

Rapport d'activité 2008

Observatoire des Métiers des Professions Libérales

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

SOMMAIRE

I. La création de l'Observatoire des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL)	2
I.1 La signature de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales	2
I.2 La création de l'association gestionnaire.....	3
I.3 Signature d'une convention de partenariat avec de l'OPCA PL.....	4
II. L'activité de l'OMPL au regard de ses missions	5
II.1 Constitution d'une base de données sur l'état des ressources humaines	5
II.2 Assurer la diffusion de ses travaux auprès des utilisateurs concernés du secteur d'activité	8
II.3 Vérification régulière de la pertinence, de l'utilité et de la qualité de ses orientations et travaux	8
II.4 Réalisation d'enquêtes prospectives sur les évolutions, à court et moyen terme, des entreprises libérales. <i>Et notamment l'influence de ces évolutions sur les besoins de compétences et de formations des salariés</i>	9
II.4.1 Etude du turn-over dans les cabinets dentaires.....	10
II.4.2 Etude des trajectoires professionnelles des salariés des entreprises d'architecture	11
II.4.3 PSB approfondi incluant une partie prospective, pour les cabinets d'avocats.....	12
II.5 Organisation et animation de rencontres d'experts sur des thèmes spécifiques.....	13
III. Les projets 2009	14

I - La création de l'Observatoire des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL)

I.1 - La signature de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales

L'OMPL est né de la signature, par l'ensemble des partenaires sociaux, de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales.

Le titre VIII de cet accord fixe le cadre légal de l'OMPL en définissant :

- **Son champ d'intervention** : l'ensemble des branches des professions libérales, excepté celles ayant déjà créé leur observatoire spécifique et qui souhaiterait s'exclure de celui créé par l'accord.
- **Son mode de gestion** : création d'une association loi 1901 spécifique et délégation de la gestion opérationnelle à l'OPCA PL.
- **Son financement** : 0,3% de l'enveloppe professionnalisation.
- **Ses missions** :

Proposer un état général de l'emploi et des qualifications dans les professions libérales, ainsi que leur évolution ex-ante et à court terme ou moyen terme ;

Proposer des éléments de réflexion sur cette évolution et d'éventuelles possibilités de corrections ;

Faire un état de la situation de la mixité professionnelle dans l'ensemble du secteur socioprofessionnel ;

Mettre en lumière par un suivi la situation de l'emploi et les besoins, carences ou perspectives favorables dans les entreprises libérales ;

Répondre à toute demande émanant des CPNEFP.

I.2 - La création de l'association gestionnaire

Le 24 novembre 2005, les partenaires sociaux mettent en œuvre les décisions de l'accord en créant l'association « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales » (OMPL). Cette association répond aux dispositions de l'article 5 de la loi du 1^{er} juillet 1901.

La finalité assignée à l'OMPL est d'apporter son concours à l'identification des changements qui affectent, ou sont susceptibles d'affecter, le niveau et le contenu des qualifications des emplois dans les professions libérales, et par voie de conséquence, les besoins de formation.

L'observatoire doit, à cet effet, mettre en œuvre les moyens nécessaires à la collecte et à l'analyse des informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions des métiers répertoriés dans ce secteur d'activité, ainsi que les compétences et formations nécessaires à leur exercice.

Les missions assignées à l'OMPL, qui découlent des missions attribuées par l'accord du 28 février 2005, démontrent la volonté des partenaires sociaux de se doter d'un outil de connaissance et d'anticipation des évolutions du secteur des professions libérales :

- Constitution d'une base de données sur l'état des ressources humaines.
- Réalisation d'enquêtes prospectives sur les évolutions, à court et moyen terme, des entreprises libérales. Et notamment l'influence de ces évolutions sur les besoins de compétences et de formations des salariés.
- Organisation et animation de rencontres d'experts sur des thèmes spécifiques.
- Adaptation des outils et indicateurs disponibles pour la réalisation de ses missions.
- Vérification régulière de la pertinence, de l'utilité et de la qualité de ses orientations et travaux.

I.3 - Signature d'une convention de partenariat avec l'OPCA PL

L'activité de l'OMPL a été facilitée par le partenariat qui s'est noué instantanément avec l'OPCA PL et est transcrit dans la convention de mise à disposition de moyens signée entre l'OMPL et l'OPCA PL.

La convention précise que L'OPCA PL met à la disposition de l'OMPL l'ensemble des ressources indispensables à son fonctionnement quelles soient matérielles, logistiques ou humaines.

Un salarié du service recherche et développement, du service communication et le secrétariat de la directrice de l'OPCA PL mettent leurs compétences à la disposition de l'OMPL.

L'OMPL est hébergé dans les locaux du service recherche et développement de l'OPCA PL.

II - L'activité de l'OMPL au regard de ses missions

II.1 - Constitution d'une base de données sur l'état des ressources humaines

Les premiers travaux, décidés par le Conseil d'administration, ont porté sur cette mission, fixée par les statuts de l'OMPL. Pour sa mise en œuvre, le Conseil d'administration a fait appel à un cabinet conseil. Huit cabinets conseil ont été consultés par appel à propositions, 3 ont répondu et ont été auditionnés. Le cabinet Geste a été retenu au terme de la procédure de sélection en raison de la qualité de sa proposition et de ses références.

Les deux premières années, 2006 et 2007, l'OMPL s'est concentré sur la réalisation du portrait statistique de chacune des branches adhérentes (PSB), portant sur :

- les entreprises et leurs salariés ;
- les pratiques de formation professionnelle continue.

La formalisation des PSB a nécessité un travail important d'identification, de recueil et d'analyse des données existantes. Différentes sources ont été mobilisées :

Statistiques de l'OPCA PL : nombre d'entreprises libérales employant au moins un salarié ; effectifs salariés ; données sur la formation (nombre de stagiaires par dispositifs, nombre d'heures de formation, caractéristiques des actions de formation, caractéristiques des stagiaires).

Statistiques issues de sources publiques : DCASPL (entreprises libérales et effectifs salariés), UNEDIC (effectifs salariés par secteurs NAF), INSEE (DADS : effectifs salariés par secteurs et par catégories socioprofessionnelles ; caractéristiques des postes occupés et des salariés).

Données issues de rapports de branches (cabinets dentaires, cabinets vétérinaires, LABM, avocats) **ou d'enquêtes sociales spécifiques** menées par les CPNE, par les organisations d'employeurs ou parfois par les instances ordinales (architectes, géomètres-experts, économistes de la construction, avocats, etc.), ou de contrats d'études prospectives (pharmacies).

Données issues de caisses de retraite ou de prévoyance complémentaire (vétérinaires, cabinets dentaires, avocats, experts auto, géomètres).

Ce travail de recueil d'informations éparses a permis d'identifier des limites :

- La difficulté de comparer des données qui ne sont pas construites à partir des mêmes indicateurs ainsi, pour le nombre de salariés, la comparaison entre les données UNEDIC et OPCA PL met en lumière des écarts liés au mode de comptabilisation. En effet, l'UNEDIC considère l'effectif physique alors que l'OPCA PL considère le nombre de salariés en équivalent temps plein.
- Une quantité et une qualité de données inégales en fonction des branches : rapport de branche, enquêtes spécifiques, données des caisses de retraites accessibles.
- Certaines branches relèvent d'un code NAF qui leur est propre, d'autres partagent un même code NAF avec d'autres branches, ce qui interdit l'utilisation de la plupart des statistiques publiques de l'INSEE en particulier.

Au terme de chacune des deux premières années, plusieurs documents ont été formalisés par le cabinet Geste : le portrait statistique de chaque branche (PSB), des portraits consolidés au niveau « intermédiaire » pour les professions de la santé et du cadre de vie puis au niveau de l'ensemble des professions libérales entrant dans le champ.

Les PSB ont constitué un travail de cadrage indispensable et ont apporté aux branches adhérentes et à l'OMPL une connaissance de la structuration de chacune d'elles en termes de types d'entreprises, de types d'emplois, d'implantation géographique et d'utilisation de la formation professionnelle.

La répétition du même exercice deux années consécutives a permis de valider la stabilité des données et d'en déduire des tendances.

Du côté de l'emploi...

La dynamique de croissance des effectifs salariés se prolonge, mais celle-ci est moins forte que l'année précédente et très inégale selon les branches : plus forte dans les professions du « cadre de vie » que dans celles de la santé et dans les cabinets d'avocats.

Autre tendance de fond, le mouvement de concentration et de croissance de la taille moyenne des entreprises, déjà perceptible en 2005, se poursuit.

Il est trop tôt pour analyser les évolutions plus structurelles relatives à la répartition des emplois par catégories socioprofessionnelles, par sexe ou par âge, mais la prédominance des femmes, parmi les salariés reste d'actualité, de même que leur plus forte représentation dans les emplois les moins qualifiés et à temps partiel. Les besoins de renouvellement de main-d'œuvre, liés aux structures d'âges, constitueront un enjeu important des années à venir dans certaines branches.

Du côté des pratiques de formation professionnelle continue...

La première tendance est la très forte croissance du nombre de stagiaires en 2006, entraînant avec elle une progression notable du taux d'accès apparent à la formation. Derrière cette tendance générale se cachent des évolutions très différentes selon les branches et, là encore, selon le sexe (les femmes restent en retrait du point de vue du taux d'accès à la formation).

Deux autres tendances ont été soulignées en 2006 et confirmées en 2007 : la progression des formations diplômantes et certifiantes, d'une part, et la progression des formations en contrats de professionnalisation, d'autre part. Ces deux éléments sont évidemment liés.

La prédominance des formations courtes d'actualisation des connaissances, puis d'adaptation au poste de travail, ne doit pas masquer l'effort fait par certaines branches pour privilégier des formations plus longues et très significatives en termes d'heures de formation et d'engagements financiers, même si elles concernent moins de stagiaires.

II.2 - Assurer la diffusion de ses travaux auprès des utilisateurs concernés du secteur d'activité

Le Conseil d'administration de l'OMPL est particulièrement attentif à la diffusion de ses travaux auprès de l'ensemble de ses partenaires.

En 2007 et 2008, une demi-journée d'information sur les activités de l'OMPL et de présentation des travaux a été organisée. Ces demi-journées ont permis de mobiliser tous les partenaires de l'OMPL, de recueillir leurs remarques et leurs attentes.

La journée de communication du 29 mai 2008 a réuni 73 participants dont :

- 12 administrateurs de l'OMPL
- 10 administrateurs de l'OPCA PL
- 22 représentants de 8 CPNEFP adhérentes
- 3 représentants de l'UNAPL
- 2 représentants du ministère du travail et des PME
- 4 représentants de la presse professionnelle

Une page Web permet, à partir du site de l'OPCA PL, d'accéder aux publications de l'OMPL.

II.3 - Vérification régulière de la pertinence, de l'utilité et de la qualité de ses orientations et travaux

En 2008, en complément de la demi-journée d'information, 7 CPNEFP ont été rencontrées (experts en automobiles, pharmacie d'officine, entreprises d'architecture, cabinets de géomètres, cabinets d'économistes de la construction, cabinets vétérinaires et cabinets d'avocats). Ces rencontres avaient pour objectifs de présenter l'OMPL, recueillir les remarques vis-à-vis des PSB, identifier les attentes à l'égard de l'OMPL, préciser les études à réaliser par l'OMPL.

Les représentants des CPNEFP ont exprimé leur volonté de nouer avec l'OMPL un partenariat constructif qui permettrait aux branches professionnelles de disposer de données sur les entreprises, les emplois et les évolutions des compétences. Dans leur majorité, ils ont regretté que la première partie du PSB s'appuie sur des données chiffrées trop anciennes ou issues de leurs propres travaux. Par contre, la partie sur la formation

professionnelle continue est appréciée car elle apporte des éléments pour le pilotage de leur politique de formation professionnelle continue.

A l'issue de ces rencontres, les représentants des CPNEFP ont déterminé les problématiques sur lesquelles ils souhaitent travailler, en lien avec l'OMPL.

Trois CPNEFP n'ont pas été rencontrées : cabinets dentaires, laboratoires d'analyses de biologie médicale (LABM) et cabinets médicaux.

- La CPNEFP des cabinets dentaires ayant plusieurs représentants au sein du Conseil d'administration de l'OMPL, leurs besoins et demandes y sont relayés. Une rencontre est programmée pour 2009.
- Les CPNEFP LABM et des cabinets médicaux, n'ont pas encore répondu aux sollicitations de l'OMPL. Une demande de rencontre leur sera de nouveau proposée en 2009.

La CPNEFP des études d'huissiers de justice a présenté, au Conseil d'administration du 25 septembre 2008, sa demande d'adhésion à l'OMPL. Cette sollicitation a été acceptée à l'unanimité. Deux représentants de l'OMPL ont participé à la réunion de la CPNEFP du 22 octobre 2008 afin de présenter les travaux en cours et d'alimenter la réflexion de la profession sur les études qui pourraient être menées avec elle.

II.4 - Réalisation d'enquêtes prospectives sur les évolutions,

à court et moyen terme, des entreprises libérales. Et notamment l'influence de ces évolutions sur les besoins de compétences et de formations des salariés

2008 a été principalement axée sur cette mission. La connaissance apportée par les PSB et la vérification de la stabilisation des données ont permis au Conseil d'administration de se fixer des objectifs plus ciblés.

Suite aux demandes formulées par les branches professionnelles, 3 études ont été privilégiées en raison des problématiques communes à la plupart des branches professionnelles :

- Etude du turn-over dans les cabinets dentaires ;
- Etude des trajectoires professionnelles des salariés des entreprises d'architecture ;
- PSB approfondi incluant une partie prospective pour les cabinets d'avocats.

Pour chacune de ces études quatre objectifs sont poursuivis :

- associer la profession à la conduite de l'étude par la mise en place d'un groupe technique composé de représentants de l'OMPL et de la CPNEFP ;
- construire une méthodologie transférable aux autres professions ;
- identifier les limites de l'étude ;
- définir les conditions de transférabilité de l'étude.

II.4.1 - Etude du turn-over dans les cabinets dentaires

La demande de la CPNEFP des cabinets dentaires faisait suite à une pré-étude réalisée en 2004 indiquant un turn-over élevé pour les assistantes et aides dentaires.

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

- quantifier le turn-over des assistantes dentaires ;
- analyser le turn-over.

L'étude a été réalisée au cours du dernier semestre 2008 avec une présentation au comité technique et au Conseil d'administration au mois de décembre. Elle doit être présentée à la CPNEFP des cabinets dentaires au mois de mars 2009.

Une estimation du turn-over des aides et assistantes dentaires (16%) qui concerne 4 000 à 4 400 salariées par année se répartissant comme suit :

2 000 à 2 200 quittent la branche ;

300 à 500 changent d'employeur ;

600 à 800 changent d'intitulé d'emploi avec le même employeur (aides vers assistantes par exemple) ;

1 000 à 1 200 changent de contrat avec le même employeur.

Au regard de ces chiffres, former 2 000 aides et assistantes dentaires par an correspond à un renouvellement.

Un turn-over interne proche de celui de la santé, mais un turn-over externe plus élevé.

L'Ile-de-France, une région qui emploie 20% des aides et assistantes dentaires et qui connaît un turn-over nettement supérieur aux autres régions.

Un phénomène particulièrement important dans 8% des cabinets qui signent plus du tiers des contrats d'embauche !

Sources mobilisées : caisse de retraite, OPCA PL, INSEE, CEREQ.

II.4.2 - Etude des trajectoires professionnelles des salariés des entreprises d'architecture

La branche des entreprises d'architecture a deux particularités : elle a entamé une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et la répartition de sa population entre les hommes et les femmes est équilibrée. L'étude initiée au cours du second semestre 2008 devrait se terminer à la fin du premier semestre 2009. Cette étude doit répondre à deux préoccupations :

- Quelles sont les trajectoires professionnelles des salariés et quels éléments les influencent ?
- Au-delà d'une population homme/femme équilibrée, qu'en est-il de l'égalité professionnelle ?
 - Mettre en lien l'étude sur les trajectoires professionnelles et la GPEC.
 - Identifier les facteurs déterminants pour les évolutions professionnelles.
 - Anticiper les besoins de formation.

Analyse de la base de données de l'OPCA PL afin de caractériser les évolutions des salariés ayant bénéficié d'au moins deux actions de formation.

Enrichissement et approfondissement des informations, par l'analyse des réponses au questionnaire envoyé aux employeurs et aux salariés.

Identification à partir des données de l'OPCA PL de 4 types de trajectoires de formations et des trajectoires professionnelles pour les salariés ayant eu plus de 2 formations (*4500 salariés entre 2005 et 2008 pour la branche*).

- Les «départs» (de petites entreprises) qui voient leur salaire augmenter.
- Les «évolutions internes» (dans de grandes entreprises) vers plus de responsabilités.
- Les «stables» (entreprises moyennes) qui font peu de formations et bénéficient de peu d'évolutions de salaire (groupe plus féminin).
- Les «formés» (entreprises moyennes) qui bénéficient de beaucoup de formations et d'évolutions de salaire supérieures aux «stables».

Sources mobilisées : caisse de retraite, OPCA PL.

II.4.3 - PSB approfondi incluant une partie prospective, pour les cabinets d'avocats

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

Afin de faire face et d'anticiper ces mutations, la profession a besoin d'en identifier les répercussions possibles sur les entreprises et sur l'emploi des salariés au travers d'une analyse quantitative et qualitative. L'étude démarrée à la fin du premier semestre 2008 devrait se terminer à la fin du second semestre 2009.

- Anticiper les besoins de renouvellement et les besoins en compétence de la main d'œuvre (éléments pour une « GPEC de branche »).
- Identifier les perspectives de développement des emplois salariés, et le cas échéant les emplois menacés.
- Analyser les facteurs qualitatifs d'évolution des métiers des salariés des cabinets d'avocats.
- Préciser l'impact attendu de certains grands enjeux pour la profession.
- Recueil de données sur l'emploi dans les cabinets d'avocats, à partir de différentes sources (INSEE, CNB, etc....).
- Projection quantitative des emplois pour les salariés des cabinets d'avocats.
- Etat des lieux de l'emploi et des activités des salariés dans les cabinets à partir d'entretiens approfondis auprès d'un échantillon de cabinets d'avocats pour l'analyse des enjeux prospectifs métiers.
- Analyse des enjeux actuels à partir d'entretiens avec quelques experts (Président commission prospective du CNB, bâtonniers, Ministère...).

Sources mobilisées : CNB, CREPA, ENADEP, OPCA PL

II.5 - Organisation et animation de rencontres d'experts sur des thèmes spécifiques

Au cours des différentes rencontres avec les CPNEFP, des demandes d'études en lien avec la GPEC ont été formulées. Afin de répondre au mieux à ces demandes, une demi-journée d'information, à destination des administrateurs de l'OMPL, a été organisée le 19 décembre 2008. Cette demi-journée, animée par Anne Lise Ulmann, maître de conférence au CNAM, a apporté aux participants des repères méthodologiques qui faciliteront le suivi des études programmées en 2009.

III. Les projets 2009

Des études spécifiques aux branches professionnelles

Lors des rencontres avec les CPNEFP, celles-ci ont fait part de leurs besoins en termes d'études pour l'année à venir. Le Conseil d'administration de l'OMPL a décidé d'accepter toutes les demandes des CPNEFP, en lien avec ses missions.

Certaines préoccupations rejoignent les études réalisées en 2008 et pourront facilement être mises en œuvre. Par contre, celles faisant appel à des méthodologies différentes feront l'objet d'un appel à projet.

Experts auto	Devenir des entreprises et des emplois en lien avec la GPEC
Géomètres	Turn-over dans les cabinets et dans la profession
	Trajectoires professionnelles
Vétérinaires	PSB approfondi avec la partie prospective
	Par bassin d'emploi : les typologies d'entreprises, les besoins de compétences des cabinets
	Déroulements de carrière, turn-over
Huissiers	PSB approfondi
Economistes	Devenir des entreprises et des emplois
	Sécurisation des parcours
	Accompagnement pour formaliser la commande GPEC
Pharmaciens	Salariés à temps partiel
	Turn-over
	Trajectoires professionnelles des salariés : les départs en formation, l'égalité hommes/femmes ...

Une étude transversale à toutes les branches

En complément de la réponse aux sollicitations des branches professionnelles, le Conseil d'administration de l'OMPL a décidé de mener une étude transversale à toutes les branches adhérentes. Ce projet, qui devrait faire l'objet d'un partenariat entre l'OMPL et ONE PL (l'observatoire de l'UNAPL) aura pour objectif de mettre en lumière l'impact des entreprises libérales sur l'économie, l'emploi dans les territoires et le développement des territoires et le lien social.

Un budget compatible avec les ambitions de l'OMPL

Compte tenu des besoins exprimés par les CPNEFP, l'OMPL ne peut y répondre sur la base de son budget actuel qui correspond à 0,3 % de l'enveloppe professionnalisation des branches adhérentes. Le Conseil d'administration de l'OMPL a décidé d'accroître ses ressources en augmentant son financement par la collecte professionnalisation.

