouveau, desserve plus les grands centres commerciaux que les zones d'activités où se trouvent les entreprises libérales où ils travaillent, ou dont la population – leurs clients potentiels – a besoin. De même, ils expliquent que le réseau routier est dégradé et les autoroutes souvent bloquées aux heures de pointe, de sorte que même pour le nord-est de l'agglomération (territoire le plus proche de Lille distant d'une trentaine de kilomètres), il faut parfois 1 h 30 pour s'y rendre ou en venir, et également 1 h 30 pour traverser l'agglomération de part en part.

LES ENTREPRISES LIBÉRALES CONTRIBUTRICES À L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DU TERRITOIRE ET AU RENFORCEMENT DU LIEN SOCIAL

Les salariés considèrent que la présence de leur entreprise et en particulier leur propre travail apportent une contribution essentielle au maintien de l'activité économique, avec un effet d'attractivité important, aussi bien par l'activité exercée que par un effet d'image.

Mais pour eux l'entreprise libérale assure aussi le renforcement du lien social. Ce dernier point est essentiel pour les salariés qui sont le plus souvent en prise directe avec les clients, principalement pour ceux qui interviennent dans le secteur santé. Ils sont le point de contact privilégié pour un conseil et une aide, ou la mise en relation si nécessaire avec le professionnel libéral qu'ils assistent. Même en centre-ville, cette activité, le plus souvent masquée, « d'aide sociale » (démarches administratives, compréhension des réglementations, tous

secteurs confondus) est un apport reconnu à la vie locale et en particulier aux plus défavorisés. Les salariés en sont conscients, et fiers. Cet apport est selon eux symbolique de la vitalité du territoire. Il est très présent dans les territoires ruraux ou semi-urbains, mais tend à gagner peu à peu le milieu urbain. Ceux qui nous l'ont principalement fait remarquer sont des salariés du secteur santé, qui ont toujours intégré au travail à faire, une fonction d'écoute.

Les employeurs considèrent majoritairement que les entreprises libérales avec salariés sont importantes pour les territoires au plan symbolique, mais que dans les faits, leur contribution directe sur le plan économique est faible, même si elles sont génératrices d'emplois. Parce que les zones de chalandises sont étroites, qu'il existe

peu de fonctionnement en réseau, même en cas de regroupement dans une zone franche comme dans l'agglomération de Hénin-Carvin (où les colocataires ou propriétaires s'ignorent), et que la dynamique est donc celle d'une production (pour les entreprises) et d'une consommation (pour les habitants) de services juxtaposés, sans que ne se constitue une réelle dynamique de développement.

Au quotidien, il existe peu de relations directes entre entreprises libérales des différents secteurs, même pour celles qui appartiennent au même secteur d'activité : les médecins commandent ainsi des analyses à un laboratoire, sans avoir jamais vu le moindre biologiste. Il existe cependant une exception pour les entreprises du secteur de la construction, où les partenariats sont nécessaires pour réaliser les chantiers, dans la mesure où les dispositifs publics (appels d'offres, etc.) contribuent aux rapprochements.

En matière sociale, les employeurs observent, comme les salariés, que la demande de conseil et d'aide – activité « grise », non reconnue formellement, en temps masqué, et non rémunérée a toujours existé de manière latente, principalement dans le secteur santé – tend à devenir explicite et de plus en plus intense. Dans les pharmacies d'officine, la mission d'éducation thérapeutique tend à devenir récurrente. Cela peut poser la question de l'allocation des ressources en temps de travail des professionnels et de leur structure, face aux contraintes de rentabilité dans un univers vécu comme de plus en plus concurrentiel (grande surface, Internet).

Plus généralement, ce que les employeurs pensent apporter au plan social est lié à leur activité, et non à leur statut libéral. Ils font parfois preuve de compréhension avec une population défavorisée. Ce peut même être un axe de développement de leur entreprise, ils l'assument parfaitement :

- par exemple, dans l'agglomération de Hénin-Carvin ou dans le Dtois, répondre

aux besoins des EPHAD en leur livrant quasiment chaque jour des médicaments, préparer les trousseaux d'infirmier des écoles et centres de loisir, consulter le matin très tôt pour les habitants en intégrant le rythme de vie « pendulaire », apprendre l'hypnose pour traiter la douleur dentaire pour les enfants handicapés de la Maison d'accueil spécialisée, organiser des permanences d'accueil juridique pour des habitants qui ne savent parfois ni lire ni écrire.

Au point que la profession libérale se définit alors aussi comme un service de proximité auprès du public.

Dans le cadre de leur activité, les employeurs rencontrés rappellent qu'ils sont en relation localement avec différents types d'interlocuteurs, élus ou représentants. La représentation des professions semble à leurs yeux peu ou pas crédible. D'une manière générale, un contact passif est maintenu, ils sont considérés au mieux comme des sources d'information.

Les élus des collectivités locales que connaissent les salariés, et qui comptent pour eux, sont essentiellement les maires de leur commune de résidence. Pour les employeurs, en revanche, c'est la mairie de leur lieu d'exercice et la communauté d'agglomération, c'est-à-dire le cadre territorial de leur vie professionnelle, qu'ils identifient comme déterminants, notamment parce que ces élus peuvent être parties prenantes dans certains marchés (secteur du cadre de vie). Ils qualifient toutefois leurs relations de « minimales », sans beaucoup d'échanges et de compréhension. Ils ont le sentiment que les élus, aveugles à leurs difficultés, prennent les professions libérales pour des nantis.

De ce fait, les employeurs reconnaissent qu'ils participent peu à la dynamique de développement économique territorial, ni en termes de réflexion ni en termes d'action. C'est vrai sur tous les territoires, mais les raisons avancées sont diverses : ou les employeurs regrettent de n'avoir pas connaissance des réalités ni des projets,

ou ils avouent ne pas s'impliquer, ou ils soulignent ne pas être sollicités.

Ainsi dans le Nord-Dauphiné, un élu constate que les entreprises libérales n'ont jamais été incluses dans les réflexions concernant le développement économique du territoire. De manière plus générale, la communauté de communes de par sa situation géographique est certes dynamique sur le plan économique mais, lorsqu'on pense création d'emplois, on se préoccupe plutôt de TPE et PME en lien avec les entreprises qui sont déjà implantées pour renforcer les pôles existants.

Enfin, quant à leur implication dans la vie locale notamment associative (du lieu d'exercice ou autre), les réponses des employeurs et des salariés sont diversifiées. Cela peut aller de « rien » à « beaucoup ». Cela dépend des personnes, bien sûr, mais surtout du territoire.

Dans le Diois, par exemple, où la dimension collective de la vie locale est développée depuis toujours, les employeurs et les salariés y prennent leur part.

Les élus territoriaux²⁹ affirment que les entreprises libérales ont « un rôle essentiel » dans la vie locale. Surtout pour le « confort » des habitants, qui trouvent ainsi une réponse à certains de leurs besoins, notamment en matière de santé, et sur le plan symbolique, certaines d'entre elles restant installées en centre-ville. C'est principalement le cas dans les territoires ruraux ou semi-ruraux, où les élus et l'ARS se mobilisent et s'intéressent aux professionnels libéraux : en premier lieu aux professionnels des cabinets médicaux, pour les inviter à se regrouper au sein de maisons de santé et parfois aux pharmacies d'officine en tant que dernier lieu d'accueil et de service au public.

Mais ils soulignent aussi immédiatement qu'elles s'impliquent très peu dans le développement des territoires, et les en rendent responsables.

Ils évoquent des initiatives qui peuvent favoriser l'activité des entreprises libérales et

du coup leur engagement local (dispositifs régionaux en faveur des TPE, club d'entreprises). Notamment, la rénovation de centres-villes, et l'aménagement d'espaces résidentiels et de loisirs, qui peuvent inciter à l'installation de familles plus aisées, clientèle potentielle.

Ou encore, comme à Hénin-Carvin, la mise en place d'un dispositif financé par la mairie de taxis à la demande, pour que les personnes dépendantes puissent se rendre chez les professionnels de santé.

Autre exemple, une pression auprès des pouvoirs publics pour que soit mise en place une zone de franchise urbaine. Très avantageuses pour ceux qui s'y installent en raison de réductions très importantes de charges sociales et fiscales sur plusieurs années, elles sont souvent critiquées par ceux qui n'ont pas choisi de s'y implanter. Ils dénoncent leur « détournement » (elles devaient servir à des créations d'activité, elles sont souvent utilisées pour de simples transferts).

Enfin les élus essaient de moderniser la couverture numérique de leurs territoires. À noter que les employeurs considèrent majoritairement que la situation est assez satisfaisante, sauf dans certains territoires ruraux, pour les activités qui nécessitent la transmission de gros fichiers d'images (architectes, ou santé, notamment), et la formation en e-learning. En revanche, à la différence d'Internet, l'utilisation des téléphones portables laisse parfois à désirer, comme dans l'Oise Picarde.

L'analyse des diagnostics territoriaux réalisés sous différents angles (ruralité, santé, insertion, formation, économique, environnement...) dans l'ensemble des territoires investigués pour l'étude montre, qu'à l'exception des questions relatives à la fracture médicale centrale dans certains territoires ruraux, l'intérêt porté aux entreprises libérales avec salariés est inexistant voire nul. En revanche, et c'est une constante, c'est le développement de l'activité libérale individuelle, qui est mis en exergue, à travers

29. Nous en avons rencontré peu, et nos observations doivent donc être considérées avec prudence.

l'indicateur du nombre de créations d'entreprises, en constante augmentation, porté par le statut d'auto-entrepreneur. On peut, sans prendre trop de risques, affirmer que

la représentation de l'entreprise libérale, qui s'installe chez les élus territoriaux, est celle d'une entreprise individuelle sans salariés.

POINT DE VUE DU PUBLIC

30 % des personnes interrogées expriment leur étonnement, quant au nombre d'entreprises libérales avec salariés et au nombre de salariés présents sur le territoire de la communauté de communes, quelle que soit la nature de leur territoire d'appartenance :

- 17,8 % ne donnent pas d'explication à leur étonnement ;
- 6 % ne pensaient pas qu'il y en avait autant ;
- 3 % pensaient qu'il y en avait moins contre 7 % qu'il y en avait plus ;
- 19 % pensent que c'est beaucoup quand 15,1 % que c'est peu ;
- 15,1 % estiment que ce n'est pas assez ;
- 17 % rapportent leur étonnement quant au territoire sur lequel ils résident, et principalement au fait que la présence des entreprises n'est pas égale dans toutes les communes.

86,4 % des répondants jugent la présence des entreprises libérales sur leur territoire « très importante ou importante ». Seuls 34,8 % expriment que leur absence les gêne. Lorsqu'on les interroge sur les professions libérales manquantes sur leur territoire, les répondants citent de manière égale les cabinets dentaires, les ophtalmologues, et les cabinets médicaux.

De manière générale, les raisons qui président au choix du recours à une entreprise libérale sont par ordre décroissant : la distance, puis les horaires d'ouverture et le fait qu'elle soit recommandée à égalité. Selon le territoire l'ordre des priorités diffère :

- communauté de communes rurales : distance, recommandation, horaires ;
- communauté de communes semi-urbaines : recommandation, distance,

horaires ;

- communauté de communes urbaines : distance et horaire, puis recommandation.

Il faut souligner qu'une nouvelle fois employeurs et salariés partagent largement les mêmes points de vue. En l'occurrence, la forte portée symbolique de la présence des entreprises libérales sur les territoires, signe de vitalité, leur faible impact économique sur la dynamique de développement territorial, leur apport important sur le plan social.

On observe de nouveau un certain décalage avec le public, cette fois sur la place du facteur prix dans leur critère de choix pour faire appel aux services d'une entreprise libérale. Pour les salariés et les employeurs, la dimension économique est importante, car la concurrence est sévère. Si pour le public, cette dimension semble ne pas être déterminante, nos rencontres sur le terrain ont mis en évidence qu'elle était présente, de manière déterritorialisée avec le recours à Internet, ou du fait de la présence de grands centres commerciaux, à proximité.

Les personnes rencontrées ont bien expliqué que c'était déjà observable dans les pharmacies d'officine, et que cela pourrait l'être pour les cabinets médicaux, via les dispositifs de consultation virtuelle : sur le territoire de la communauté de communes Oise Picarde, le ministère de la Santé a choisi d'expérimenter la télémédecine pour les résidents des structures médico-sociales du territoire. Ce décalage entre la vision des professionnels libéraux (salariés et employeurs) et celle du public témoigne d'un déficit d'information dans la population sur les activités et le fonctionnement des entreprises libérales avec salariés, souvent fragiles.

PORTRAIT

Architecte, 60 ans, il est originaire de la région, et a pris la succession de son père. Son cabinet a eu jusqu'à huit salariés. Il a choisi désormais d'exercer seul, avec une secrétaire.



“

Petit-fils et fils d'architecte, je suis né tout près d'ici, où j'habite et travaille aujourd'hui. C'est la vie qui fabrique de telles histoires, histoire de famille et histoire professionnelle, mêlées. On a construit beaucoup de choses dans le coin, tout le monde nous connaît. Ce métier m'intéressait. Reprendre l'agence de mon père s'est imposé naturellement. C'était prolonger la trace. Et il n'y avait pas de raison de ne pas le faire. Du même coup j'ai adopté ce statut de libéral, et progressivement c'est devenu une dimension importante de mon identité. J'ai coutume de dire "je suis libre, libre de travailler comme un fou, et libre de travailler comme je veux".

C'est pour cela aussi que je travaille seul. J'ai connu la vie d'agence, la gestion, le management, la responsabilité de l'emploi des autres. Ce n'est pas le même métier, profondément, ce n'est pas pour moi. J'ai une secrétaire, qui m'est indispensable. Je bouge beaucoup et, pour les clients, comme pour moi, c'est un point fixe. Être libéral, même si l'on s'associe, c'est pour moi être seul, sans patron, et aussi sans en être un. Tant qu'elle reste avec moi, ma secrétaire n'a pas besoin de formation. Elle ne participe pas à la production. Quand elle voudra faire autre chose, elle devra partir, c'est logique. Dans les tout petits cabinets, il est impossible de dégager du temps pour autre chose que le quotidien. Par mon histoire, je suis très lié à ce territoire. Je travaille sur deux départements, que je connais très bien. Je ne vais guère au-delà, parce que je fais beaucoup de projets et de travaux pour

les collectivités locales, et que la proximité, la régularité des contacts, sont des atouts décisifs. Le poids de la politique municipale est fort. Quand on ne partage pas les opinions d'une municipalité, on a évidemment moins de chances d'être retenu. On n'est pas dans les bons réseaux, on n'est pas familier des bonnes personnes, on a moins d'occasions de se faire valoir. Mais il ne faut rien exagérer. Les appels d'offres sont tout de même organisés assez rigoureusement. Il n'y a aucune blacklist explicite. Si l'on n'est pas de leur bord, on a un handicap, c'est sûr. Pour compenser, je participe à des réseaux locaux du type Rotary ou Lions club.

La compétition est très rude. Il y a beaucoup trop d'archi dans les Hauts-de-France, pour la plupart seuls ou dans de toutes petites structures, et plus d'un tiers ne gagne pas le smic. La crise du bassin minier s'ajoute à la crise de la profession. Il faudrait plus d'aides pour faciliter l'installation. En cela, les zones franches urbaines sont très utiles. Il y en a 85 en France et plusieurs dans la région. Dans ces périmètres géographiques, désignés par les pouvoirs publics, les entreprises industrielles, commerciales ou libérales, de moins de 50 salariés et de moins de 10 millions de CA, qui s'implantent, bénéficient d'avantages fiscaux notables sur plusieurs années. C'est positif, même si l'idée de base était aussi de générer une dynamique d'activité, de développer la vie du territoire, et que ce n'est généralement pas le cas. ”

”

CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

Globalement, les tendances observées en 2012 se prolongent : un recul de - 4,4 % du nombre d'établissements, mais un nombre de salariés qui croît de + 1,1 %. Ce phénomène est fortement lié à un mouvement de regroupement géographique des entreprises. Les établissements employeurs sont donc moins nombreux mais de taille plus importante.

Incidemment, alors que l'urbanisation élargit sans discontinuer le périmètre des villes, la part des territoires semi-urbains accueillant au moins un établissement du champ de l'OMPL a reculé de neuf points. Celle des territoires ruraux a diminué d'un point. En prise directe avec les impératifs de disponibilité et de qualification de main-d'œuvre, mais aussi de débouchés économiques, ce sont donc les territoires urbains qui restent les plus attractifs pour les établissements employeurs.

La tendance urbaine est marquée dans le secteur cadre de vie-technique pour les cabinets de géomètres (+ 6 points) et les entreprises d'architecture (+ 4 points). Dans le secteur santé, l'évolution est tirée par les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (+ 5 points), les cliniques vétérinaires (+ 5 points) et la pharmacie d'officine (+ 4 points). Cette dernière branche connaît en outre une réelle érosion de son tissu entrepreneurial. Le secteur juridique semble particulièrement sensible au phénomène (+ 10 points), mais les données restent trop lacunaires pour en évaluer les ressorts.

Le secteur santé est particulièrement affecté par la désertification médicale qui concerne les territoires ruraux et semi-urbains, mais aussi les quartiers les moins attractifs des

villes. Cette désertification médicale, qui s'accroît très fortement avec les départs à la retraite des médecins généralistes, concerne aussi les dentistes généralistes, et par voie d'entraînement les petites officines de pharmacies situées hors des centres commerciaux.

Le champ de l'OMPL est en prise directe avec le monde des microstructures, il recouvre 7,0 % des TPE employeurs tous secteurs confondus. L'incidence sur les pratiques d'accompagnement des compétences des salariés est forte, notamment en ce qui concerne les modalités de formation, quels que soient le secteur, la taille, le territoire, privilégiant le recours aux apprentissages informels, renforçant ainsi les constats de l'étude précédente et celle conduite de manière spécifique sur ce thème.

Cependant, même si la gestion du temps et les contraintes d'organisation de l'activité sont toujours présentées comme des freins à la formation instituée, on peut observer que les regroupements, ou l'inscription dans un réseau d'entreprises à l'échelle territoriale, constituent des leviers efficaces pour en faciliter l'accès aux salariés.

Globalement, salariés et employeurs sont attachés à leur territoire, en premier lieu pour des raisons personnelles et familiales, mais également parce qu'ils ont conscience de contribuer de manière forte au renforcement du lien social.

Au-delà de l'élargissement de leurs domaines d'intervention, du fait des délégations d'activités des employeurs en direction des salariés, pour lesquels des besoins de formation sont exprimés, c'est la « relation client » et l'accompagnement des populations « fragiles » qui apparaît de manière



générale comme un enjeu de développement de nouvelles compétences. Les salariés des entreprises du secteur santé sont particulièrement concernés, mais cette demande concerne également, ceux du secteur juridique, et dans une moindre mesure ceux qui travaillent dans le cadre de vie technique.

Si le grand public semble avoir une vision plus précise de l'activité salariée dans les entreprises libérales, force est de constater que l'essor de l'auto-entrepreneuriat contribue dans le même temps à brouiller cette image, au profit de celle de professionnel libéral. L'image de l'activité libérale en solo demeure prégnante.

C'est d'ailleurs cette image qui prévaut chez les élus, dans les approches de développement des territoires, à l'aune notamment de la mesure de l'augmentation du nombre d'entreprises créées chaque année. Si fournir une offre de proximité en matière de soins continue de susciter une attention particulière de la part des élus, notamment sur les territoires qui subissent la « fracture

médicale », force est de constater qu'hormis les cabinets médicaux, les autres entreprises du secteur santé sont totalement absentes des analyses qui peuvent être conduites à l'échelle locale : les pharmacies d'officine sont souvent appréhendées comme des commerces, les cabinets dentaires invisibles, quant aux laboratoires de biologie médicale et aux cabinets vétérinaires, il semble acquis, qu'en cas de besoin, les habitants se déplacent.

L'étude montre cependant la capacité des salariés et des employeurs d'être à l'écoute des besoins des territoires et du public, et de proposer des prestations adaptées et ce, dans tous les secteurs du champ de l'OMPL. Pour maintenir une offre de qualité, l'accompagnement du développement des compétences des salariés apparaît comme une évidence, en mobilisant toutes les modalités disponibles : formation instituée en présentiel, e-learning, apprentissages informels, formation en situation de travail.



PERSPECTIVES

► DÉVELOPPER LA LISIBILITÉ DES DIFFÉRENTES MODALITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION

À l'heure de la monétarisation du CPF (compte personnel de formation) et de l'accès direct à l'offre de formation disponible dans leur champ professionnel et sur leur territoire, il paraît nécessaire d'accompagner les salariés des entreprises libérales pour leur permettre d'identifier l'offre la plus adaptée à leurs besoins. L'étude a montré sur ce point que les salariés des entreprises libérales, comme la majorité des salariés des TPE, ont une faible connaissance en la matière.

Sur un autre plan, le e-learning, dont la pratique se développe, en prenant appui sur des dispositifs mis à disposition par les

professions, ou sur l'offre grand public, mériterait une attention particulière, d'une part sur la promotion de l'offre existante, d'autre part sur le plan de l'accompagnement des salariés qui l'utilisent : un sentiment d'isolement a souvent été mentionné lors des entretiens.

Il serait peut-être également intéressant que les salariés assistants et techniciens qui souhaitent se former par modules, en utilisant leur CPF ou le e-learning, disposent de repères en matière de parcours de qualification. L'ensemble des compétences acquises en situation de travail, les modules de formation suivis, devraient leur permettre de se situer, dans la perspective d'accéder à une certification par le biais d'une VAE.

Enfin, au regard des différentes initiatives prises localement pour développer des approches collectives de mise en œuvre de formations en inter-entreprises, il serait pertinent d'engager une réflexion sur les moyens pratiques de les accompagner et de favoriser leur développement.

► ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS EN SITUATION DE TRAVAIL

La présente étude confirme que les entreprises libérales avec salariés sont des organisations apprenantes. Elle révèle également que celles qui développent des pratiques d'accueil de jeunes en stage (collégien, lycéen, étudiant) ou en contrat par alternance (apprentissage, professionnalisation) ont naturellement une meilleure appréhension des dispositifs de formation existants et de leurs modalités d'utilisation.

Dans le même temps, salariés et employeurs partagent une vision positive de l'impact de la situation de travail comme vecteur d'apprentissage.

À l'heure de l'intégration de la FEST (formation en situation de travail) comme l'une des modalités mobilisables dans un parcours de développement des compétences, du développement escompté des formations par alternance, et à l'aune des acquis des travaux conduits par l'OMPL sur les apprentissages informels, deux pistes concomitantes pourraient être explorées :

- la reconnaissance des compétences acquises par les salariés dans une approche contextualisée aux branches, prenant en compte les validations disponibles et les usages potentiels en termes de mobilité professionnelle ;

- le développement de la capacité des employeurs à mettre en place toutes les modalités d'acquisition de compétences en situation de travail, et notamment outiller l'apprentissage collectif. En particulier, le transfert systématique des savoirs acquis en formation auprès de tous les membres de l'équipe devrait être encouragé et facilité. La mise en place d'outils de formalisation et de restitution, mis à disposition des salariés qui suivent une formation, pourrait contribuer à renforcer les savoirs acquis, faciliter leur diffusion, leur appropriation et leur mobilisation par les collectifs de travail.

► VALORISER LE SERVICE RENDU DE L'ENTREPRISE LIBÉRALE AU PUBLIC ET AU TERRITOIRE

L'étude confirme que salariés et employeurs rendent un service au public et aux territoires sur lesquels ils sont implantés. La lisibilité de cette contribution constitue un enjeu, principalement sur les territoires de la « nouvelle ruralité ». L'une des pistes de travail, qui pourrait être explorée, est celle de la création d'une « charte » qualité de service rendu au public, dont les critères pourraient prendre en compte toutes les actions menées pour le développement des compétences des salariés, l'accueil de stagiaires et d'alternants, l'accompagnement et le conseil des publics, le travail en réseau sur le territoire...

PORTRAIT

Pharmacien biologiste, spécialité la plus réputée de la profession, il a 43 ans et emploie un pharmacien salarié, deux préparatrices, et un apprenti, dans son officine de ville.



À mes débuts, j'ai fait quelques remplacements en clinique, mais j'ai vite choisi l'officine, parce que l'aspect relationnel, le conseil me passionnaient. Assez vite, j'ai créé ma pharmacie, dans la ville moyenne la plus proche. C'était petit. Quand j'ai eu l'opportunité de reprendre la pharmacie qui est la mienne actuellement, je n'ai pas hésité. La ville est plus petite, mais je suis au centre. Je connaissais les efforts faits par la municipalité pour la propreté, l'attractivité de la ville, et l'accueil. Je suis bien mieux que dans une zone franche urbaine périphérique, qui offre un avantage fiscal mais ne sert jamais au développement.

Deux problèmes subsistent. L'un est de taille mais il est général, c'est le manque de médecins. Or, 80 % du chiffre d'affaires des officines se fait sur prescription. Et souvent en proximité. Le patient descend de chez son médecin et entre dans la pharmacie la plus proche. Or les médecins préfèrent s'installer au cœur des grandes villes, et même quand ils sont en zone moins peuplée, ils refusent de se déplacer. Il faut donc pour les clients aller vers eux... et vers nous. Et voilà le second problème non résolu à ce jour : l'accessibilité. Les voies d'accès jusqu'à la ville et la place où se trouve la pharmacie sont aussi les voies d'accès à Lille et sa métropole. Bouchées en permanence entre 7 h 00 et 10 h 00, et entre 16 h 30 et 19 h 30. Et quand ils parviennent jusqu'à nous, les clients ne trouvent pas à se garer. Les transports collectifs sont très insuffisants, et surtout dessinés pour desservir, en priorité, les

grands centres commerciaux. Où, dans l'un d'eux, se trouve d'ailleurs une pharmacie qui fait beaucoup de parapharmacie et grâce à ça vend le reste un peu moins cher que nous. Moi, je n'ai pas fait autant d'années d'études pour ça. Je fais du conseil, et même de l'assistance sociale pour aider à régler des problèmes administratifs. Je ne peux pas en plus casser mes prix. Amazon est un danger tout aussi grand. Quand ils pourront délivrer, sur ordonnance télétransmise, des produits livrés à domicile en 24 heures, on ne pourra plus se maintenir. C'est déjà le cas pour la parapharmacie. C'est très dangereux pour nous les pharmacies de proximité, les pharmacies de territoire.

J'appartiens à un groupement essentiellement actif dans le bassin minier. On se réunit une fois par mois environ. Ça m'aide à trouver des informations et des solutions en termes d'achat, de technologies. Mais ça ne garantit pas le maintien de l'activité. Nous sommes presque obligés d'être en sous-effectif. La formation, je la fais auprès des salariés, un peu, pendant les heures de midi. Certains prennent sur leur temps libre pour aller suivre des formations, parfois diplômantes. En complément, on discute beaucoup. Mais c'est acrobatique, ils se débrouillent seuls. Franchement, c'est très compliqué.

Ma famille est du coin, j'ai fait mes études tout près, mais ce qui fait que je me sens bien ici, c'est que je fais ce que j'aime comme je l'aime. Quand ce ne sera plus le cas, je partirai le continuer ailleurs.

 LEXIQUE

- ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- ASV : Auxiliaire spécialisée vétérinaire
- ARS : Agence régionale de santé
- CDD : Contrat à durée déterminée
- CEREQ : Centre d'études et de recherches sur les qualifications
- CESER : Conseil économique, social et environnemental régional
- CPF : Compte personnel de formation
- CSP : Catégories socio-professionnelles
- CREDOC : Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie
- DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- DPC : Développement personnel continu
- EPCI : Etablissement public de coopération intercommunale
- FEST : Formation en situation de travail
- Insee : Institut national de la statistique et des études économiques
- ND : Non déterminé
- OMPL : Observatoire prospectif des métiers dans les entreprises libérales
- OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
- TPE : Très petites entreprises
- VAE : Validation des acquis de l'expérience
- ZFU : Zone franche urbaine

