



2021



RAPPORT  
D'ACTIVITÉ

# S O M M A I R E

Édito	<b>03</b>
Travaux de l'OMPL depuis 2005	<b>04</b>
Programme de travail 2021	<b>05</b>
Étude prospective des cabinets médicaux	<b>06</b>
Étude prospective des cabinets d'avocats	<b>12</b>
Égalité professionnelle dans la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers	<b>18</b>
L'équipe dentaire en Europe	<b>24</b>
Baromètres annuels	<b>30</b>
Cartographie de la mobilité	<b>31</b>
Programme de travail 2022	<b>32</b>



Un conseil d'administration  
et un bureau paritaires animés  
par un objectif commun :  
contribuer à la reconnaissance  
des entreprises libérales  
et de leurs salariés.

#### **COLLÈGE EMPLOYEURS**

Jean-Jacques Begue  
Jean Cotessat  
Jean-Charles Dugimont  
Marylène Guinard  
Nathalie Leboucher  
Élise Nguyen  
Jacques Niney - **Président**  
Gérard Goupil  
Bruno Pelletier - **Secrétaire**  
Marie Tourterel

#### **COLLÈGE SALARIÉS**

Patrick Beguin  
Nouredine Benyamina  
Stéphane Calmard  
Pierre Dieu  
Serge Forest  
Philippe Gronnier - **Trésorier**  
Marie-France Guthey  
Roger Halegouet - **Vice-président**  
Stevan Jovanovic  
Joëlle Loussouarn-Peron

## PRÉPARER L'AVENIR EN PÉRIODE D'INCERTITUDES

Ces dernières années et leur lot de crises et d'incertitudes n'ont pas épargné les entreprises libérales et leurs salariés. L'environnement socio-économique, déjà en mutation, voit les tendances s'accélérer à un rythme qui oblige à des transformations rapides, sans transition permettant de les atténuer. Dans cette course à l'adaptation, personne n'est ménagé et chacun doit pouvoir y faire face pour continuer à agir. L'emploi, les compétences, la qualification et la formation professionnelle des salariés sont au cœur des défis qui se posent à l'économie en général et aux entreprises libérales en particulier.

Dans cette période mouvante, la connaissance et la prospective sont encore plus nécessaires pour comprendre les enjeux économiques mais surtout sociétaux actuels et futurs.

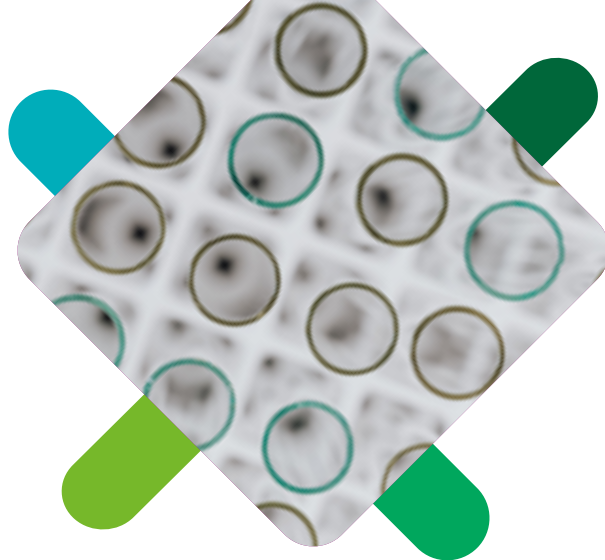
Dans ce contexte, les travaux de l'Observatoire revêtent une importance primordiale car ils conjuguent observation et projection.

L'OMPL (Observatoire des métiers dans les professions libérales), identifié comme un outil d'expertise et de prospective en matière d'emploi, de compétences et de formation, met à disposition de tous les acteurs emploi-formation les résultats de ses travaux. Il doit, aujourd'hui encore plus que par le passé, mettre au service des partenaires sociaux des branches de son périmètre tout son savoir-faire pour que demain se construise sur des bases solides et pérennes.

Jacques Niney  
**Président**

Roger Halegouet  
**Vice-président**





## TRAVAUX DE L'OMPL DEPUIS 2005

Les études à l'initiative des CPNE-FP restent au cœur des travaux de l'OMPL.

Que ce soit des portraits statistiques, des études prospectives ou des études thématiques, l'OMPL privilégie, depuis la création de l'Observatoire en 2005, les demandes des branches professionnelles dès lors que celles-ci sont en cohérence avec ses missions.

Avec plus de 100 études publiées depuis 2005, l'OMPL assure pleinement sa mission : donner une visibilité aux entreprises libérales et à ses salariés.

### 41

#### Portraits statistiques

Ils contribuent à une connaissance des entreprises au travers d'indicateurs permettant d'observer leurs évolutions en termes de taille, de développement, de positionnement sur leur domaine d'activité, de statuts juridiques, de répartition sur le territoire, du nombre de salariés, des conditions d'emploi et de la mobilisation de la formation professionnelle... Toutes les branches ont bénéficié *a minima* d'un portrait statistique mais pour la majorité d'entre elles, d'au moins trois.

### 20

#### Études prospectives

Elles réalisent un état des lieux du contexte dans lequel évoluent les entreprises, repèrent et analysent les transformations prévisibles et

potentielles qui risquent de les impacter et plus précisément l'emploi. À partir de facteurs d'évolutions clés, retenus par les partenaires sociaux, trois à quatre scénarios prospectifs sont proposés. Les partenaires sociaux déterminent un ou deux scénarios à privilégier. Pour chacun d'eux, des plans d'actions opérationnels, en lien avec les missions emploi et formation de la branche, sont élaborés.

### 25

#### Études thématiques

Elles répondent à une problématique ponctuelle ou récurrente spécifique à une branche. Dans tous les cas, ces études permettent de faire un « zoom » sur une question pour laquelle les partenaires sociaux ont besoin d'éléments de compréhension et d'analyse pour pouvoir la traiter.

### 12

#### Études transverses

Elles sont à l'initiative du conseil d'administration. Elles concernent des problématiques communes à plusieurs branches, pour lesquelles il est pertinent de disposer d'une analyse au niveau de l'OMPL et d'approches sectorielles.

### 168

#### Baromètres entreprises-emploi-formation

Ils présentent chaque année des informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales et leurs salariés. Ils proposent une photographie instantanée tout en

intégrant les principales évolutions des dernières années.

- 1 baromètre OMPL
- 3 baromètres secteurs
- 13 baromètres régions
- 11 baromètres branches

## PROGRAMME DE TRAVAIL 2021

### 2

#### Études prospectives en 2021

- Cabinets médicaux ;
- Cabinets d'avocats ;

### 4

#### Études thématiques en 2021

- Accompagnement de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers pour la rédaction d'un accord sur l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Égalité professionnelle dans la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ;

### 2

#### Études transverses en 2021

- Impact de la crise sanitaire sur les entreprises libérales.
- Les métiers en tension.

### 28

#### Baromètres entreprises-emploi-formation

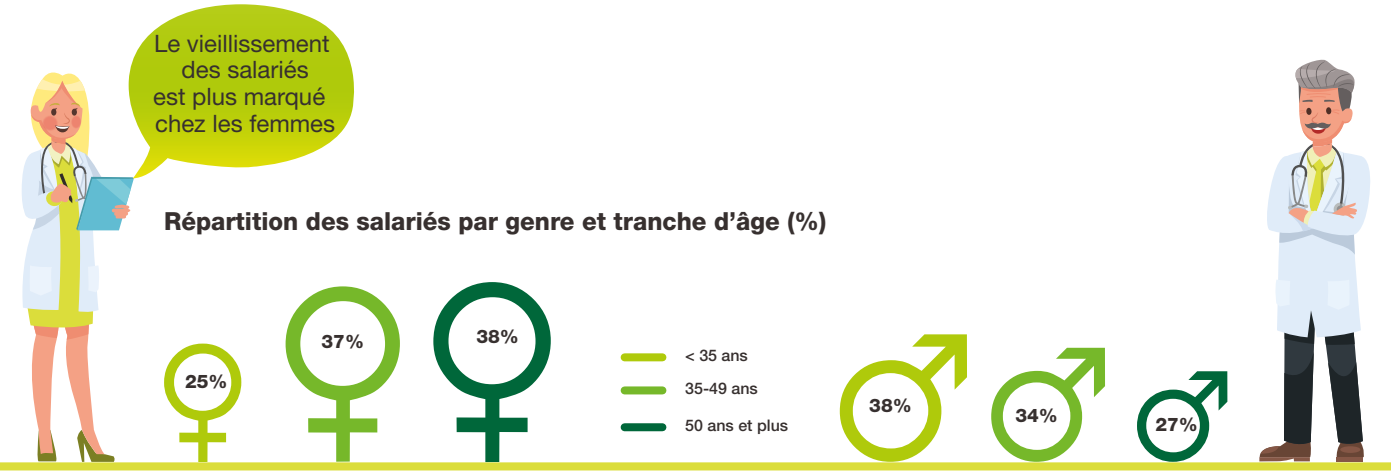
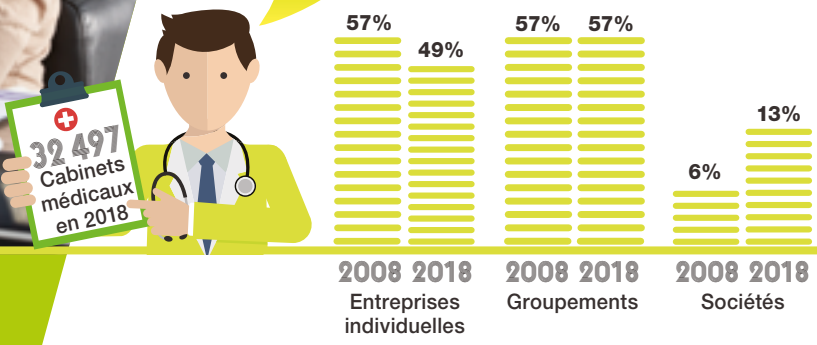
### 7

#### Projets finalisés

- Étude prospective des cabinets médicaux ;
- Étude prospective des cabinets d'avocats ;
- Accompagnement de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers pour la rédaction d'un accord sur l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Égalité professionnelle dans la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ;
- Équipe dentaire en Europe ;
- Cartographie de la mobilité ;
- Baromètres OMPL.



Par rapport à l'année 2017, le nombre d'entreprises régresse : - 4,3 % en 2018

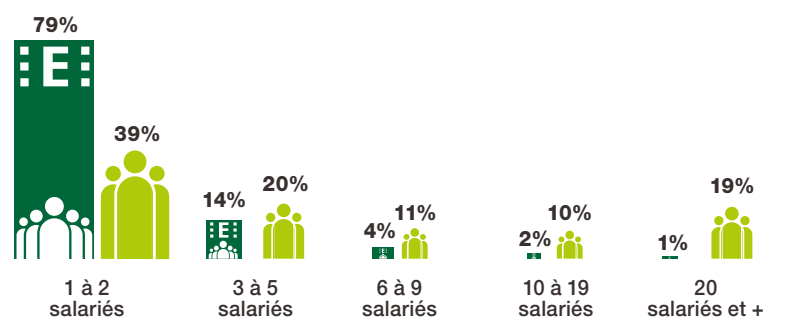


# ÉTUDE PROSPECTIVE DES CABINETS MÉDICAUX

Par rapport à 2009, les cabinets médicaux enregistrent une progression de 17,3% des effectifs, soit 88 148 salariés en 2018.



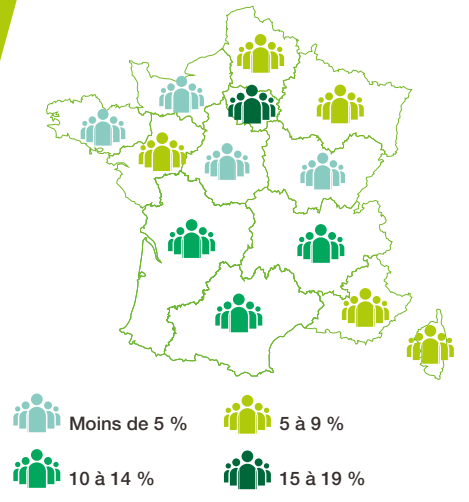
Répartition des entreprises et des salariés par taille d'entreprise (%)



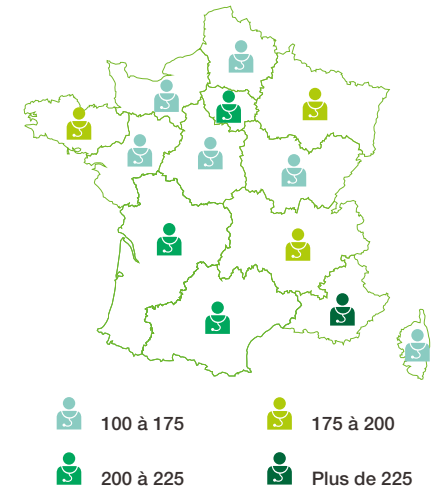
Pyramide des âges (%)



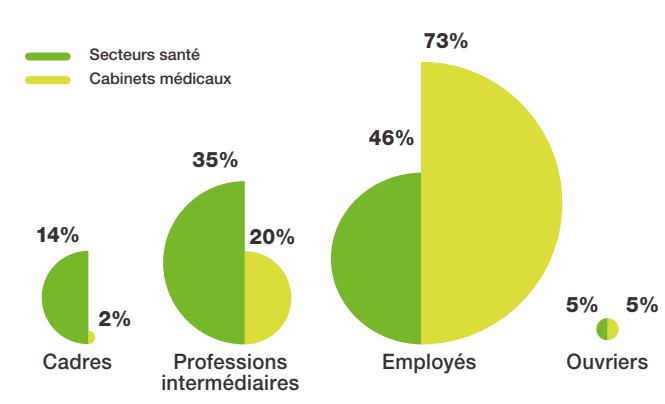
Répartition des salariés des cabinets médicaux par région (%)



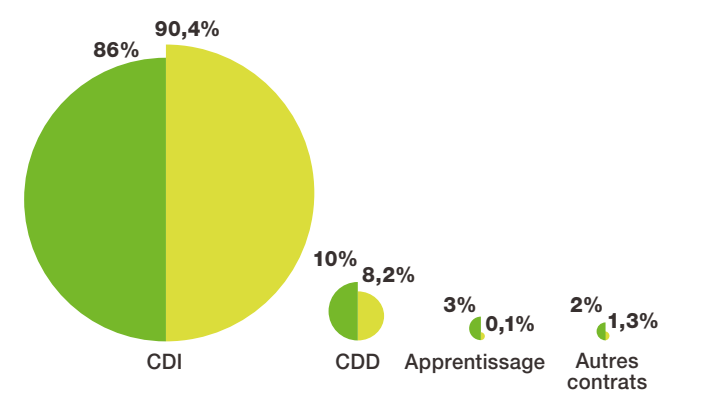
Densité de la présence de médecins libéraux par région



Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



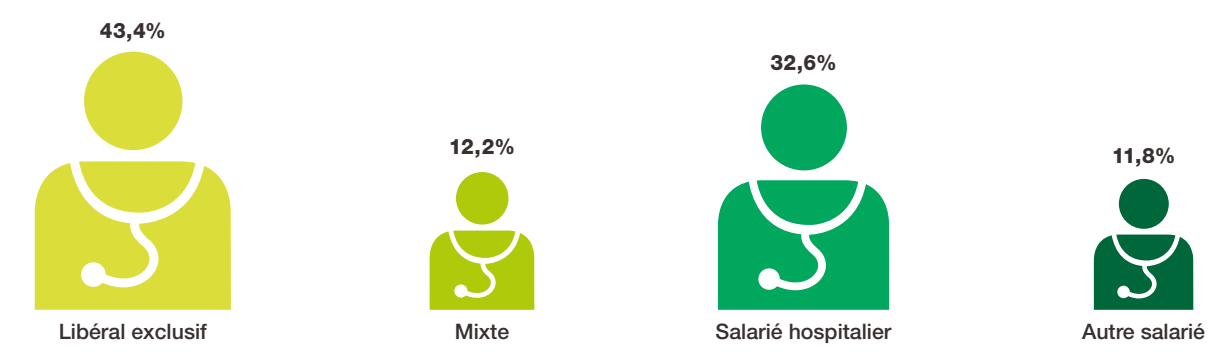
Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)



Taux d'accès des salariés à la formation en fonction de la taille d'entreprise (%)



Répartition des médecins selon le mode d'exercice en 2021 (%)





# L'ÉTAT DES LIEUX



## POURSUITE DE LA CONCENTRATION DES CABINETS MÉDICAUX

Leur nombre diminue depuis dix ans (- 12 % sur la période) tandis que l'effectif salarié de la branche augmente (+ 22 % sur la période pour atteindre 90 000 salariés en 2019). Ces chiffres traduisent le développement de l'exercice en groupe. En 2018, près de 50 % des cabinets étaient des entreprises individuelles (contre 57 % en 2008), 37 % des groupements, et 13 % des sociétés (contre respectivement 37 % et 6 % en 2008).

## AU PROFIT DES MÉDECINS SPÉCIALISTES ET DES STRUCTURES DE PLUS DE 10 SALARIÉS

Les médecins spécialistes représentent 20 % des cabinets mais près d'un tiers des salariés. Les structures de 10 salariés et plus se développent et notamment parmi elles, les cabinets de radiologie. Si leur part reste relativement constante (3 %), elles

représentent aujourd'hui près de 30 % des salariés de la branche contre 21 % en 2012.



## EFFECTIFS SALARIÉS PLUS MASCULINS ET PLUS ÂGÉS

La branche se caractérise par une légère augmentation de la part des hommes (9 % en 2019 contre 6 % en 2012) et par un vieillissement marqué des salariés : en 2019, 41 % de salariés ont 50 ans et plus contre 31 % dans le secteur santé et 29 % de la population active.



## FORTE PROPORTION D'EMPLOYÉS EN CDI FRÉQUEMMENT À TEMPS PARTIEL

Près de trois emplois sur quatre relèvent de la CSP (catégorie

socioprofessionnelle) employés. 90 % des salariés sont en CDI (contrat à durée indéterminée).

Le CDD (contrat à durée déterminée) est plus fréquent chez les jeunes (19 % de CDD avant 35 ans contre 6 % entre 35 et 49 ans et 5 % à partir de 50 ans). Le temps partiel concerne 43 % des effectifs, un chiffre stable sur les dernières années.



## PRATIQUES DE FORMATION PEU DÉVELOPPÉES

La formation professionnelle reste très peu développée avec seulement 4,8 % des entreprises qui ont utilisé leur plan de développement des compétences en 2019.

Le taux d'accès à la formation est de 8,8 % sur l'ensemble de la branche et de 20 % dans les entreprises de plus de 10 salariés. Il est plus élevé pour les cadres, les salariés à temps complet et les jeunes de moins de 35 ans.



La part de l'exercice en libéral régresse, **56 % des médecins exercent en libéral en 2020, ils ne seraient plus que**

**51 % en 2025,**  
**48 % en 2030,**  
**45 % en 2040**

L'activité de médecine libérale connaît de fortes évolutions. Tout d'abord, au-delà de la diminution du nombre de médecins, c'est la part de l'exercice en libéral qui régresse : si 56 % des médecins exercent en libéral en 2020, ils ne seraient plus que 51 % en 2025, 48 % en 2030, 45 % en 2040. L'exercice en libéral reste néanmoins le projet privilégié par les jeunes mais à condition de travailler dans un cabinet de groupe, de pouvoir gérer son temps de travail et de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

« Regroupement des médecins libéraux »

Déjà engagé depuis plusieurs années, et fortement incité par les pouvoirs publics pour notamment favoriser la pluridisciplinarité et l'exercice coordonné, le regroupement des médecins libéraux se généralise. La part des professionnels qui exerceront en groupe en 2030 devrait être proche de 80 % (contre 54 % en 2010). Les maisons de santé pluridisciplinaires (MSP), qui permettent aux

# LA PROSPECTIVE

professionnels libéraux d'exercer en collectif autour d'un projet de santé, sont particulièrement attractives pour les jeunes professionnels et leur développement devrait se poursuivre.



« Accélération de la concentration des cabinets de radiologie »

Les cabinets de radiologie connaissent ce phénomène de concentration depuis de nombreuses années mais, face au risque de financiarisation de l'activité, il s'accélère et des inquiétudes demeurent sur la capacité des médecins radiologues à consolider leur cabinet de groupe et à garder la maîtrise de leur activité dans les prochaines années.

Les postes de médecins salariés en médecine de ville restent minoritaires, même si leur développement, au travers des centres de santé, est réel, porté notamment par les mutuelles et les collectivités afin de lutter contre les déserts médicaux.

Face à la pénurie de médecins, deux grandes évolutions visent à libérer du temps médical :

- la création du métier d'assistant médical (une aide à la consultation et aux tâches administratives) ;
- la pratique avancée (une montée en compétences des auxiliaires médicaux sur des pathologies ciblées afin d'améliorer le parcours du patient et réduire la charge de travail des médecins).

« Fort développement du numérique »

Comme tous les secteurs d'activité, la médecine libérale est fortement impactée par le développement du numérique. Deux grands facteurs d'évolution sont identifiés :

- la numérisation et dématérialisation des données ;
- le développement de la télémédecine.



Un enjeu pour les cabinets médicaux est la montée en compétences des secrétaires et des assistants médicaux sur le numérique et les nouvelles tâches associées. La téléconsultation est une réponse aux difficultés d'accessibilité (géographique ou liées à l'état de santé du patient par exemple).

Elle est devenue une réalité avec la crise sanitaire liée à la Covid-19 et les impératifs de distanciation associés.

« Son développement pourrait en partie se pérenniser »

De même, la télé-expertise, qui favorise les coopérations entre professionnels en offrant de nouvelles modalités d'échanges libérées des contraintes de distance, devrait se généraliser.

Enfin, la numérisation de la médecine de ville, la structuration des cabinets médicaux de groupe, la mise en place d'un environnement de travail performant, et le maintien de la qualité, impliquent le développement de nouvelles fonctions non médicales : maintenance des équipements, management, communication, gestion des ressources humaines... La réussite de ce développement dépendra des ressources qui pourront être mobilisées tant au niveau des compétences qu'au niveau financier. Entre une augmentation des

honoraires et la création d'un forfait spécifique qui rémunère ces fonctions au sein des groupements, il semble aujourd'hui qu'un nouveau modèle économique soit à inventer au risque sinon de compromettre leur qualité, leur performance et leur pérennité.

L'attractivité de l'activité libérale, sa capacité à répondre aux aspirations des jeunes professionnels et à professionnaliser les organisations de groupe seront des facteurs déterminants de son évolution sur les dix prochaines années.

caux, de concurrencer les établissements pour les professions médico-techniques, et notamment les manipulateurs radio, d'attirer des assistants et secrétaires médicaux, de répondre aux besoins de fonctions support. Proposer des emplois à temps plein, accompagner, former et donner des perspectives d'évolution professionnelle sont des facteurs d'attractivité et de fidélisation importants.

ter les différentes modalités de formation possibles (AFEST – action de formation en situation de travail – et formation classique, présentiel et distanciel...).



### ENGAGER UNE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DU NUMÉRIQUE

Comme dans de nombreuses petites entreprises, l'introduction des nouvelles technologies dans les cabinets médicaux est le plus souvent subie, ce qui ne permet pas de penser l'évolution des pratiques, de s'approprier ces nouveaux usages et d'optimiser leur utilisation.

Par ailleurs, avec le développement des plateformes de rendez-vous et une plus grande volatilité de la patientèle, les cabinets devront être capables de communiquer et de se rendre visibles sur Internet et donc d'intégrer des compétences dédiées. Plus largement, une réflexion serait à mener pour accompagner les cabinets médicaux à la transition numérique.



### CONDUIRE DES ACTIONS AVEC D'AUTRES BRANCHES PROFESSIONNELLES DU PÉRIMÈTRE DE L'OMPL

Par exemple, la formation aux fonctions transversales, la construction de parcours d'évolution professionnelle ou encore l'accompagnement des structures à la transition numérique.

En effet, au-delà de la mutualisation des ressources disponibles pour la construction des actions, développer les transversalités entre les branches permettrait de répondre spécifiquement à leurs besoins et d'élargir les perspectives d'emplois et de parcours professionnels pour les salariés tout en offrant aux employeurs une plus grande diversité de profils pour répondre à leurs besoins de recrutement.



## ENJEUX EN TERMES D'EMPLOI ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



### RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DE LA MÉDECINE LIBÉRALE

Les jeunes professionnels projettent majoritairement d'exercer leur métier en libéral et l'exercice en groupe permet de lever une partie des freins à l'installation sous

ce statut. Il est donc essentiel de favoriser et d'aider à l'installation en cabinet de groupe et de mieux préparer les jeunes à la gestion d'une structure.

### CONSOLIDER ET PROFESSIONNALISER L'EXERCICE EN GROUPE

Des cabinets de groupe se constituent mais beaucoup d'entre eux ne sont encore qu'un partage de locaux. Développer cette modalité d'exercice implique :

- d'exploiter plus largement leur

potentiel de mutualisation des compétences ;

- de les professionnaliser sur les fonctions transversales et de management pour les plus importants ;
- d'internaliser et de favoriser la montée en compétences, de les outiller.

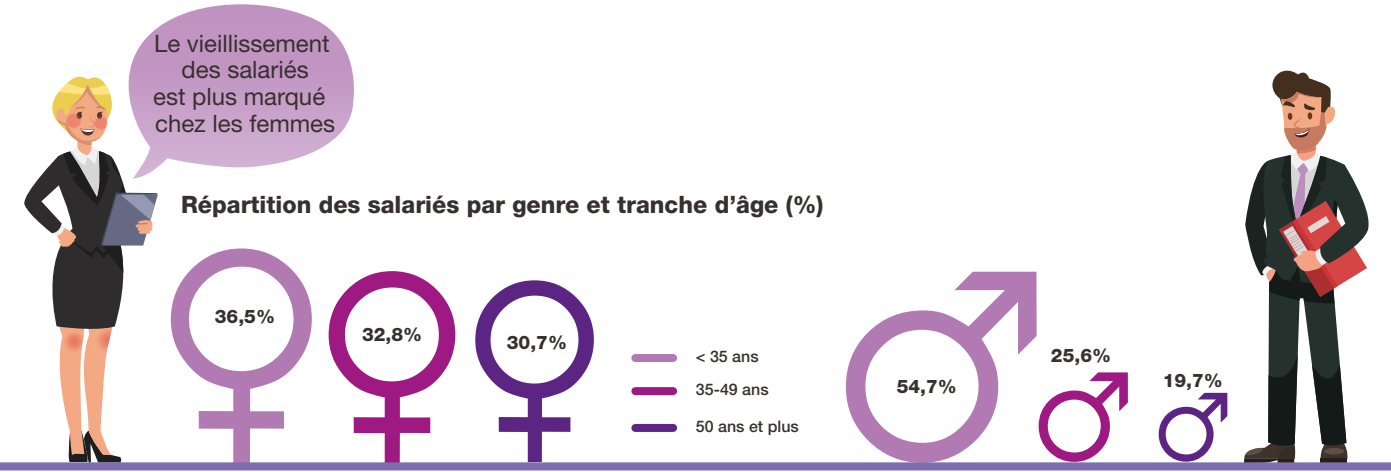
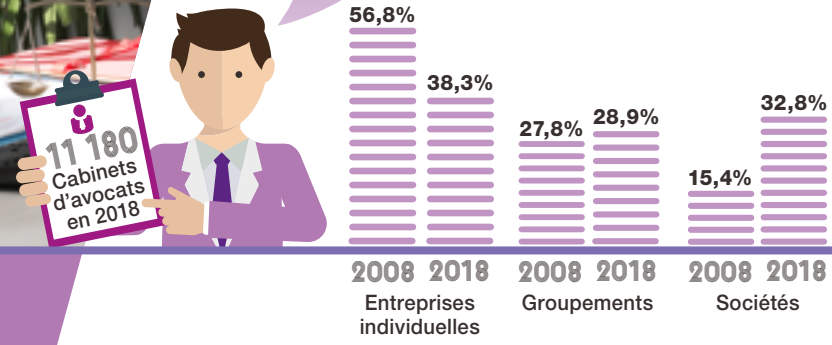
### VEILLER À LA QUALITÉ DES EMPLOIS

Les cabinets de groupe doivent être en capacité de recruter des professionnels paramédi-





Par rapport à l'année 2017, le nombre d'entreprises progresse +1,2 % en 2018

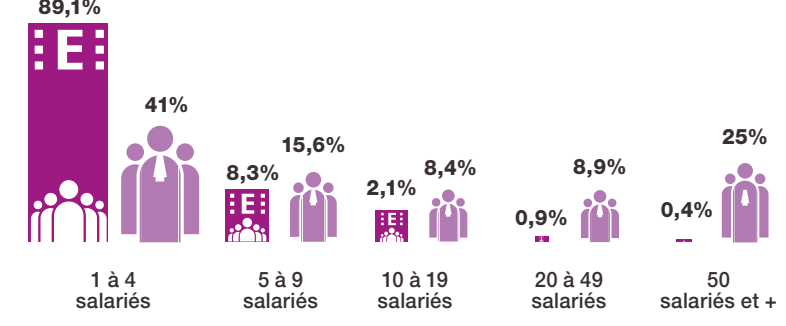


# ÉTUDE PROSPECTIVE DES CABINETS D'AVOCATS

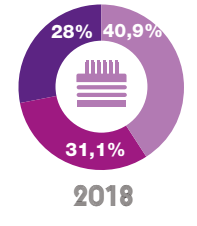
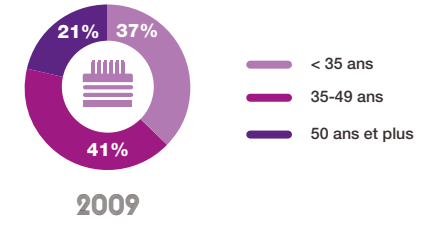
Par rapport à 2009, les cabinets d'avocats enregistrent une progression de 18,5% des effectifs, soit 49 345 salariés en 2018.



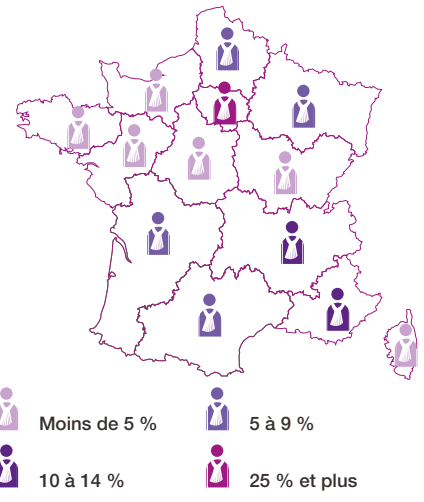
Répartition des entreprises et des salariés par taille d'entreprise (%)



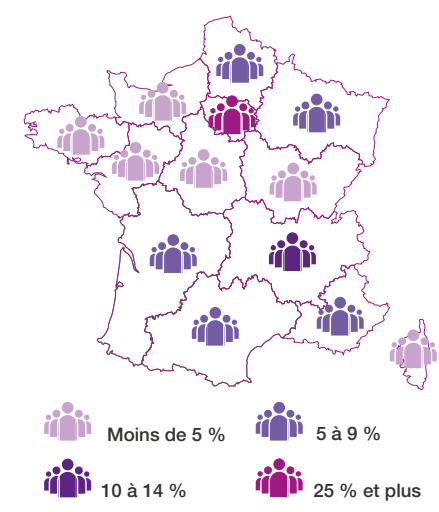
Pyramide des âges (%)



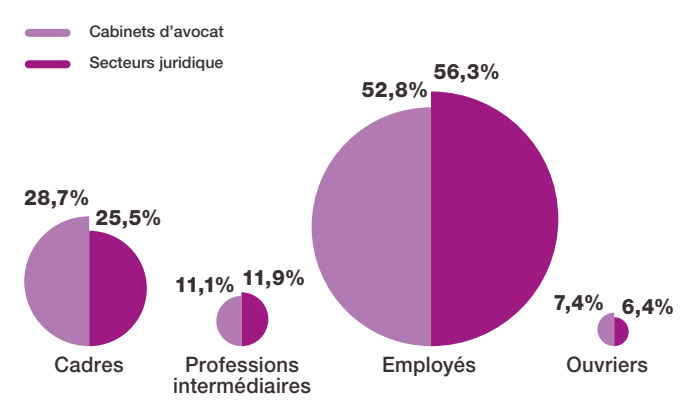
Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



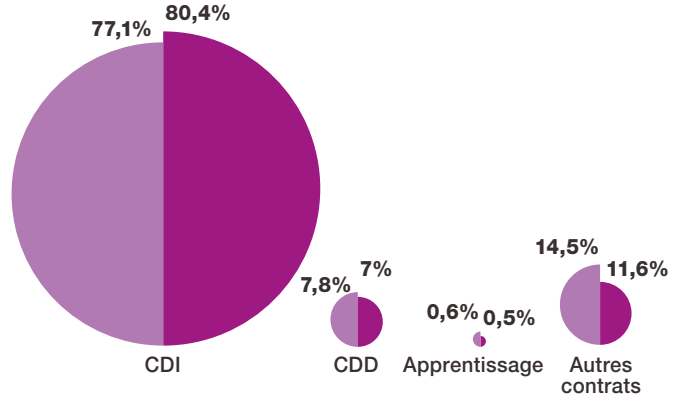
Effectifs par région (%)



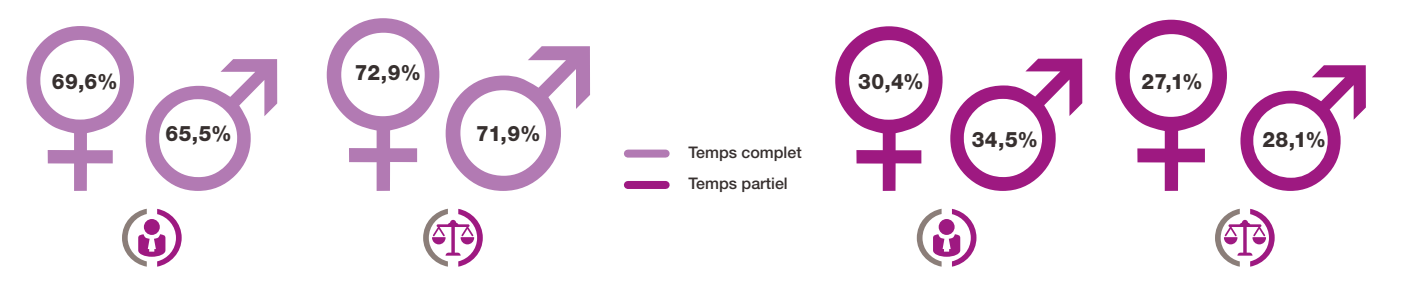
Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



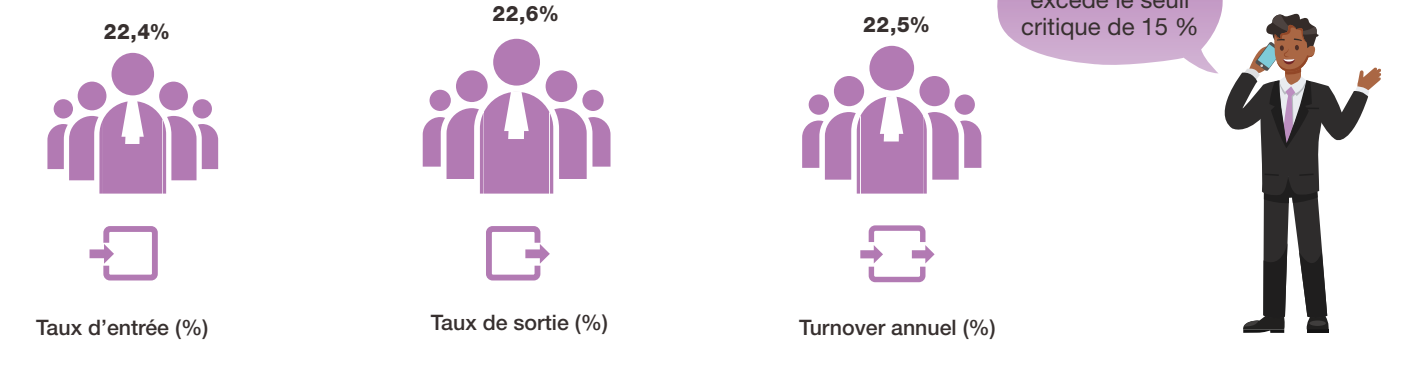
Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)



Répartition des salariés par genre et temps de travail (%)



Mobilité annuelle





# L'ÉTAT DES LIEUX



## INTRODUCTION À L'ÉTAT DES LIEUX

Le marché du droit connaît, depuis plusieurs années, une mutation portée par des enjeux économiques, démographiques, réglementaires, technologiques et concurrentiels. La branche des cabinets d'avocats est fortement impactée par les évolutions du contexte socio-économique global. Le développement de l'activité des cabinets est directement lié à l'activité de leurs clients qu'ils soient des particuliers ou des entreprises.

## QUATRE TENDANCES EXPLIQUANT LES GRANDES DYNAMIQUES D'ÉVOLUTION DE LA BRANCHE

### « Élargissement du champ de compétences des avocats »

La branche a été marquée par la mise en place progressive de plusieurs réformes qui ont substantiellement fait évoluer le métier d'avocat. Ces lois et décrets ont

supprimé plusieurs fonctions juridiques au bénéfice des avocats (par exemple : la loi du 4 août 2008 a autorisé les avocats à avoir des activités de fiducie autrefois monopole des banques ou encore la loi du 25 janvier 2011 portant réforme de la représentation devant les cours d'appel fusionne les professions d'avoué et d'avocat). Ces suppressions/fusions ont progressivement élargi le champ de compétences des avocats vers de nouvelles activités comme la fiducie ou la médiation notamment. Ce phénomène conduit les avocats à modifier leur organisation et à travailler différemment.



### « Émergence des avocats entrepreneurs »

L'augmentation du nombre d'avocats sur le marché renforce les phénomènes de concurrence entre les cabinets. Ces derniers se spécialisent dans des logiques de différenciations concurrentielles. En conséquence, la gestion des cabinets d'avocats évolue progressivement vers un mode de gestion entrepre-

neuriale classique : définition d'un marché, business plan, développement commercial, marketing, etc.



### « Transition numérique »

Le métier d'avocat a fortement évolué avec l'émergence du numérique. La digitalisation des ressources, la numérisation des procédures impactent l'organisation du travail au sein des cabinets. Les outils numériques se sont imposés dans la pratique quotidienne de l'avocat pour des gains de productivité.

### « Émergence de nouvelles technologies juridiques »

Les services de legal tech ont été créés afin d'optimiser le travail des fonctions juridiques tout en tirant bénéfice des avancées technologiques. Ce domaine s'est développé au fil des années pour englober, d'une part, les logiciels et technologiques qui facilitent et rationalisent la pratique du droit pour ses différents acteurs, et d'autre part, les outils numériques qui simplifient l'acquisition et la gestion des ser-

vices juridiques pour les clients en réduisant la nécessité de consulter un avocat ou un juriste.



## IMPACTS SUR LES CABINETS ET LES EMPLOIS

Tous les cabinets d'avocats sont impactés mais de manière différenciée en fonction de leur taille, de leurs spécialités ou de leur localisation géographique :

- apparition de nouveaux métiers et compétences afin de faire face à l'évolution du secteur ;
- diffusion de nouveaux outils afin de gagner en productivité et en flexibilité et pour répondre aux demandes des clients.

Ces tendances ont également des effets sur les métiers au sein des cabinets :

- concernant les avocats, un phénomène de renouvellement des générations assez marqué est observé. En effet, les jeunes avocats ont globalement une meilleure maîtrise des outils informatiques que leurs aînés. Ces derniers n'ont plus nécessairement de secrétaire juridique ou d'assistant pour les aider dans la réalisation de leur travail.
- concernant les métiers support, un impact très important de la diffusion des outils numériques est notable. Ces derniers se sont

imposés permettant de gagner en productivité sur certaines tâches (rédaction de documents sous la dictée, gestion du courrier, constitution de dossiers, classement des pièces, etc.). Cependant, ces outils peuvent également participer à la réduction des missions à forte valeur ajoutée des métiers support.

Tous ces éléments tendent à confirmer les phénomènes de réduction de certains postes de métiers support au sein des cabinets d'avocats. Cependant, ce constat est à relativiser, car en fonction de la taille, de la spécialité et de la structure des cabinets, deux visions s'opposent sur le sujet.



### « Cabinets avec une demande en métiers support plus faible »

Les petits cabinets d'avocats ou les cabinets de taille intermédiaire ont moins de métiers support que les grands cabinets. C'est principalement dans ce type de cabinets qu'une stagnation des embauches des métiers support est observée.

### « Cabinets avec un fort besoin de métiers support »

Les cabinets anglo-saxons, les cabinets de grande taille, les cabinets de contentieux et les cabinets de conseil juridique semblent avoir un

fort besoin de métiers support. Ce type de cabinet dispose d'un flux d'affaires important et régulier lui permettant d'embaucher des salariés.



## NOUVELLES COMPÉTENCES ET NOUVELLES MISSIONS

### « Vers une spécialisation des métiers support »

En effet, le temps libéré par l'automatisation permet aux secrétaires et assistants de se consacrer à d'autres tâches. Ainsi, certains métiers support se spécialisent dans différents domaines que ce soit sur la gestion administrative ou financière, les services généraux ou encore le management de projet.

### « Montée en compétences et en responsabilité »

En parallèle, certains cabinets font le choix de spécialiser les métiers dans des procédures spécifiques ou dans certaines matières juridiques.

### « Nouveaux métiers/fonctions dans les cabinets »

Les cabinets d'avocats cherchent de nouvelles compétences techniques afin de développer ou de maintenir leur activité dans un contexte concurrentiel renforcé. Ainsi, dans certaines structures de nouvelles fonctions apparaissent.

# LA PROSPECTIVE TROIS SCÉNARIOS POUR ANTICIPER L'AVENIR



## SCÉNARIO 1

« Reprise économique favorable au développement des cabinets d'avocats »

**Horizon 5 ans :** adaptation des modes de fonctionnement des cabinets en fonction des demandes des clients.

- L'émergence de nouveaux comportements de consommation (ATAWAD, digitalisation des échanges, etc.) est observable.
- La majorité des cabinets digitalise certains process (téléconsultation, partage de documents, analyse et recherche, etc.) afin de s'adapter aux demandes des clients.

**Horizon 10 ans :** développement des plateformes de mise en relation et de comparaison de services de cabinets d'avocats.

- Apparition d'une (ou de plusieurs) plateforme de mise en relation avec des clients sur le modèle de Doctolib.

- Développement de sites de notation des cabinets permettant aux cabinets les mieux notés de gagner en notoriété et facilitant l'acquisition de nouveaux clients.



## SCÉNARIO 2

« Contexte de crise économique favorisant les impacts des innovations technologiques sur les cabinets d'avocats »

**Horizon 5 ans :** intégration des nouvelles technologies accélérée par un contexte économique contraint.

- Dans un contexte de crise économique, l'impact des nouvelles technologies et en particulier des legal tech est primordial, c'est le seul levier permettant de répondre aux sollicitations des clients tout en limitant les coûts de production.

- Les cabinets ayant les moyens de s'équiper ou déjà équipés d'outils numériques s'adaptent à cette situation. Les cabinets n'ayant pas fait l'acquisition de ces outils sont en difficulté.

**Horizon 10 ans :** développement des cabinets d'avocats en ligne.

- Avec le développement des outils de legal tech plus sophistiqués, accéléré par l'intelligence artificielle, la blockchain et le big data, les cabinets sont en capacité de développer des services automatisés où l'intervention de l'avocat est réduite au minimum (relecture, vérification, validation). Ce développement fait émerger un nouveau type de cabinets 100 % en ligne (sur le modèle des néo-banques).
- Cette organisation de cabinets en ligne permet aux avocats d'être plus compétitifs en réduisant le coût des prestations via l'automatisation et l'accélération du traitement des dossiers.



## SCÉNARIO 3

« Contexte de crise économique dans lequel l'innovation technologique est insuffisante pour impacter l'activité des cabinets »

Le contexte de crise économique dans lequel l'innovation technologique est insuffisante pour impacter l'activité des cabinets.

**Horizon 5 ans :** regroupement et mise en commun des ressources.

- Dans ce scénario, les développements des outils de legal tech ne sont pas suffisants pour impacter fortement le fonctionnement des cabinets. Les cabinets sont obligés de se réorganiser pour faire face à l'inflation des demandes en droit et répondre aux besoins des clients.
- Les sociétés pluriprofessionnelles d'exercice (SPE) émergent. Elles regroupent plusieurs professions du droit et du chiffre et permettent de proposer aux clients une gamme étendue de services en leur garantissant une cohérence d'intervention sans déroger aux règles régissant chacune d'elles. Les SPE apparaissent comme une forme plus aboutie et formalisée des réseaux de travail déjà très pratiqués par certains cabinets.
- D'autres avocats se regroupent sous la forme de cabinets dé-

centralisés. Ces derniers s'organisent comme un réseau d'avocats et d'experts indépendants classiques, mais qui communiquent au travers d'une image de marque commune.

- Ces modèles d'organisation s'imposent petit à petit et un phénomène de regroupement des petits cabinets ayant comme effet la réduction progressive du nombre de cabinets de petite taille est observé.

**Horizon 10 ans :** développement des « Agences du droit ».

- Les modèles des sociétés pluriprofessionnelles d'exercice et de cabinets décentralisés se développent massivement. Les avocats s'associent avec d'autres professions libérales du droit et du chiffre (notaires, huissiers, comptables) et proposent ainsi au sein d'une unique structure, une offre de service complète à leurs clientèles.
- Ce modèle permet de stabiliser le flux d'affaires des cabinets et de proposer de nouveaux services transversaux.

## PISTES POUR L'ACTION

Face aux grandes évolutions anticipées par les scénarios prospectifs, un certain nombre d'actions peuvent être mises en œuvre afin d'accompagner les salariés dans l'évolution de leur métier. En effet la formation des salariés des métiers support doit s'adapter aux nouveaux besoins des cabinets d'avocats en attestant de nouvelles compétences liées entre autres à

l'évolution des outils et des modes de travail.

Pour chaque métier support classique, plusieurs besoins de formation ont été identifiés avec pour chacun d'entre eux des propositions d'actions, un calendrier et un pilote.



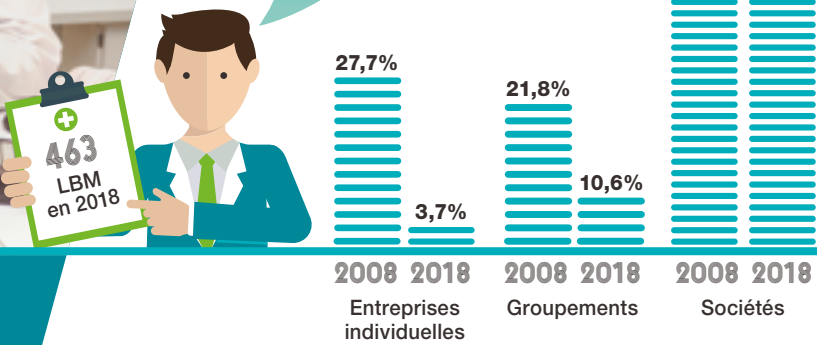
## ACTIONS TRANSVERSALES

- Intégrer les différents métiers à la grille des classifications conventionnelles.
- Prévoir des actions de communication à destination des cabinets d'avocats pour les sensibiliser aux enjeux d'intégrer ces métiers et compétences au sein de leurs structures.
- Prévoir la réalisation d'enquêtes statistiques, auprès des organismes de formation délivrant les certifications portées par l'ADDDSA, afin d'identifier l'insertion professionnelle des stagiaires issus des différentes formations, modalité indispensable demandée par France Compétence dans le cadre du renouvellement des titres (CPPNI).
- Lancer une démarche de labélisation des organismes de formation pour répondre aux exigences de France Compétences et aux besoins de la branche.

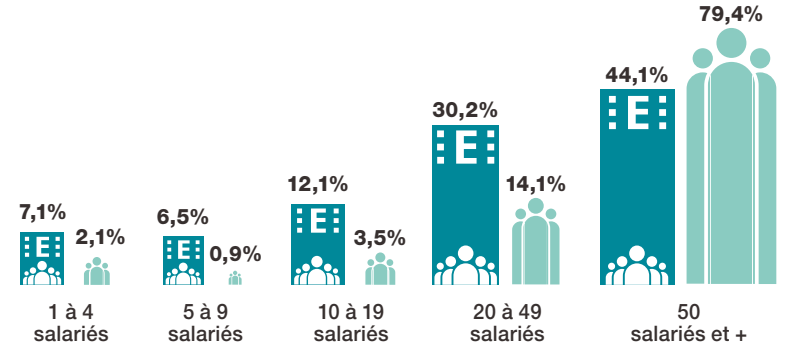




Par rapport à l'année 2017, le nombre d'entreprises régresse - 24,6 % en 2018



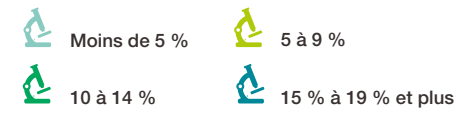
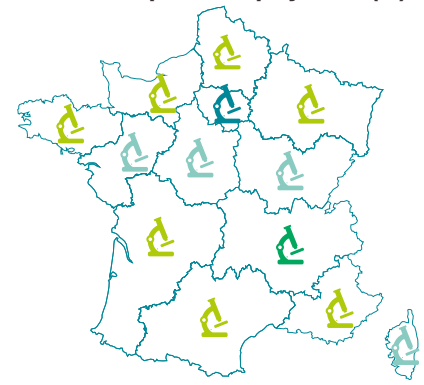
Répartition des entreprises et des salariés par taille d'entreprise (%)



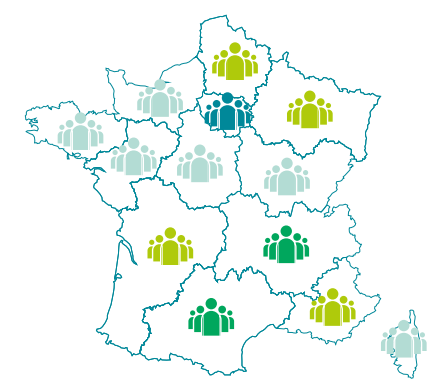
Pyramide des âges (%)



Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Effectifs par région (%)

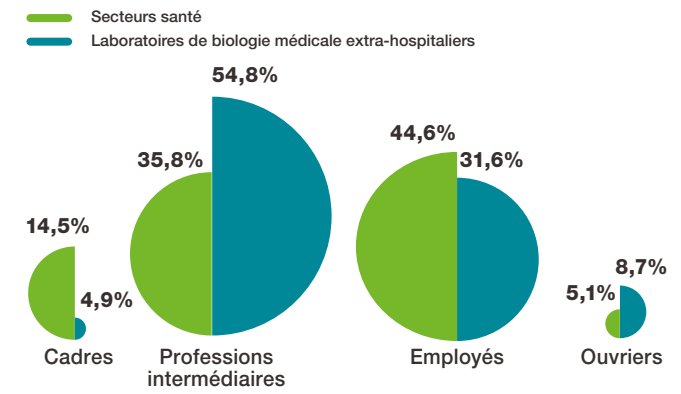


Le vieillissement des salariés est plus marqué chez les femmes

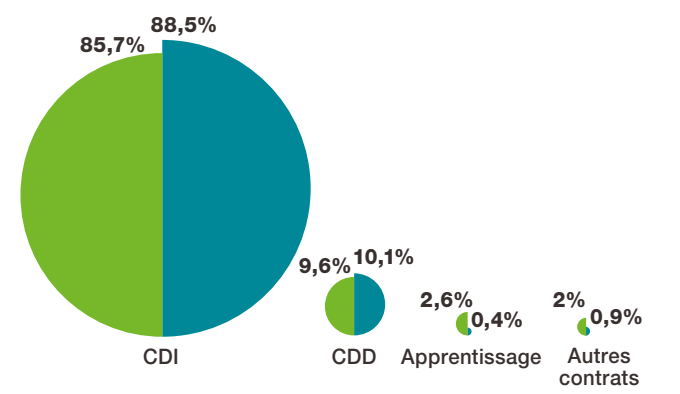
Répartition des salariés par genre et tranche d'âge (%)



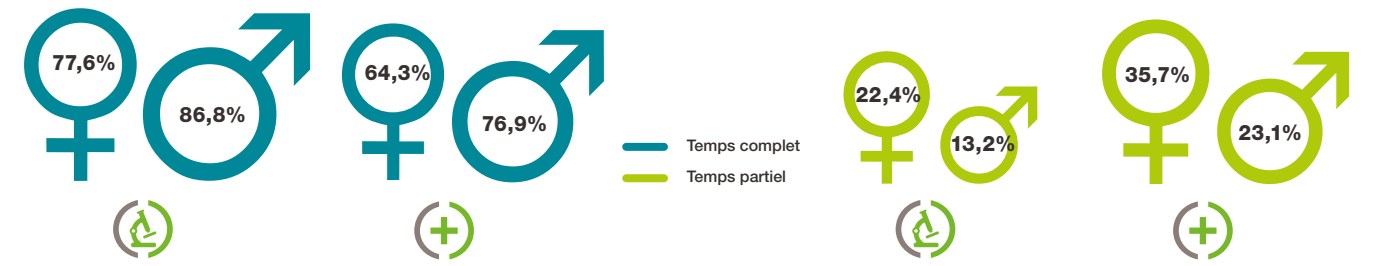
Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



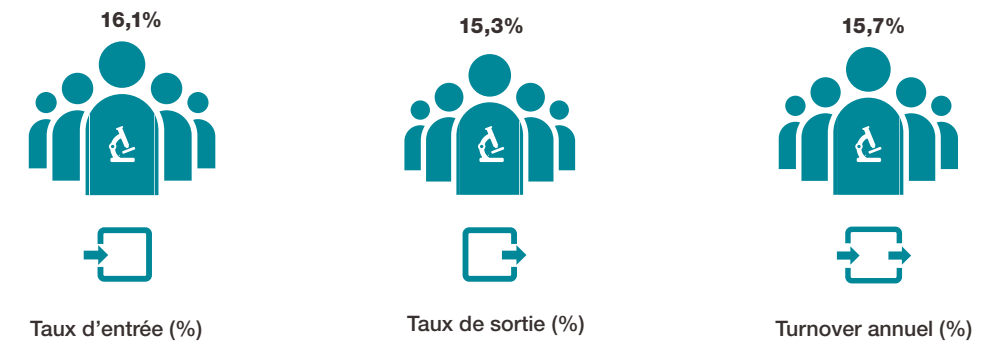
Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)



Répartition des salariés par genre et temps de travail (%)



Mobilité annuelle



Le turnover est relativement élevé



Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

# EGALITÉ PROFESSIONNELLE

En 2018, 47 352 salariés sont comptabilisés. Les emplois sont très majoritairement féminins : 87,1 % des salariés.





# L'ÉTAT DES LIEUX



## CONFIGURATION PROPICE À UNE SÉGRÉGATION VERTICALE

Comme pour l'ensemble du secteur santé libéral, le taux de féminisation de la branche (86,9 %) en 2017 et sa relative stabilité posent question. Elle est le signe d'une ségrégation horizontale : la main-d'œuvre est essentiellement constituée par des personnes de même sexe.

Les raisons de cette configuration sont abondamment discutées dans la littérature et les débats, mettant en perspective des facteurs naturalistes – les femmes auraient des aptitudes particulières pour les activités liées au soin –, des composantes culturelles influant les trajectoires de formation ou la moindre valorisation économique des métiers de la santé ne sont pas tranchées.

Un champ de recherche à part entière reste ouvert et les éléments statistiques disponibles ne permettent pas de formuler de conclusions définitives. En revanche, les recherches convergent sur un

constat : la ségrégation horizontale est généralement accompagnée d'une ségrégation verticale.

Ce concept fait référence à l'existence d'inégalités dans la répartition des genres dans l'échelle socioprofessionnelle d'un secteur, d'une branche ou d'une entreprise. Il se traduit, entre autres, par l'existence de « plafonds de verre » obérant les potentialités de progression des femmes et de différentiels de salaires. Les éléments statistiques mobilisés permettent d'évaluer l'existence d'une telle configuration.



## ÉLÉMENTS DE SÉGRÉGATION VERTICALE

La ségrégation verticale peut être appréhendée par le recours à la nomenclature des CSP (catégories socioprofessionnelles). Celle-ci renvoie une image synthétique de la composition de la main-d'œuvre en croisant une logique de métier, de statut, de formation et de position hiérarchique.

L'observation de la répartition des salariés au sein de chaque catégorie montre que, en dépit d'un ac-

croissement du nombre de salariés conséquent entre 2008 et 2017 (+ 11,1 %), sa structuration évolue très marginalement. En outre, le taux de féminisation des différentes catégories est, lui aussi, relativement stable.

Ainsi, la très forte sous-représentation féminine caractérisant les cadres et les ouvriers se maintient sur la période considérée. Afin de contrôler l'effet de l'âge, des indices standardisés de féminisation ont été calculés. Ils permettent de préciser les différentiels de répartition par genre. À tranche d'âge égale, le taux de femmes chez les cadres vaut 80 % de celui observé pour l'ensemble des salariés.

En revanche, chez les hommes, la surreprésentation atteint 234 %. Une très forte dominance masculine est aussi observée chez les ouvriers. La catégorie des professions intermédiaires est la plus égalitaire alors qu'une sous-représentation masculine est constatée chez les employés. La structure professionnelle de la branche est donc globalement genrée et laisse transparaître les fondements d'une ségrégation verticale en défaveur des femmes.

## FAIBLE MIXITÉ DES POSTES

Les postes sont marqués par une très faible mixité. Sur 14 types de poste observés, seuls deux (technicien C et personnel d'entretien)

sont catégorisés comme étant mixtes. En outre, quatre postes seulement sont à dominance féminine mais ils regroupent 73,5 % des salariés. Les deux premiers postes dans l'ordre hiérarchique décroissant sont à dominance masculine et mixte, configuration montrant une prédominance masculine au sommet de l'échelle de classification et confirmant les constats faits par l'observation des CSP.



## DISTANCIATION FÉMININE AU COEUR D'ACTIVITÉ

À partir de la catégorisation élaborée par l'OMPL, les métiers peuvent être classés en fonction de leur proximité avec le cœur d'activité des entreprises. Un indice de liaison entre les catégories de métier et le genre est calculé.

Les résultats montrent que les métiers relatifs au cœur d'activité des laboratoires – y compris les fonctions de direction – sont les plus fortement liés au genre et avec une relation négative pour les femmes.

En retour, une plus grande distanciation masculine est observée pour les métiers venant en soutien à l'activité. Les métiers du soutien à l'entreprise sont, quant à eux, relativement neutres par rapport au genre. Ces constats, peu surprenants au regard de la structuration

des CSP et des postes en fonction du genre, expriment cependant un moindre accès aux fonctions stratégiques de l'entreprise par les femmes, plus fréquemment orientées vers les fonctions de support.



## CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES ET SOCIODÉMOGRAPHIQUES

- Le type de contrat de travail a un effet très faiblement significatif sur la probabilité, pour un salarié, d'être de sexe féminin.
- Comme attendu, la CSP a un effet très significatif. Par rapport à la catégorie des professions intermédiaires, l'appartenance à la catégorie des cadres réduit de – 14,0 points la probabilité d'être en présence d'une femme. Un effet inverse prévaut pour la catégorie des employés qui génère un impact positif sur les chances d'être une femme (+ 9,9 points).
- La structure familiale génère des effets très significatifs. Par rapport à une personne en couple avec enfant, le célibat ou la vie en couple sans enfants diminue la probabilité d'être en présence d'une salariée (– 5,8 et – 2,0 points respectivement). À l'inverse, l'appartenance à une famille monoparentale (8,5 % des salariés dont 95,4 % de femmes) accroît cette probabilité de + 6,3 points.

- Le niveau de diplôme a un impact ordinal significatif pour les salariés titulaires d'au moins un bac. Plus le niveau de diplôme s'accroît, plus la probabilité d'être en présence d'une salariée diminue.



## DIFFÉRENTIELS DANS LE TEMPS PARTIEL

L'impact du temps partiel renvoie à un différentiel régulièrement souligné dans l'approche des inégalités professionnelles. Au sein de la branche, la surreprésentation des actifs à temps partiel parmi les femmes est conséquente.

Globalement, elles sont 2,3 fois plus souvent à temps partiel que les hommes. Si, selon l'enquête emploi de l'INSEE, 12,8 % d'entre elles déclarent ne pas avoir la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel, elles sont 47,3 % à évoquer des raisons personnelles ou familiales.

Néanmoins, rien n'indique dans quelle mesure ces raisons ne sont pas l'expression de contraintes extraprofessionnelles obérant leur disponibilité temporelle pour le travail.

## DIFFÉRENTIELS DANS LA FORMATION

L'impact de la formation initiale s'exprime par une déformation des ré-

partitions entre les genres en faveur des hommes pour les diplômés les plus élevés.

Ils sont 67,7 % à être titulaires au minimum d'un bac +2 contre 54,0 % des femmes. La formation professionnelle présente aussi des inégalités.

Elle bénéficie à 6 % des femmes et 3,9 % des hommes qui disposent, de fait, d'un accès globalement moins élevé. Un effet de rattrapage des différentiels constatés au niveau de la formation initiale semble exister pour les femmes cadres, elles bénéficient plus fréquemment de la formation professionnelle que leurs homologues masculins (133 % contre 40 %).

Chez les professions intermédiaires, le taux d'accès des hommes est inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la ca-

tégorie. En revanche, chez les employés, le taux d'accès est plus favorable aux hommes : 439 % contre 96 % chez les femmes.



### INÉGALITÉ DE REVENUS

Variable clé, les revenus salariaux condensent numériquement les inégalités professionnelles. En prenant comme référence l'estimation des revenus médians des femmes, l'indice de parité femmes/hommes tend à se rééquilibrer depuis 2011. En 2011, les hommes bénéficiaient d'un revenu médian supérieur de 20,5 % à celui des femmes, la

différence est de 13,3 % en 2017. Les échantillons observés ne comprennent pas un nombre assez important d'hommes pour obtenir des résultats significatifs lors des croisements avec d'autres variables mais les données d'échantillon 2017 montrent que :

- la progressivité des salaires médians en fonction de l'âge est moins importante pour les femmes. En outre, les hommes bénéficient systématiquement d'un salaire médian plus important ;
- l'indice de parité femmes/hommes s'accroît avec la progression dans l'échelle socio-professionnelle. Les revenus médians sont proches de l'égalité pour les ouvriers mais les cadres hommes bénéficient d'une majoration de 12,1 % par rapport aux femmes.

sur le profilage des postes proposés. L'absence de mixité des postes est une clé de recherche devant être mobilisée afin de déterminer les facteurs pouvant la faire progresser ;

- les raisons de la prévalence du temps partiel chez les femmes doivent être explorées. S'il est le fruit de négociations individuelles volontaires avec l'employeur, rien ne garantit que ce choix ne résulte pas de contraintes extraprofessionnelles pouvant être amoindries par des dispositifs *ad hoc* à l'image de la création de crèches d'entreprises ou l'instauration d'une plus grande flexibilité horaire ;

- la formation professionnelle des cadres et des employés présente des profils genrés. Le choix des compétences développées entretient la faible mixité des postes et, mécaniquement, la ségrégation verticale. L'analyse des motivations du recours aux dispositifs de formation peut être un outil de pilotage et de promotion en faveur d'une plus grande mobilité professionnelle des genres ;

- les différentiels de salaires médians constatés peuvent être, en partie, réduits par le biais d'accords collectifs. Mais, au-delà des écarts en coupe instantanée, la progressivité inégale des salaires en fonction des catégories sociales et de l'âge est un

phénomène devant être analysé de manière robuste.



Ces cinq pistes d'analyse sont liées. Il convient donc d'en évaluer l'importance particulière pour être en mesure de déployer une politique de réduction des inégalités professionnelles efficiente et proactive. La construction d'un protocole d'enquête périodique constitue une solution pragmatique et aisément déployable.

## PISTES DE RÉFLEXION



### ET D'ACTION

Au-delà des mesures d'inégalités de revenus imposées par la loi, une réflexion multidimensionnelle

doit être menée pour développer des politiques à même de faciliter leur amélioration. En effet, les revenus n'expriment qu'une partie des inégalités professionnelles. Le cadrage statistique proposé conduit ainsi à questionner cinq points :

- la surreprésentation féminine dans la branche – incidemment dans toutes les branches de la santé – est, en elle-même, un phénomène appelant une réflexion. Elle renvoie aux choix

d'orientation au cours de la formation initiale mais aussi aux *a priori* psychosociaux qui donnent à cette configuration la force de la normalité. Des actions de sensibilisation constituent sans doute un levier permettant de promouvoir les métiers de la branche en réduisant le cloisonnement des genres ;

- les indices de ségrégation verticale interrogent sur les capacités de progression des salariées et

## PROJET D'ACCORD SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



Après l'étude sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche, les partenaires sociaux ont sollicité l'OMPL afin de bénéficier de l'accompagnement du même cabinet conseil pour la formalisation d'un accord de branche agréé.

Au terme de six mois de réunions paritaires, un projet d'accord a été collectivement rédigé à partir des différents constats identifiés lors de l'étude, des rencontres avec différents acteurs intervenant dans le champ du handicap (référénts handicaps, directeurs d'associations, DGEFP, Agefiph...).

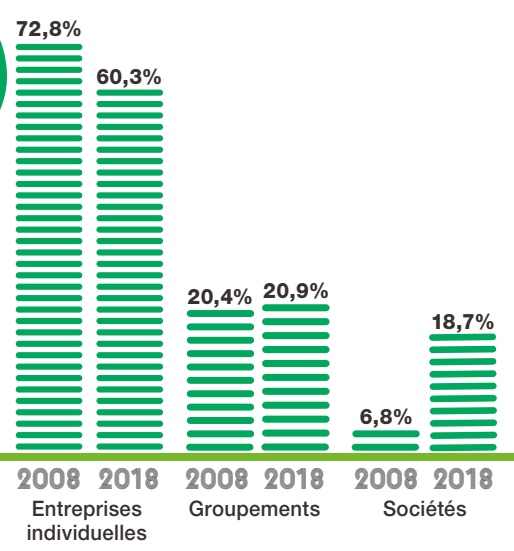
Ce projet d'accord est terminé pour ce qui concerne sa phase technique. Il est maintenant dans sa phase de négociation politique.





Par rapport à l'année 2017, le nombre d'entreprises régresse - 0,9 % en 2018

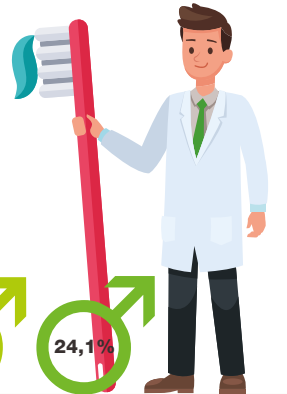
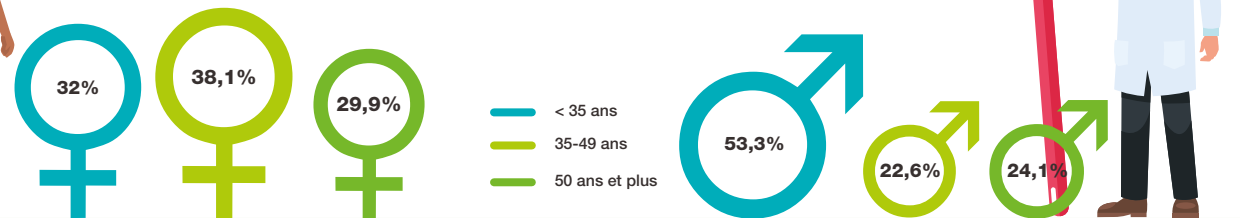
23 073 cabinets dentaires en 2018



Le vieillissement des salariés est plus marqué chez les femmes



Répartition des salariés par genre et tranche d'âge (%)

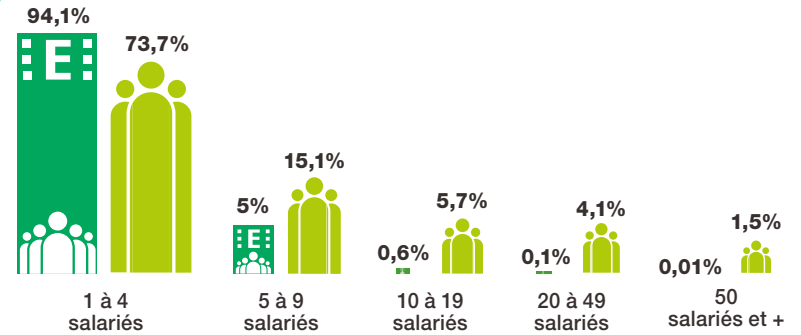


# L'ÉQUIPE DENTAIRE EN EUROPE

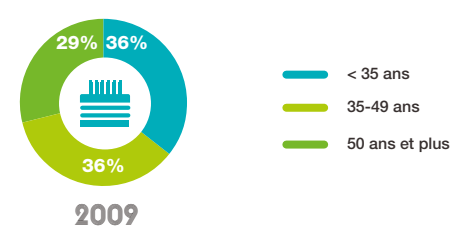
Par rapport à 2009, les cabinets dentaires enregistrent une progression de 39,8% des effectifs, soit 47 401 salariés en 2018.



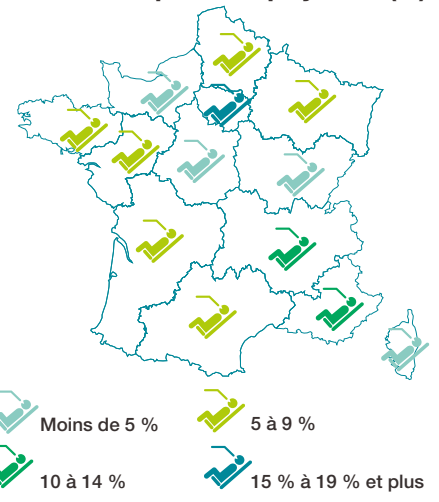
Répartition des entreprises et des salariés par taille d'entreprise (%)



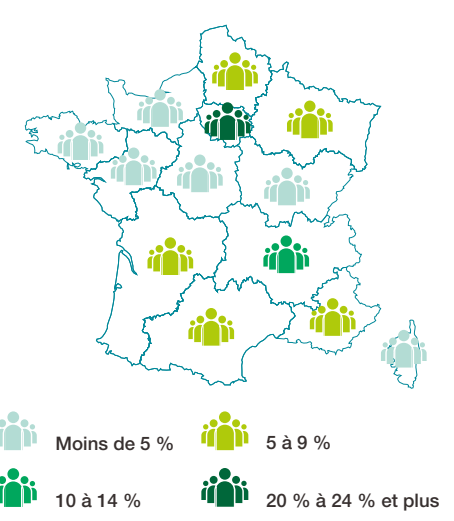
Pyramide des âges (%)



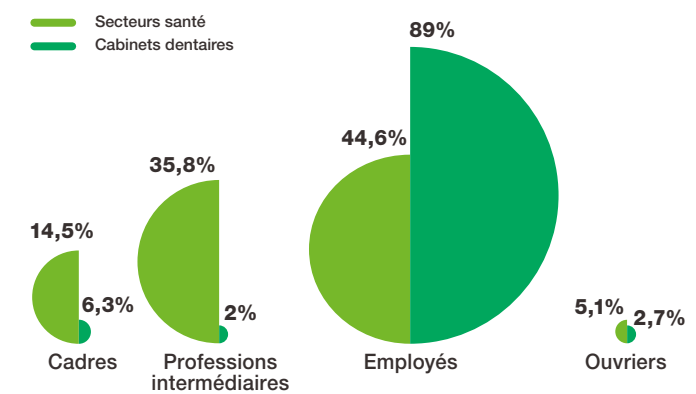
Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



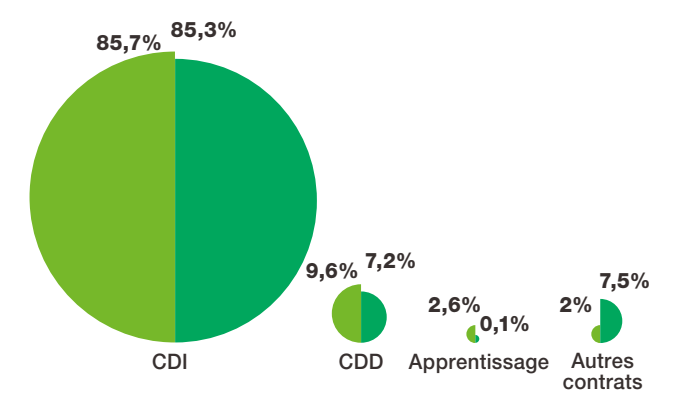
Effectifs par région (%)



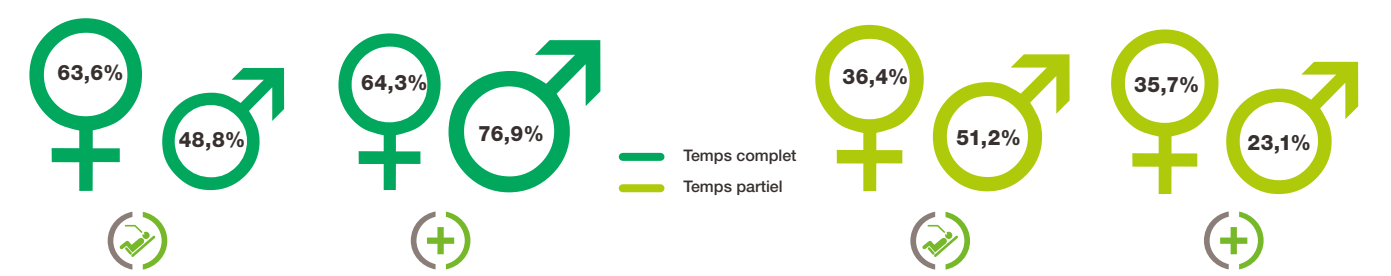
Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



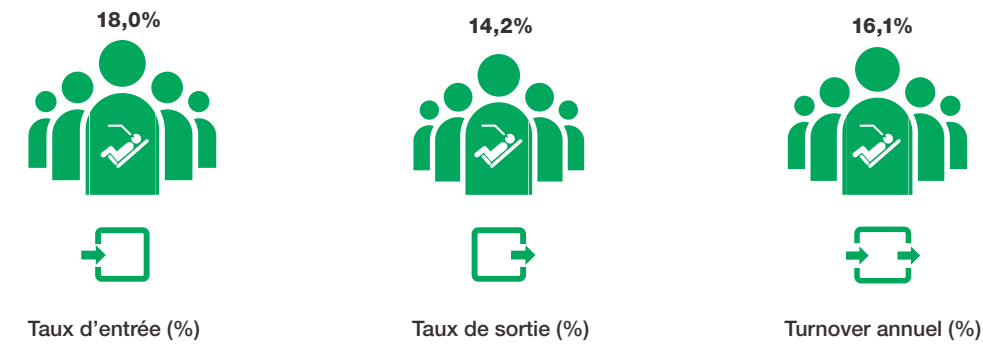
Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)



Répartition des salariés par genre et temps de travail (%)



Mobilité annuelle

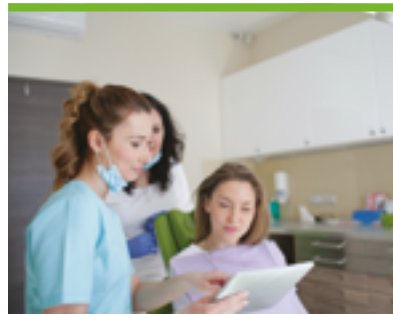


Le taux d'entrée est très important





# ORGANISATION DES SOINS DENTAIRES



## SIX TYPES DE CONTEXTES ODONTOLOGIQUES EN EUROPE

Le panorama des systèmes de santé et de la structuration des soins dentaires en Europe a mis en évidence plusieurs facteurs structurant les différents contextes odontologiques : les caractéristiques du système de santé, le niveau de la demande de soins dentaires, le cadre juridique de la pratique dentaire, la démographie dentaire, et l'organisation des cabinets dentaires.

Ces facteurs mettent en évidence six types de contextes odontologiques, facilitant la compréhension des réalités et enjeux auxquels les cabinets dentaires européens font face :

- des types « Europe du Sud » et « Europe de l'Est » encore en structuration, tant en termes d'accès et de prise en charge des soins, que de professionnalisation des équipes dentaires ;
- ... aux types « scandinave », « anglo-saxon » et « germanique » caractérisés par un niveau élevé d'accès aux soins et à la santé

dentaire, des politiques de santé dentaire orientées vers les soins prophylactiques, et des équipes élargies et hautement professionnalisées ;

Six pays appartenant à chacun des types ont été sélectionnés pour une analyse approfondie : la Belgique, le Royaume-Uni, le Danemark, l'Allemagne, l'Italie et la Roumanie.



## TENDANCES D'ACTIVITÉ TRANSVERSES

Les dynamiques d'activité des soins dentaires observées en Europe, pour la plupart transverses et partagées par la France, ont des conséquences fortes sur la structuration des cabinets au regard :

- des enjeux de santé dentaire croissants ;
- de l'évolution des cadres politiques et réglementaires des soins dentaires ;
- du contexte économique de plus en plus contraint.

Dans ce contexte, un nouveau modèle de cabinet essaime en Europe : la clinique dentaire.



## HAUSSE DE LA DÉLÉGATION ET DE LA SUBSTITUTION D'ACTES

La délégation et la substitution d'actes dentaires constituent une réponse aux nouveaux enjeux d'activité. Ces modalités d'organisation sont clairement encadrées aux niveaux européen et national : là où la délégation permet la réalisation d'actes dentaires par une assistante ou un hygiéniste sous la stricte autorité du chirurgien-dentiste, la substitution permet la pose de diagnostic et la réalisation d'actes de soins en toute autonomie.

## QUATRE TYPES D'ORGANISATION POUR LES CABINETS

- L'Allemagne et le Royaume-Uni : des équipes élargies (10 à 15 professionnels), aux assistantes dentaires spécialisées en deux filières « soins » et « administration ».
- Le Danemark : des équipes plutôt élargies 8 à 10 profession-

nels), diversifiées, aux assistantes dentaires polyvalentes pouvant réaliser des actes délégués, et incluant une part de substitution via les hygiénistes.

- La Belgique et l'Italie : des équipes de plus petite taille (4 à

6 professionnels) et polyvalentes, au management organique centré autour du chirurgien-dentiste. La délégation et substitution d'actes sont peu à peu intégrées via la création récente de la profession d'hygiéniste dentaire.

- La Roumanie : des équipes de taille modérée (6 à 8 professionnels) et polyvalentes n'intégrant pour l'instant aucune délégation ni substitution.

# SALARIÉS DES CABINETS DENTAIRES



## MÉTIERS AUX CONTOURS HOMOGENES

L'organisation de base des cabinets européens s'articule autour de chirurgiens-dentistes généralistes, d'assistantes dentaires et de fonctions support. Le contenu des métiers est globalement harmonisé autour de missions « socle » exercées sous l'autorité directe du chirurgien-dentiste.

- Pour les assistantes dentaires : assistance au fauteuil, assistance à la périphérie des soins et tâches administratives relatives aux dossiers patients.
- Pour les fonctions support : gestion administrative du cabinet, de la relation patients et des partenaires (fournisseurs, complémentaires santé...).



## NOUVEAUX MÉTIERS EN RÉPONSE AUX ENJEUX D'ACTIVITÉ

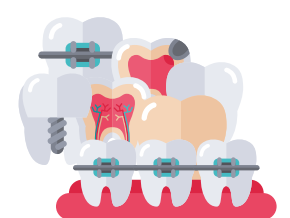
En réponse aux nouveaux enjeux d'activité (rentabilité, demande de soins préventifs, spécialisés...), d'autres métiers spécialisés des soins ou de la gestion sont également de plus en plus présents, en particulier dans les grands cabinets : chirurgiens-dentistes salariés et/ou spécialisés (implantologie, orthodontie...), hygiénistes, assistantes dentaires spécialisées, technique dentaire. En particulier, le métier d'hygiéniste dentaire se diffuse progressivement. L'hygiéniste réalise généralement des missions « socle » d'examen et de diagnostic, et des soins prophylactiques, voire des soins conservateurs sans anesthésie.



## ENJEUX RH AUTOUR DE LA FIDÉLISATION DU PERSONNEL

Les équipes dentaires sont aujourd'hui confrontées à trois enjeux transverses de ressources humaines : l'articulation des activités dans une équipe élargie :

- le recrutement ;
- le turnover ;
- la formation des équipes aux compétences stratégiques (actes délégués, gestion, management).



# FORMATION INITIALE ET CONTINUE



## ENSEIGNEMENTS SOCLES ET PRATIQUES HARMONISÉS

Dans les six pays étudiés, le contenu des formations initiales d'assistante dentaire est relativement homogène : des enseignements préparant aux missions « socle », avec un temps minimal de formation théorique autour de 300 heures, et une importance avérée de la dimension pratique de la formation (ateliers en centre de formation, stages, apprentissage).

« Je me sentais prête à travailler après mes études notamment parce que j'ai fait de nombreux stages mais aussi des exercices sur des poupées et, plus rarement, sur des vraies personnes »

*Assistante dentaire, 2 ans d'expérience (Danemark)*

La durée des formations initiales diffère néanmoins : deux à trois ans dans les pays où la profession est structurée de longue date et inclut une part de délégation d'actes (Allemagne, Danemark, Royaume-Uni), contre des formations courtes

et professionnalisantes (six mois à un an) visant souvent des professionnelles en reconversion et demandeuses d'emploi en Belgique et en Italie.

Les formations initiales d'hygiéniste dentaire sont également uniformisées : inspirées des formations initiales des chirurgiens-dentistes, elles se caractérisent généralement par un niveau licence, des conditions d'accès plutôt sélectives et la prépondérance de cours théoriques, parfois en inadéquation avec les connaissances réellement nécessaires dans le cadre de leur pratique.

« Le cursus est difficile, ils l'ont calé sur celui des chirurgiens-dentistes pour les deux premières années. Je pense être la seule à utiliser tout ce qu'on a appris »

*Hygiéniste dentaire, ancienne assistante dentaire, 1 an d'expérience (Belgique)*

## FORMATION CERTIFIANTE UN ACCÉLÉRATEUR DE CARRIÈRE

La formation professionnelle continue est quant à elle très inégalement mobilisée : dans certains pays, elle se limite à la mise à jour obligatoire des connaissances (certification radio...), tandis qu'elle constitue pour d'autres un véritable levier pour accompagner le parcours d'évolution professionnelle et

de spécialisation des professionnels, notamment des assistantes dentaires.

En particulier, le Royaume-Uni et l'Allemagne se distinguent par la structuration de parcours de formation continue certifiante à destination des assistantes dentaires, ouvrant la voie à une spécialisation voire à l'évolution vers la profession d'hygiéniste : strictement balisé et progressif en Allemagne, et plus modulaire au Royaume-Uni. Ces parcours, inexistant dans les autres pays européens, y compris en France, sont largement plébiscités par les équipes dentaires.

« Le parcours de spécialisation marche bien, il donne des perspectives de carrière »

*Membre de l'Ordre fédéral des chirurgiens-dentistes, 30 ans d'expérience (Allemagne)*

« Au fil des années, les assistantes dentaires, hygiénistes et thérapeutes dentaires ont la possibilité de réaliser de plus en plus d'actes »

*Thérapeute dentaire, ancienne assistante dentaire, 4 ans d'expérience (Royaume-Uni)*



# PERSPECTIVES ET PISTES D' ACTIONS



## DEUX AXES PRIORITAIRES D' ACTION

Cette mise en perspective européenne débouche sur deux principaux axes de travail inspirant l'action emploi-formation de la branche des cabinets dentaires. Les pistes d'actions associées sont centrées sur l'élargissement des missions des salariés français, l'introduction de la délégation d'actes au sein des cabinets, et la structuration de parcours professionnels pour les assistantes dentaires.



## PISTES D' ACTION EMPLOI-FORMATION

« Axe 1 : accompagner la mue des cabinets dentaires vers une organisation rationalisée, élargie, verticale et spécialisée »

Favoriser la montée en compétences managériales et administratives des employeurs et salariés des cabinets dentaires : outils d'aide au management et à la GRH d'équipes élargies, formations certifiantes en gestion et administration, certification commune interbranche à destination des fonctions administratives...

Penser le cadre d'une éventuelle délégation d'actes en France : référentiel d'activités déléguables aux assistantes dentaires, introduction de la profession d'hygiéniste dentaire.



« Axe 2 : améliorer l'attractivité du métier d'assistante dentaire et les opportunités d'évolution professionnelle associées »

Étendre le périmètre des activités réalisées par les assistantes dentaires dans la lignée du standard européen actuel : élargissement aux actes de radiologie bucco-dentaire.

Développer et baliser des parcours d'évolution professionnelle via la formation continue certifiante pour les assistantes dentaires : par-

cours de formation continue certifiante « assistante dentaire qualifiée de niveau 2 », accessible aux assistantes dentaires, organisée en 3 filières : ODF (orthopédie dento-faciale), technique, administration et management.



## NOUVEAUX PARCOURS PROFESSIONNELS ENVISAGEABLES

À terme, ces pistes pourraient ainsi contribuer à favoriser les évolutions professionnelles au sein de la branche, dans la lignée des bonnes pratiques européennes.







## BAROMÈTRES ANNUELS



Depuis 2019 l'OMPL est associé à l'IEPL (Institut des entreprises de professions libérales) piloté par l'UNAPL (Union nationale des associations des professions libérales) afin d'élargir le champ de ses travaux statistiques.

Cette collaboration permet de publier un baromètre qui couvre l'ensemble du champ des entreprises libérales : entreprises non-employeuses/indépendants et entreprises employeuses dont la grande majorité est couverte par une convention collective.

Tous les baromètres sont déclinés à partir de plusieurs indicateurs qui s'appuient sur la statistique pu-

blique (DADS-INSEE) pour ceux relatifs aux entreprises et aux salariés et sur les données de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) pour la formation professionnelle.

Outre la publication pour chaque type de baromètre d'une fiche par indicateur, des livrets compilant l'ensemble des fiches sont également édités.

Les baromètres mettent en évidence des caractéristiques communes aux entreprises libérales du champ de l'OMPL.

### CARACTÉRISTIQUES DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Baisse globale depuis 2008 du nombre d'entreprises employeuses (-6,7 points), en raison notamment du repli des

entreprises des secteurs cadre de vie-technique et santé (-12,2 points et -9,9 points). En revanche les entreprises du secteur cadre juridique sont en progression (+5,3 et 3,7 %).

- Progression de la part des entreprises de moins de trois emplois ETP (+4,2 points) et de plus de 10 ETP (+1,3 point) au détriment des entreprises de taille intermédiaire (-4,6 points). Ceci indique qu'un mouvement de fusion est à l'œuvre et que ce sont principalement les entreprises de plus de 10 salariés qui portent la croissance des emplois.
- Restructuration du tissu entrepreneurial via une désaffectation du statut d'entreprise individuelle qui n'est plus majoritaire (40,7 %) au profit de celui de société (+18,8 points).

### CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

- Progression notable du nombre de salariés depuis 2008 (+38 789 salariés). Les trois quarts d'entre eux travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés.
- Forte majorité d'emplois occupés par des femmes (82,9 %).
- Prépondérance de salariés âgés de moins de 35 ans (37,7 %).
- Part importante d'employés (45,5 %).
- Proportion très importante de contrats de travail à durée indéterminée (84,5 %) et à temps complet (-67,1 %).

- Importante mobilité des salariés (16,3 %).

### CARACTÉRISTIQUES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Départs en formation financés essentiellement dans le cadre du plan et profitant à un salarié sur cinq.
- Large dominance des formations donnant lieu à une attestation de présence (89,6 %).
- Concentration des actions de formation dans le domaine de

l'activité première de l'entreprise (72,2 %).

- Accès à la formation similaire selon le genre.
- Surreprésentation des salariés travaillant à temps complet (76,4 %).
- Proportion plus importante de salariés de moins de 35 ans (41,1 %).
- Surreprésentation des salariés de la catégorie professions intermédiaires (41,0 %).
- Légère sous-représentation des salariés d'entreprises de moins de 10 salariés (64,8 %).

## CARTOGRAPHIE DE LA MOBILITÉ

La cartographie des mobilités professionnelles est un outil à destination des salariés et des employeurs. Elle a pour ambition de répertorier, à terme, l'ensemble des métiers existants dans les entreprises libérales du champ de l'OMPL.

Elle permet au salarié de construire son parcours professionnel. À partir d'un métier sélectionné, il peut :

- visualiser des métiers depuis lesquels des compétences sont transférables au regard des activités du métier ciblé (je souhaite devenir...);
- visualiser des métiers vers lesquels il peut évoluer et les conditions de cette évolution (je souhaite évoluer ou changer de métier).

Elle permet à l'employeur, qui souhaite recruter un métier spécifique,

de repérer des métiers dont les activités et les compétences peuvent, pour partie, répondre à ses attentes (je souhaite recruter...).





# PROGRAMME DE TRAVAIL 2022

1

## Étude thématique

Plateforme emplois-compétences  
à destination des cabinets dentaires

4

## Études transverses

- L'alternance dans les entreprises libérales
  - Impact de la crise sanitaire sur les entreprises libérales
    - Métiers en tension
  - Qualité de vie au travail

28

## Baromètres

1 OMPL  
3 secteurs  
13 régions  
11 branches

+ de 200 publications depuis 2005

41 études statistiques

20 études prospectives

25 études thématiques

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

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

- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Expertise automobile en Europe (2014)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)

30 baromètres annuels

12 études transverses

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ① Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2020)
- ① Cartographie des mobilités (2021)
- ① Effets de la crise sanitaire au niveau des entreprises libérales et des salariés (en cours)

- ① Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① L'équipe dentaire en Europe (2021)
- ① Cabinets dentaires (en cours)

“

Retrouvez  
toutes nos publications  
sur notre site : [www.ompl.fr](http://www.ompl.fr) ”

