

# 2014



# RAPPORT D'ACTIVITÉ OMPL

Observatoire prospectif des Métiers  
et des qualifications dans les Professions Libérales

(3) SECTEURS D'ACTIVITÉ  
CADRE DE VIE - TECHNIQUE  
JURIDIQUE  
SANTÉ

(13) BRANCHES  
PROFESSIONNELLES

426756  
SALARIÉS

(60228) )  
SECTEUR  
CADRE DE VIE  
TECHNIQUE

(61632)  
SECTEUR  
JURIDIQUE

(304896) )  
SECTEUR  
SANTÉ

# 2014 UNE ANNÉE DE CONSTRUCTION ET DE RÉFLEXION

## SOMMAIRE

Programme de travail 2014 .....	<b>05</b>
Rencontre annuelle de l'OMPL.....	<b>27</b>
Orientations 2015.....	<b>31</b>

Une volonté unanime de répondre  
aux besoins des branches, des entreprises  
et des salariés





L'Observatoire est  
un outil de connaissance  
des entreprises libérales  
au service de tous



L'OMPL fête ses dix ans,  
l'occasion d'évaluer  
son action et de redéfinir  
ses orientations

## DES ADMINISTRATEURS PARTAGEANT LA MÊME AMBITION : FAIRE DE L'OMPL UN OUTIL DE PLUS EN PLUS PERFORMANT

L'OMPL est un **observatoire paritaire** où la présidence alterne tous les deux ans entre le collègue employeur et le collègue salarié. Cette alternance pourrait donner lieu à des changements radicaux d'orientations pour répondre aux enjeux de l'un ou de l'autre. Or, nous sommes particulièrement fiers d'avoir construit, au fil des années, un observatoire qui est un véritable lieu de dialogue et de réflexion. Lieu où les administrateurs et les présidents successifs sont, avant tout, animés par la volonté de participer à la création d'un outil de connaissance des entreprises libérales au service de tous.

En 2015, l'OMPL fête ses dix ans, c'est l'occasion de mesurer le chemin parcouru et de porter un regard critique sur son action.

Ce regard, nous le voulons **objectif** pour qu'il nous aide à préparer l'avenir. Pour cela, nous avons décidé de prendre le risque de confier à un prestataire externe l'évaluation de l'Observatoire. Cette évaluation, nous l'avons souhaitée participative, en y associant les CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) qui sont nos partenaires privilégiés.

Nous attendons **beaucoup de cette démarche**. Elle doit alimenter notre réflexion et nous permettre de définir nos orientations futures. Celles-ci devant prendre en compte les attentes et les besoins des partenaires sociaux, des employeurs et des salariés, pour l'élaboration de leur stratégie emploi-formation.

Le 18 novembre 2015, la nouvelle présidence de l'OMPL présentera, à l'occasion des 10 ans de l'Observatoire, les orientations qui guideront son action pour les années à venir.

Pierre Dieu  
Vice-président

Patrick Guébels  
Président

109 980

ENTREPRISES

10 165 )

SECTEUR  
CADRE DE VIE  
TECHNIQUE

( 13 265

SECTEUR  
JURIDIQUE

86 550 )

SECTEUR  
SANTÉ

# PROGRAMME DE TRAVAIL

A stack of colorful papers (orange, green, purple) is shown on a typewriter keyboard. The papers are slightly blurred, suggesting movement or a shallow depth of field. The typewriter keyboard is visible in the background, also blurred.

Quatre objectifs fixés  
par le conseil d'administration  
pour 2014



Répondre  
aux demandes  
spécifiques  
des CPNEFP



Doter l'OMPL  
d'un baromètre  
socio-économique



Renforcer la visibilité  
des travaux de l'OMPL



Suivre les évolutions  
européennes

## PROGRAMME DE TRAVAIL 2014

### RÉPONDRE AUX DEMANDES SPÉCIFIQUES DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Comme chaque année, toutes les demandes exprimées par les branches professionnelles ont été inscrites au programme de travail de l'OMPL, dès lors qu'elles étaient compatibles avec ses missions.

### DOTER L'OMPL D'UN BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE

Depuis sa création, l'OMPL réalise des portraits statistiques qui permettent de suivre les évolutions des branches. Les administrateurs ont décidé de créer un baromètre qui publiera chaque année les chiffres clés socio-économiques.

### RENFORCER LA VISIBILITÉ DES TRAVAUX DE L'OMPL

L'OMPL met au service des partenaires sociaux des travaux qui contribuent à une connaissance partagée des réalités emploi-formation des branches professionnelles et des évolutions prospectives possibles. Ces travaux, reconnus par tous pour leur qualité, manquent encore de visibilité. Le conseil d'administration a donc décidé de poursuivre sa stratégie de communication pour les diffuser plus largement et les rendre accessibles au plus grand nombre.

### SUIVRE LES ÉVOLUTIONS EUROPÉENNES

Les entreprises libérales font l'objet d'une attention particulière au niveau européen en raison de leur réglementation. Pour certaines d'entre elles, un véritable enjeu existe si leur monopole était remis en cause. Il est important que l'OMPL soit en veille sur ce thème.

# Les études de l'OMPL, une aide à la construction des politiques emploi-formation des branches professionnelles

## 12 ÉTUDES CONDUITES

L'OMPL a piloté trois portraits statistiques, trois études prospectives, trois études thématiques et trois études transverses. Sept études étaient déjà en cours et cinq ont débuté en 2014.

### PORTRAITS STATISTIQUES

- 🕒 Cabinets d'avocats.
- 🕒 Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires.
- 🕒 Cabinets médicaux.

Les portraits statistiques et les études prospectives restent au cœur des travaux de l'OMPL. Depuis la création de l'Observatoire en 2005, les branches professionnelles adhérentes ont bénéficié d'un, voire de plusieurs portraits statistiques puisqu'ils sont mis à jour et enrichis en moyenne tous les trois ans.

### ÉTUDES PROSPECTIVES

- 🕒 Cabinets d'avocats.
- 🕒 Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires.
- 🕒 Cabinets médicaux.

Les études sont généralement l'occasion pour les partenaires sociaux, de disposer d'un accompagnement par un expert en prospective, sur

les évolutions récentes et futures de la branche. La construction de scénarios leur donne des éléments pour définir leurs orientations emploi-formation.

### ÉTUDES THÉMATIQUES

- 🕒 Insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats ou périodes de professionnalisation dans les cabinets dentaires.
- 🕒 Insertion professionnelle des bénéficiaires de contrat de professionnalisation ou de contrat d'apprentissage dans les pharmacies d'officine.
- 🕒 Impact des gardes et astreintes dans les cliniques vétérinaires sur le recrutement des salariés et l'organisation du travail.

Toutes les études thématiques sont directement liées aux préoccupations des partenaires sociaux et conduites en étroite partenariat avec eux.

### ÉTUDES TRANSVERSES

- 🕒 Qualité de vie au travail dans les entreprises libérales.
- 🕒 Cartographie des métiers.
- 🕒 Baromètre socio-économique.

Ces études sont à l'initiative du conseil d'administration de l'OMPL.



2 portraits statistiques  
2 études prospectives

1 étude thématique  
1 étude transverse

## 6 ÉTUDES PUBLIÉES

### DEUX ÉTUDES CONCERNANT LE SECTEUR JURIDIQUE

Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires

- 📌 Portrait statistique.
- 📌 De l'état des lieux à la prospective.



### TROIS ÉTUDES LIÉES AU SECTEUR SANTÉ

Cabinets dentaires

- 📌 Insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation dans les cabinets dentaires.

Cabinets médicaux

- 📌 Portrait statistique.
- 📌 De l'état des lieux à la prospective.



### UNE ÉTUDE TRANSVERSE

- 📌 Qualité de vie au travail dans les entreprises libérales.





# OFFICES DE COMMISSAIRES PRISEURS JUDICIAIRES ET SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES

Portrait statistique



Un peu moins  
de 500 entreprises  
et près de 2 500 salariés

Bien que peu nombreuses,  
les entreprises de la branche  
réalisent un chiffre d'affaires  
global important

## PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

### UNE BRANCHE REPOSANT SUR UNE STRUCTURE DUALE

Tous les biens meubles, d'occasions ou neufs, sont susceptibles d'être vendus aux enchères par un commissaire-priseur : meubles, objets d'art (tableau, bijou, bibelot...), matériels professionnels (outillage, matériel de BTP, de restauration, informatique et bureautique, stocks...) véhicules (véhicule personnel, utilitaire, de collection...), animaux (chevaux de course, cheptel...).

Depuis la loi de 2000, il existe deux types de commissaires-priseurs : le commissaire-priseur judiciaire et le commissaire-priseur de ventes volontaires. Ce distinguo repose sur la nature même des ventes. Les ventes judiciaires sont ordonnées par décision de justice (ventes après liquidations judiciaires, saisies-ventes, réalisation de gage, inventaires et prises après successions...) et confiées à des officiers publics ministériels, les commissaires-priseurs judiciaires.

Les ventes volontaires, qui procèdent du libre choix du propriétaire du bien, peuvent être dirigées par des commissaires-priseurs judiciaires et/ou des commissaires-priseurs habilités à les diriger.

Les entreprises de la branche professionnelle se répartissent entre ces deux types de ventes avec d'une part les offices des commissaires-priseurs judiciaires et, d'autre part, les sociétés de ventes volontaires.

Le repérage et le dénombrement de ces entreprises sont rendus complexes car :

- elles ne possèdent pas de code NAF spécifique et sont regroupées, au sein d'une catégorie plus large, avec d'autres professions du droit (sous classe 69.10Z) ;
- la séparation entre les deux types d'entreprises n'est pas étanche puisque 75 % des sociétés de ventes volontaires sont adossées à une étude judiciaire.

En revanche, depuis 2008, les salariés de ces deux types d'entreprises, dont la professionnalité repose majoritairement sur des compétences analogues, sont regroupés au sein de la convention collective, « sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires ». Cette convention délimite le périmètre de la branche professionnelle et permet, via l'exploitation de la DADS, de dénombrer précisément ses effectifs.

### UN PEU MOINS DE 500 ENTREPRISES EMPLOIENT PRÈS DE 2 500 SALARIÉS

En 2012, 330 offices de commissaires-priseurs judiciaires, 310 opérateurs de ventes volontaires adossés à un office et 102 non adossées, soit 412 opérateurs de ventes volontaires sont dénombrés.

EN 2012

330 offices de commissaires-priseurs  
judiciaires  
412 opérateurs de ventes volontaires



**56 %** de femmes  
**41 %** de salariés de moins de 35 ans

**81 %** d'emplois en CDI  
**79 %** de salariés à temps plein

**60 %** d'employés  
**13 %** d'ouvriers

Ces entreprises sont inégalement réparties sur le territoire national, Paris et la région parisienne concentrant plus du tiers des études judiciaires et des salles des ventes volontaires.

Bien que peu nombreuses, les entreprises de la branche réalisent un chiffre d'affaires global important. Le montant net des recettes des commissaires-priseurs judiciaires était en 2010 de 74 millions d'euros et le montant total adjugé par les sociétés de ventes volontaires de 2,2 milliards d'euros (51 % pour les objets d'art et de collection, 45 % pour les véhicules industriels et 5 % pour les chevaux).

### UNE BRANCHE DE TPE ET DE PME OÙ LES EMPLOYÉS SONT MAJORITAIRES

La branche emploie plus de 2 500 salariés dont 62 % dans des entreprises de moins de cinq salariés ETP; seules cinq entreprises ont plus de 50 salariés ETP.

Les salariés de la branche sont majoritairement des femmes (56 %), plutôt jeunes (41 % de moins de 35 ans) et employées (60 %). À l'inverse des autres professions libérales, elle emploie également un personnel ouvrier (13 %). La très grande majorité des salariés est en CDI (81 %) et à temps plein (79 %).

### QUELQUES MÉTIERS SPÉCIFIQUES À LA BRANCHE MAIS UNE MAJORITÉ DE MÉTIERS TRANSVERSAUX

Si le commissaire-priseur, son clerc et/ou ses experts demeurent les métiers emblématiques de la branche, les autres métiers peuvent être qualifiés de transversaux avec des fonctions exercées et des compétences mobilisées qui ne sont pas spécifiques : métiers de l'administration, métiers de la logistique, métiers des nouvelles technologies de l'information... Dans la majorité des cas, les entreprises étant de petite taille, les salariés sont polyvalents.

### UN DISPOSITIF DE FORMATION TOURNÉ ESSENTIELLEMENT VERS LES COMMISSAIRES-PRISEURS

Depuis une trentaine d'années, l'accès au métier de commissaire-priseur (profession réglementée) est encadré par des conditions de formation strictes, que la voie d'accès soit universitaire ou professionnelle.

Pour les autres salariés de la branche, aucune formation spécifique n'est requise. Dans ce contexte, l'effort de formation en direction des salariés demeure assez faible et inférieur à la moyenne des autres professions libérales. Cette remarque vaut pour l'usage du DIF mais encore davantage pour la professionnalisation (périodes et contrats).

Au cours des trois dernières années, les démarches qualité ISO 9001, le développement des ventes aux enchères publiques par Internet et la nécessité de communiquer sur celles-ci ont contribué à faire entrer une partie des entreprises de la branche dans des démarches de formation.

EN 2010

**2,2 milliards d'euros adjugés par les sociétés de ventes volontaires**

## PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Il semble que la branche professionnelle soit dans une période encore incertaine quant à son avenir. Elle demeure en effet confrontée à une série d'interrogations qui peuvent être regroupées en plusieurs problématiques :

- 🕒 l'évolution du marché des ventes aux enchères publiques ;
- 🕒 le positionnement des offices de commissaires-priseurs par rapport aux autres acteurs de leur environnement professionnel ;
- 🕒 l'association et le regroupement ;
- 🕒 le devenir de la régulation professionnelle.

### L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DES VENTES PUBLIQUES AUX ENCHÈRES SUSCITE BIEN DES INTERROGATIONS

- 🕒 Quel sera l'impact de la crise économique sur les ventes judiciaires ?
- 🕒 La clientèle sera-t-elle au rendez-vous des ventes généralistes, des ventes de matériel industriel ?
- 🕒 Comment évoluera le marché des ventes d'objets d'art et de collection qui peut aujourd'hui apparaître comme une valeur refuge ?
- 🕒 Comment augmenter l'offre de marchandises de qualité ?
- 🕒 Comment développer et fidéliser une nouvelle clientèle ?...

L'environnement professionnel des offices de commissaires-priseurs judiciaires est de plus en plus prégnant tant en termes de concurrence potentielle d'autres opérateurs que de positionnement sur leur territoire. Quelles seront, dans les années à venir, leur relation et/ou collaboration avec les galeries, agents, experts... pour le marché de l'art ? Avec les notaires, huissiers, mandataires... pour les ventes judiciaires ? Avec les différents acteurs du territoire (collectivités territoriales, acteurs culturels...) pour les offices et sociétés de ventes de province ? Mais aussi leur positionnement par rapport aux autres opérateurs nationaux et internationaux ?

Bien que les tentatives de regroupement d'études ou de salles des ventes ne se soient pas toujours traduites par des succès, il semble difficile d'imaginer aujourd'hui la cohabitation, sur un même territoire, d'offices et sociétés de ventes concurrentes et de petite taille. Mais plus que le regroupement sous forme sociétaire, c'est la création de réseaux qui est dans l'air. Ces réseaux permettraient de mutualiser, au moins pour partie, les moyens et les compétences pour proposer « un service encore plus performant et plus rapide à travers tout le territoire avec une même qualité d'exécution ». Par ailleurs, bien des incertitudes demeurent sur la façon dont les offices de commissaires-priseurs judiciaires vont saisir les nouvelles opportunités offertes par la loi de 2011 de développer d'autres types de prestations et de ventes

**Quel sera l'impact de la crise économique sur les ventes judiciaires ?  
La clientèle sera-t-elle au rendez-vous des ventes généralistes, des ventes de matériel industriel ?**



Quel devenir pour la profession de commissaire-priseur ?  
Un statut proche de celui des Anglo-Saxons et donc beaucoup plus libéral ?  
Ou une stricte régulation du secteur et la conservation  
de l'actuel statut d'office public ministériel ?

(ventes de gré à gré) ? Ces opportunités pourraient, elles aussi, se traduire par de nouvelles formes de coopérations entre acteurs impliqués sur un même marché comme une salle des ventes volontaires et une galerie.

### LE DEVENIR DE LA PROFESSION DE COMMISSAIRE-PRISEUR JUDICIAIRE ET DE SON MONOPOLE EN QUESTION

La dernière problématique, qui occupe actuellement les débats – souvent à fleurets mouchetés – entre professionnels, porte sur le devenir même de la profession de commissaire-priseur judiciaire et de son monopole. Certains pensent, qu'à plus ou moins long terme, le statut de commissaire-priseur se rapprochera de celui des systèmes anglo-saxons qui ont en matière d'organisation de ventes aux enchères une pratique très libérale.

D'autres défendent une stricte régulation du secteur et le statut d'officier ministériel que conservent actuellement les commissaires-priseurs judiciaires. Plus généralement, tous sont conscients que l'existence d'un régime propre à la vente aux enchères n'est pas acquise pour toujours.

Cette question tend les rapports entre professionnels, notamment entre « judiciaires » et « volontaires » et cette tension palpable de l'extérieur ne contribue pas à dissiper la vision assez floue que l'on

peut avoir de la branche à l'extérieur. En revanche, les professionnels sont unanimes pour défendre les spécificités de leur métier : « le commissaire-priseur ne doit pas devenir un courtier » ; « dans un environnement de plus en plus concurrentiel, notre identité est notre principal atout ».

C'est aussi dans ce contexte que sont observées de près les évolutions de la réglementation communautaire sur les professions réglementées ou celles de la législation nationale sur l'évolution même des professions libérales.

**Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, notre identité est notre principal atout. Le commissaire-priseur ne doit pas devenir un courtier**



## CABINETS DENTAIRES

Insertion professionnelle  
des bénéficiaires de contrats  
ou périodes de professionnalisation  
dans les cabinets dentaires

**50 %** des personnes formées en Cpro étaient demandeurs d'emploi

**42 %** effectuent leur parcours de formation en CDI

**70 %** ont un niveau de formation initiale supérieur ou égal au bac



## PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

### MAJORITÉ DE SALARIÉS DE NIVEAU BAC

Entre 2007 et 2012, parmi les salariés formés au métier d'assistant dentaire :

- 70 % ont un niveau de formation initiale supérieur ou égal au bac ;
- 42 % effectuent leur parcours de formation en CDI (contrat à durée indéterminée), dont 17 % dans le cadre d'un Cpro (contrat de professionnalisation) ;
- 50 % des personnes formées en Cpro sont demandeurs d'emploi au moment de la signature du contrat.

### UN TAUX D'INSERTION EN HAUSSE

Entre 2007 et 2012, le taux d'insertion des salariés diplômés dans la branche s'améliore chaque année. Le nombre de salariés qualifiés en 2009 est supérieur de près de 10 % à celui de 2008.

À l'issue d'un Cpro, 68 % des salariés sont recrutés, majoritairement en CDI dans le cabinet formateur, y compris lorsqu'ils n'ont pas obtenu le titre.

Le taux de rupture de Cpro est plus important dans les grandes villes, il concerne particulièrement les salariés de niveau V.

La démission est la cause principale de sortie définitive de la branche, elle concerne particulièrement les salariés des cabinets situés dans les villes de plus de 75 000 habitants.

Salariés et employeurs partagent ce constat : l'insertion durable dans la branche est conditionnée par la qualité des relations dans le cabinet et la richesse des activités confiées aux assistants.

### PRIORITÉ DONNÉE AUX DÉBUTANTS

Les cabinets situés dans les villes de moins de 75 000 habitants totalisent le plus grand nombre de salariés formés.

Ils préfèrent majoritairement recruter un débutant, car ils considèrent qu'il est plus facile de le former aux pratiques du cabinet. Dans les cabinets de grande taille, situés dans les grandes villes, la préférence va au recrutement d'un salarié expérimenté non diplômé.

### INSERTION EN ENTREPRISE ET MAINTIEN EN ENTREPRISE

Le Cpro, mis en place fin 2004, est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats. Il a deux finalités principales :

- compléter une formation initiale ou une expérience professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle complémentaire, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou reconnue par une branche professionnelle ;
- favoriser l'insertion professionnelle, c'est-à-dire permettre d'accéder à un poste dans l'entreprise.

**Salariés et employeurs partagent la conviction que l'insertion dans la branche est conditionnée par la qualité des relations professionnelles**



**Le Cpro vise l'accès à l'entreprise et à la qualification**

**La Ppro s'adresse aux salariés en CDI, pour favoriser le maintien dans l'emploi et permettre l'acquisition d'une qualification**

Le recrutement peut s'effectuer en CDD (contrat à durée déterminée) de 6 à 24 mois ou en CDI. Le temps de formation est compris entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieur à 150 heures.

Les bénéficiaires, âgés de 16 à 25 ans révolus, sont rémunérés en pourcentage du SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) selon leur âge et leur niveau de formation. Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Ce contrat ouvre droit, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale.

La Ppro (période de professionnalisation) s'adresse aux salariés en CDI, présents dans l'entreprise, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. Elle vise prioritairement des publics spécifiques : salariés à qualification insuffisante, seniors, salariés en retour de congé maternité ou parental, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleur handicapé), salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.

Elle a pour objet de :

- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, notamment ceux ayant 20 ans d'ancienneté ou âgés d'au moins 45 ans et avec au minimum un an de présence dans l'entreprise qui les emploie. Sont également concernés les salariés titulaires d'un CUI (contrat unique d'insertion) ;
- permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification, dont la liste est fixée par les partenaires sociaux.

Elle associe des enseignements généraux, professionnels, technologiques à l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

**Pour faciliter son intégration et la transmission des savoir-faire, le salarié est accompagné par un tuteur**



# CABINETS MÉDICAUX

Portrait statistique



**36 500** cabinets médicaux

**88 560** salariés

**70 %** des salariés ont un niveau supérieur ou égal au bac

## PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

### UNE ACTIVITÉ PORTÉE ESSENTIELLEMENT PAR DE TRÈS PETITS CABINETS

L'activité se répartit dans une majorité de cabinets de très petite taille : les trois quarts des entreprises comptent un à deux salariés et rassemblent 40 % des effectifs salariés de la branche.

La couverture du territoire français est disparate selon les régions. Elle est à rapprocher de la densité en médecins libéraux, à savoir déséquilibrée sur le territoire national.

Les métiers salariés sont peu diversifiés. Les salariés réalisent des tâches connexes à l'activité médicale : accueil, secrétariat, gestion, entretien et activités paramédicales pour les MER (manipulateurs en électroradiologie médicale). Le métier de secrétaire concentre la moitié des effectifs salariés de la branche.

Le niveau de qualification moyen est peu élevé : près des deux tiers des salariés possèdent un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat.

Les cabinets médicaux emploient respectivement la moitié des secrétaires médicaux et le tiers des manipulateurs radio en activité en France, les autres professionnels de ces métiers exerçant principalement en milieu hospitalier.

### CONCENTRATION DE L'ACTIVITÉ, STABILISATION DE L'EFFECTIF SALARIÉ

La tendance est à une lente concentration de l'activité dans des cabinets de plus grande taille : 5 000 cabinets de moins qu'il y a dix ans, tandis que les effectifs salariés sont restés stables sur la même période.

La composition de l'emploi s'est transformée au cours de la dernière décennie. Les recrutements se sont resserrés sur les métiers administratifs. Ainsi, les secrétaires représentent aujourd'hui la moitié des effectifs contre un tiers il y a vingt ans. Cette évolution ne reflète pas les tendances observées dans le reste de l'économie. En effet, les médecins ont sensiblement étoffé leurs effectifs de secrétaires, alors que ce métier enregistre une forte décroissance dans le reste du tertiaire. S'agissant des MER, le secteur hospitalier paraît plus dynamique que les cabinets médicaux : la proportion de professionnels travaillant dans le secteur libéral diminue.

### TRÈS GRANDE MAJORITÉ DE FEMMES EMPLOYÉES

Les emplois sont stables, souvent à temps partiel et occupés, en grande majorité, par des femmes : neuf salariés sur dix sont des femmes. La branche des cabinets médicaux est, avec les autres branches des professions libérales de santé (cabinets dentaires, pharmacie d'officine, laboratoires de biologie médicale, cliniques vétérinaires), parmi les secteurs les plus féminisés de France.

La branche se distingue par un âge moyen des salariés élevé au regard de l'ensemble de la population active française : 30 % des effectifs sont âgés de 50 ans ou plus.

La taille du cabinet employeur fait varier significativement les fonctions demandées, les profils recrutés et les conditions d'emploi proposées. Le niveau de formation initiale s'élève chez les salariés nouvellement arrivés sur le marché du travail. Les grands cabinets ont tendance à recruter des secrétaires plus jeunes, plus qualifiés et avec des conditions d'emploi plus flexibles que les cabinets de petite taille.



Des femmes employées souvent à temps partiel choisi



Progression de l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises de plus de 10 salariés

Les salariés plus jeunes, principaux bénéficiaires de la formation professionnelle

Le CDD, un tremplin vers l'emploi pérenne de plus en plus utilisé

## DES HOMMES PLUS SOUVENT CADRES ET DES FEMMES EMPLOYÉES

Les catégories socioprofessionnelles structurent fortement les rémunérations. La dispersion des rémunérations est en revanche plutôt faible au sein de chaque métier, en particulier l'âge et l'ancienneté ont un effet limité sur la trajectoire des rémunérations.

En effectifs réduits, les hommes occupent des emplois en moyenne davantage rémunérateurs. Leurs salaires moyens sont supérieurs de 36 % à ceux des femmes. Les emplois d'encadrement et à temps plein, qu'ils occupent plus souvent, expliquent cet écart.

## FAIBLE RECOURS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'effort de formation continue est globalement faible dans la branche : le plan de formation a été utilisé par 6 % des entreprises au cours des trois années considérées (2010-2011-2012), et moins de 10 % des salariés en ont bénéficié. Ces taux classent la branche en dernière position parmi les professions libérales de la santé. L'accès à la formation tend toutefois à se renforcer au fil du temps.

L'essentiel des formations est réalisé au sein des cabinets d'au moins 10 salariés. Le nombre de formations suivies a augmenté au cours des dernières années dans les cabinets de grande taille, tandis qu'il est resté stable dans les cabinets mono-salarié.

Les salariés bénéficient très inégalement de formations continues selon leur métier. Les MER concentrent l'effort de formation pour répondre à des obligations réglementaires, notamment en radioprotection : près des deux tiers des effectifs sont formés annuellement. Seuls 8 % des secrétaires accèdent à une formation chaque année.

Les salariés les plus jeunes sont les principaux bénéficiaires de formation, posant la question de l'adéquation de la formation initiale à la prise de poste.

## CHÔMAGE DANS LA BRANCHE INFÉRIEUR AU NIVEAU NATIONAL

La branche connaît un faible niveau de chômage, à l'instar du secteur de la santé et des professions libérales.

Toutefois, les jeunes s'y trouvent désormais exposés. En effet, si les salariés expérimentés bénéficient majoritairement de CDI, chez les jeunes en revanche, la part élevée des CDD et les périodes de chômage attestent d'un processus long d'insertion professionnelle.

**La branche connaît un faible niveau de chômage, à l'instar du secteur de la santé et des professions libérales**

# De l'état des lieux à la prospective

## PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

La branche compte 36 500 cabinets médicaux employeurs et 88 560 salariés (données Actalians 2012).

Les deux tiers des médecins libéraux en activité font appel à du personnel salarié pour réaliser des tâches connexes à leurs activités médicales : essentiellement le secrétariat, mais également l'entretien, la gestion, et pour certains, des activités paramédicales (notamment la manipulation des appareils de radiologie).

Les trois quarts des cabinets sont constitués de médecins qui, exerçant seuls ou en groupe, emploient entre un et deux personnels de secrétariat et/ou d'entretien. Ces cabinets couvrent 40 % des effectifs salariés de la branche.

Représentant une minorité d'entreprises (4 %), les cabinets de radiologie emploient un nombre de salariés plus élevé en moyenne. Ils rassemblent 20 % des effectifs salariés de la branche.

Le personnel de secrétariat représente à lui seul la moitié des effectifs salariés de la branche.

Les cabinets proposent des emplois stables, souvent à temps partiel, en grande partie occupés par du personnel féminin : neuf salariés sur dix sont des femmes. La branche est parmi les secteurs les plus féminisés de France. Elle se distingue également par un âge moyen élevé au regard de l'ensemble de la population active française : 30 % des salariés sont âgés de 50 ans ou plus.

### CONCENTRATION DE L'EMPLOI SUR LES FONCTIONS ADMINISTRATIVES

La concentration de l'activité des cabinets médicaux se réalise à un rythme modéré : la branche répertorie 5 000 cabinets de moins qu'il y a dix ans, tandis que les effectifs salariés sont restés stables sur la même période. Les médecins tendent à se regrouper et le schéma traditionnel de la médecine libérale passe progressivement d'une installation isolée à un exercice regroupé. Cette configuration répond principalement aux aspirations des nouvelles générations de médecins : s'appuyer sur un collectif de travail soignant, avoir la possibilité de déléguer les tâches non médicales, mieux réguler la charge de travail pour concilier activité professionnelle et vie privée.

Les médecins libéraux tendent à concentrer leurs embauches sur le personnel administratif au détriment des soignants et du personnel d'entretien. La tendance spécifique à la branche de recruter des secrétaires coïncide avec la mise en place de réformes ayant augmenté les obligations administratives des cabinets médicaux.

### LES CABINETS MÉDICAUX S'APPRÊTENT À RÉVISER EN PROFONDEUR LEUR PLACE DANS LE SYSTÈME DE SANTÉ

L'organisation des soins en France fait l'objet de nombreuses réflexions afin d'optimiser les moyens disponibles. En effet, le système se trouve face à des besoins de santé grandissants dans la population, un nombre de médecins en activité et d'heures travaillées en baisse et des contraintes budgétaires resserrées.

Dans cette conjoncture, les politiques de santé s'orientent d'une part largement vers des prises en charge ambulatoires (réalisées sans hébergement,



Une majorité de médecins exerce seule ou en groupe avec un à deux personnels administratifs et/ou d'entretien. Le personnel de secrétariat représente la moitié des effectifs salariés de la branche

en établissement de santé ou en cabinet libéral). D'autre part, elles tendent à favoriser un exercice de la médecine coordonné et partagé entre différents professionnels de santé. De nouvelles formes d'exercice de la médecine libérale devraient se diffuser. Elles reposeront sur une pratique plus collective, avec le développement du partage de locaux et de systèmes d'information, de protocoles de coopérations entre professionnels ou encore de projets de territoire.

Pour les médecins libéraux, répondre à ces enjeux suppose de faire évoluer leurs pratiques et de diversifier leurs activités. Reste à savoir comment s'organiser le travail au sein des cabinets médicaux ? La diffusion de ce nouveau schéma de médecine libérale – l'exercice dans des cabinets de plus grande taille, aux activités diversifiées – va-t-elle, dans les faits, se traduire par davantage d'embauches de personnel salarié ?

### ACCOMPAGNER LA DIVERSIFICATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Jusqu'à présent, la tendance au regroupement des médecins n'a pas contribué au développement de l'emploi et des métiers salariés.

Bien au contraire, la combinaison des facteurs en jeu (évolution corrélative des charges et des revenus des médecins, économies d'échelle réalisées grâce au regroupement...) apparaît au final légèrement défavorable à l'emploi : le nombre moyen de salariés par médecin employeur diminue et les profils recrutés se resserrent vers le personnel administratif.

Un exercice de projection à horizon de cinq et dix ans conduit à considérer que la branche pourra être créatrice d'emplois uniquement si des mesures volontaristes viennent soutenir l'exercice collectif de la médecine et inciter au recrutement de personnels. En l'absence de mesures nouvelles, la poursuite des tendances actuelles devrait amener à un recul des effectifs : l'emploi dans la branche

passerait de 88 560 salariés actuellement à 85 300 en 2018 et 85 000 en 2023 (- 3 500). Si des incitations supplémentaires étaient proposées, les hypothèses retenues conduisent à estimer un potentiel de créations d'emplois portant les effectifs à 87 900 salariés à l'horizon 2018 et 90 000 en 2023 (+ 1 400).

### UN MANAGEMENT SOUVENT EMPIRIQUE

En dehors des cabinets employant un nombre élevé de salariés (principalement en radiologie), la gestion des ressources humaines reste largement empirique et marquée par l'absence d'encadrement intermédiaire.

Le niveau de qualification moyen dans la branche est peu élevé : près des deux tiers des salariés possèdent un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat.

L'effort de formation continue est globalement faible : le plan de formation a été utilisé par 6 % des entreprises au cours des trois dernières années (2010, 2011, 2012), moins de 10 % des salariés en ont bénéficié. Ces taux classent la branche en dernière position parmi les professions libérales de la santé.

**Le niveau de qualification moyen est peu élevé. L'effort de formation continue est globalement faible et classe la branche en dernière position parmi les professions libérales de la santé**



**6 %** des entreprises ont utilisé le plan de formation

**8 %** des secrétaires bénéficient d'une formation financée par Actalians

L'essentiel des formations concerne les salariés de la branche des plus grands cabinets (majoritairement de radiologie) et est suivi par des manipulateurs en électroradiologie médicale, souvent sur des aspects réglementaires (notamment la radioprotection). Ainsi, près des deux tiers d'entre eux sont formés annuellement avec un financement d'Actalians. Dans le même temps, une faible proportion de secrétaires (8 %) bénéficie d'une formation financée par Actalians, le plus souvent sur des compétences informatiques.

Ainsi, les salariés ne semblent pas, dans l'ensemble, suffisamment formés au vu de l'ampleur des changements en cours, tant dans le fonctionnement du système de santé (informatisation, création de structures pluriprofessionnelles de santé...) que du profil de la patientèle (augmentation des flux, complexification et allongement des prises en charge, montée des exigences et du consumérisme...).

### NÉCESSAIRE ÉLÉVATION DU NIVEAU DE QUALIFICATION

À l'avenir, il semble indispensable de soutenir la transformation du secteur par une politique de formation active et bien adaptée à la culture de la médecine libérale.

Premièrement, la branche pourrait affirmer une priorité forte sur la professionnalisation de la fonction d'accueil et de gestion des patients. Une attention pourrait, dans un premier temps, être portée aux cabinets fonctionnant selon un schéma classique (binôme médecin-secrétaire) ainsi qu'aux salariés anciens, parfois en grande difficulté pour gérer leur patientèle. L'objectif serait d'assister ces cabinets, employeurs comme salariés, dans le cadre d'une action de formation spécifique.

De plus, les partenaires sociaux ont créé un titre interprofessionnel pour permettre aux entreprises libérales, notamment de santé de disposer d'un secrétariat formé à leurs spécificités. La branche pourrait se fixer un objectif de déploiement de ce titre en faisant la promotion du métier et du titre

par exemple auprès des acteurs accompagnant les projets d'installation et de regroupement des médecins (ARS [agences régionales de santé], MSA [mutualité sociale agricole]...).

Deuxièmement, la branche pourrait encourager la diffusion de l'exercice délégué et coordonné de la médecine libérale en se positionnant sur la formation certifiante de trois métiers nouveaux :

- l'assistant médical, personnel d'accueil et de secrétariat de niveau bac +2 ayant des compétences renforcées par rapport au secrétaire médical (niveau bac +1) en particulier sur les aspects de coordination de parcours complexes ;
- l'assistant médico-technique, auxiliaire paramédical de niveau bac +2 ;
- l'infirmier diplômé d'État délégué en santé publique, profession intermédiaire de santé développant des activités spécifiques dans le domaine de la prévention, de l'éducation thérapeutique, de la coordination de parcours et de soutien aux professionnels libéraux et salariés du cabinet.



## ÉTUDE TRANSVERSE

Objectiver le regard  
sur la qualité de vie au travail



**30,8 %** du secteur  
cadre de vie-technique

**11,2 %** du secteur  
juridique

**58 %** du secteur santé

Le conseil d'administration de l'OMPL a décidé, suite à l'étude sur la qualité des emplois dans les professions libérales, de conduire une enquête auprès des salariés des branches professionnelles adhérentes. Cette enquête doit permettre d'effectuer un diagnostic sur leur qualité de vie au travail.

Quatre baromètres de mesure, construits et analysés scientifiquement, ont été utilisés :

- le bien-être au travail ;
- l'implication au travail des salariés ;
- l'exposition aux causes de stress professionnel ;
- le climat social de l'entreprise.

L'enquête, réalisée par mars-lab ([www.mars-lab.com](http://www.mars-lab.com)), s'est déroulée du 5 mai au 29 septembre 2014.

Les 4032 participants (échantillon volontaire en ligne) sont issus pour :

- 58 % du secteur santé (contre un effectif total de 72,3 % à l'OMPL) ;
- 11,2 % du secteur juridique (contre 14 % à l'OMPL) ;
- 30,8 % du secteur cadre de vie-technique (contre 13,7 % à l'ompl).





Le bien-être au travail

L'implication au travail  
des salariés

L'exposition aux  
causes de stress  
professionnel

Le climat social de  
l'entreprise

## PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Dans les entreprises libérales, les facteurs de protection surpassent les facteurs de risque.

Dans leur ensemble, les salariés ont une vision positive de leur qualité de vie au travail.

### BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL POSITIF

Les salariés évaluent leur bien-être au travail de façon globalement positive :

- 🕒 bien-être eudémonique (bien-être idéal) : 12,7/20 ;
- 🕒 bien-être hédonique (bien-être ressenti) : 12,7/20.

Les notes des deux échelles étant similaires, il y a cohérence entre bien-être idéal et bien-être ressenti.

### SALARIÉS MOINS STRESSÉS

Les salariés des entreprises libérales sont globalement moins stressés que l'ensemble des salariés français. En effet, 61,03 % des salariés français sont plus stressés que ceux des entreprises libérales.

Les principales causes de stress sont dues aux incertitudes liées à l'employabilité, à un regard négatif sur certaines relations interpersonnelles et au manque de prévisibilité du travail dans un contexte d'exigences croissantes. En revanche, l'information pour travailler est suffisante, le lien social fort, le dimensionnement des postes bon, les relations avec les clients ou le public de qualité.

### IMPLICATION AU TRAVAIL IMPORTANTE

Les salariés se disent concernés par leur travail auquel ils attachent de l'importance. En revanche, ils perçoivent leur capacité d'action de manière plus mitigée.

### CLIMAT SOCIAL FAVORABLE

Les salariés des entreprises libérales sont globalement plus engagés que l'ensemble des salariés français. 67,72 % des salariés français sont moins engagés que ceux des entreprises libérales.

Les principales sources d'insatisfaction sont dues aux méthodes et style de management ainsi qu'à un déficit d'information sur l'entreprise. Des inquiétudes liées à l'employabilité et à l'évolution professionnelle sont exprimées. Ces insatisfactions sont toutefois largement contrebalancées par une perception positive de la transparence de l'organisation, de la proximité de la direction, des collègues et des représentants du personnel (quand il y en a).

Les salariés des entreprises libérales sont moins stressés que l'ensemble des salariés français

## FEMMES

51 % CADRE DE VIE-TECHNIQUE  
80 % JURIDIQUE  
90 % SANTÉ

## CADRES

36 % CADRE DE VIE-TECHNIQUE  
20 % JURIDIQUE  
14 % SANTÉ

## EMPLOYÉES

27 % CADRE DE VIE-TECHNIQUE  
70 % JURIDIQUE  
34 % SANTÉ

# RENCONTRE ANNUELLE DE L'OMPL



« Le bien-être au travail n'est pas un concept abstrait, au contraire. Des salariés qui se sentent bien dans leur emploi, c'est une entreprise plus performante. »

*Patrick Guébels, Président de l'OMPL (UNAPL)*



La performance est, encore plus qu'ailleurs, l'affaire de tous

Les TPE des professions libérales ne peuvent en aucun cas être considérées comme des grandes entreprises en miniature

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, LEVIER DE LA PERFORMANCE ?

### DU FAIT DE LEURS CARACTÉRISTIQUES, LES TPE SERAIENT PLUS PROPICES À L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL

« L'improvisation des relations sociales dans les TPE libérales – échanges largement informels, relations davantage "horizontales" que "verticales"... – est un atout pour la circulation des informations et la bonne marche de l'entreprise. »

Frédéric Rey,  
maître de conférences au CNAM,  
chercheur associé au CNRS.

« Certains chercheurs parlent de TPE attitude, TPE étant alors synonyme de plus de Transparence, plus de Proximité et plus d'Enthousiasme. Les avantages associés à ce type de structures sont non seulement l'efficacité – conséquence de circuits de décision raccourcis – mais aussi l'implication au quotidien du dirigeant dans l'activité de son entreprise, ce qui lui permet d'identifier rapidement les difficultés et de couper court aux conflits en cas de tension. »

Pierre-Éric Sutter

« Le principal atout des TPE réside dans la proximité. [...] L'information se fait en direct, sans intermédiaire. Le chef d'entreprise peut constater par lui-même dans quel état d'esprit se trouvent ses salariés. Revers de la médaille : en cas de tension, la proximité peut rapidement laisser place à un sentiment de promiscuité et générer des situations de forte souffrance. »

Thomas Lechat,  
chercheur à l'observatoire AMAROK

### UN LIEN ÉTROIT ENTRE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

« Les études conduites ces quinze dernières années ont démontré qu'il existait un lien de causalité directe entre les deux. [...] Nos travaux nous permettent de penser que le sentiment de bien-être est davantage partagé dans les TPE que dans les grandes entreprises, tout simplement parce qu'il est plus facile d'y évaluer la portée et l'utilité de sa mission. Le sentiment de reconnaissance – sociale et symbolique – est plus fort dans les petites structures, la dimension "vocationnelle" plus importante. »

Pierre-Éric Sutter

S'affranchir des référentiels hérités de l'ère industrielle, mieux tenir compte de la pluralité des régimes de performances des petites entreprises, intégrer davantage les potentialités de développement telles que la qualité de vie au travail des salariés... : autant de points plaidant pour la redéfinition de la performance, à l'aune des caractéristiques des TPE.

Les enquêtes de terrain le prouvent, les conditions de la performance dans les TPE diffèrent sensiblement de celles des grandes entreprises.

« Si, dans les grandes structures, la performance repose avant tout sur la "fonctionnalité", c'est-à-dire sur l'efficacité d'une organisation et d'un mode de gestion, dans les TPE, la performance dépend surtout de la qualité des rapports "interindividuels" et des valeurs portées par le dirigeant, tant il est vrai que l'identification des salariés à leur employeur est forte dans ce type de structure. Les TPE, et plus encore les TPE des professions libérales, ne peuvent donc en aucun cas être considérées comme des grandes entreprises en miniature. »

Frédéric Rey



La TPE attitude synonyme de plus  
de Transparence, plus de Proximité  
et plus d'Enthousiasme

Le principal atout des TPE réside  
dans la proximité

## COMMENT FAVORISER LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS POUR UNE ENTREPRISE PLUS PERFORMANTE

« Dire bonjour le matin, laisser la porte de son bureau ouverte, être à l'écoute de chacun... : tout cela compte énormément. Pour le climat social mais aussi pour la performance. "L'intensité et la qualité du dialogue ont un impact fort sur la motivation et le bien-être des salariés." La communication doit être considérée comme un investissement stratégique. Le chef d'entreprise doit y consacrer le temps et les moyens nécessaires. Rompre avec la culture du "secret", encore largement répandue dans les professions libérales, constitue un impératif. »

Jean Cotessat (UNAPL)

« La communication fait partie du management des équipes, et doit être intégrée à la formation des chefs d'entreprise et du personnel d'encadrement. »

Sébastien Girault (CFDT)

« La base de tout, c'est la formation. Grâce à mes études, je sais parfaitement soigner une carie. En revanche, à aucun moment je n'ai été préparé à gérer une équipe. »

Donipham Hammer (UNAPL)

C'est là que se situe l'enjeu essentiel pour les chefs d'entreprise.

« La sensibilisation des dirigeants est fondamentale. Ceux-ci doivent prendre conscience que ce n'est pas en pressurant les salariés – ni même en accordant des augmentations – que la productivité de leurs collaborateurs s'améliorera. La notion de communauté de pensée et de destin, s'avère bien plus fondamentale. »

Pierre-Éric Sutter

## LA SANTÉ DES DIRIGEANTS DE PME-TPE, UN FACTEUR DE COMPÉTITIVITÉ ESSENTIEL

« La santé du chef d'entreprise est le premier capital immatériel d'une TPE-PME. Les statistiques sont en effet éloquentes : trois quarts des entreprises dont le dirigeant décède, cessent leur activité dans les mois qui suivent. D'après les études conduites par l'observatoire Amarok, les facteurs "pathogènes" pesant sur les chefs d'entreprise sont nombreux (stress, surcharge de travail, incertitude, sentiment de solitude...), constituant autant de risques pour leur santé (fatigue générale, maux de tête, problèmes cardiaques...) et, par conséquent, pour la viabilité de leur structure. Paradoxalement, les travailleurs non-salariés (catégorie à laquelle les dirigeants appartiennent) se déclarent significativement plus satisfaits de leur travail que les salariés. Une tendance stable, quelles que soient les variables retenues pour ajuster les résultats statistiques. Une "anomalie" qui s'explique par le rôle essentiel des facteurs "salutogènes" (capacité à maîtriser son destin, résilience...), lesquels permettent de compenser les "stresseurs" (problèmes de trésorerie, baisse de l'activité commerciale, conflit avec les associés...), concourant ainsi à sensiblement améliorer le sentiment de bien-être ressenti par les chefs d'entreprise. »

Thomas Lechat

« Les résultats de l'étude ainsi que les échanges de cette matinée démontrent que, dans les TPE, la performance est, encore plus qu'ailleurs, l'affaire de tous. »  
Pierre Dieu, vice-président de l'OMPL, CGT



83 %  
DE FEMMES

85 %  
DE CDI

67 %  
DE TEMPS  
COMPLETS

84 %  
DE TEMPS  
PARTIELS CHOISIS

18 %  
DE CADRES

38 %  
D'EMPLOYÉS

39 %  
DE PROFESSIONS  
INTERMÉDIAIRES

# 2015 ORIENTATIONS



Répondre aux demandes  
spécifiques des CPNEFP 

Doter l'OMPL d'un baromètre  
socio-économique 

Renforcer la visibilité  
des travaux de l'OMPL 

Poursuivre la veille européenne  
au niveau des professions libérales 



Caractériser les spécificités de la branche

Construire des scénarios prospectifs



Analyser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés

## CONSTATS À L'ORIGINE DES ORIENTATIONS 2015

Pour 2015, le conseil d'administration a décidé de prolonger les orientations définies en 2014.

- 🕒 Intégrer systématiquement les demandes des CPNEFP dans son programme de travail et associer les partenaires sociaux des branches au pilotage des études qui les concernent.
- 🕒 Finaliser le baromètre socio-économique, initié en 2014, afin de doter les branches d'un outil de suivi des évolutions en cours.
- 🕒 Renforcer la communication sur les études afin qu'elles participent à la connaissance et la reconnaissance des entreprises libérales.
- 🕒 Poursuivre la veille au niveau européen afin d'anticiper, si possible, les répercussions des décisions concernant les entreprises libérales sur l'emploi salarié.
- 🕒 Évaluer l'OMPL, son activité et ses travaux, afin de procéder aux ajustements qui seraient nécessaires au regard des missions confiées par le législateur et les partenaires sociaux fondateurs de l'Observatoire, et des attentes des branches professionnelles.

### ÉTUDES SE POURSUIVANT EN 2015

#### PORTRAIT STATISTIQUE

Deux branches professionnelles sont concernées par un portrait statistique. Les cabinets d'avocats ont déjà bénéficié de plusieurs portraits statistiques, celui-ci prolonge les données publiées dans les précédents et les enrichit par la mobilisation des DADS et de l'enquête Emploi. En revanche, pour les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires, il s'agit du premier portrait statistique puisque la branche professionnelle a adhéré à l'OMPL en 2012.

#### Objectifs de l'étude

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



Préciser l'impact des gardes et astreintes sur l'emploi et l'organisation

Rendre lisibles les mobilités professionnelles possibles

## ÉTUDE PROSPECTIVE

Les études prospectives sont conduites à la demande des branches des cabinets d'avocats et des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires. À la suite des portraits statistiques, elles ont une approche plus qualitative et s'attachent à conduire une réflexion en partenariat avec les experts de la branche, des employeurs et des salariés sur les évolutions possibles à moyen terme notamment dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. Elles construisent des scénarios permettant d'appréhender les emplois en fonction des évolutions possibles et de la stratégie des acteurs.

### Objectifs de l'étude

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

## INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DE LA PHARMACIE D'OFFICINE

### Objectifs de l'étude

- Analyser quantitativement l'insertion professionnelle des bénéficiaires de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans la branche, au terme de la formation et à trois et cinq ans.
- Analyser qualitativement l'insertion en faisant apparaître une typologie des entreprises qui mobilisent les différents dispositifs : les profils des salariés recrutés en fonction du dispositif et les stratégies des employeurs.
- Identifier les causes de rupture de contrat en cours de formation.

- Préciser les raisons de changement de projet professionnel pour les stagiaires qui ont obtenu leur diplôme et quitté la branche professionnelle.

## PROBLÉMATIQUE DES GARDES ET DES ASTREINTES DANS LES CLINIQUES VÉTÉRINAIRES

Le portrait statistique et prospectif réalisé en 2010 met en exergue les difficultés de la profession à organiser la permanence et la continuité des soins en raison des contraintes du droit du travail et de la pluralité des cas : les nouvelles règles du jeu, les nouveaux intervenants, l'évolution des mentalités accroissent ces difficultés. Les problèmes sont de trois ordres : la compétence quand on est amené à intervenir sur un animal méconnu (par exemple un van avec un cheval de course qui se renverse sur l'autoroute) ; l'adaptation du droit du travail aux contraintes de la garde ; les conditions de travail difficiles de cette mission.

L'étude tend à analyser les répercussions de ces gardes et astreintes sur le recrutement, les compétences et l'organisation du cabinet.

## CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS ET DES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS

Au-delà du marché national de l'emploi, il y a lieu de conforter les marchés locaux et sectoriels alors que la mobilité professionnelle est au cœur de la question de la sécurisation des parcours.

Des études au plus près des préoccupations  
des partenaires sociaux

Publier annuellement un baromètre permettant de suivre les évolutions des branches



- 3** nouvelles études transverses
- Apprentissages informels
  - Qualité de vie au travail par secteur professionnel
  - Évaluation de l'OMPL

Plus précisément, l'élargissement des champs des possibles pour les salariés contribuera à leur proposer des réponses à des problématiques d'emploi : chômage, passage de temps partiel à temps plein (et réciproquement), changement d'horaires, changement d'emploi, changement d'employeur, proximité emploi-habitation, évolution professionnelle, choix de vie... Côté employeur, une meilleure mobilité peut permettre de répondre à des situations locales de pénuries par une attractivité renforcée des PL en raison des potentialités d'emploi offertes aux salariés, et par le développement d'un vivier d'offres de travail.

#### Objectifs de l'étude

- 🕒 Rendre les mobilités lisibles aux salariés et aux employeurs.
- 🕒 Mobiliser et/ou construire les outils d'accompagnement de cette mobilité.

#### BAROMÈTRE DE L'OMPL

Un grand nombre d'indicateurs sur l'emploi dans les professions libérales sont produits depuis la création de l'OMPL à partir des données de la statistique publique (DADS et enquête Emploi) et d'Actalians.

Ces indicateurs, présentés et analysés dans les différentes études, donnent de la visibilité aux entreprises libérales du champ de l'OMPL.

Leur récurrence (publication annuelle) et leur qualité incitent l'OMPL à produire un baromètre qui sera publié annuellement et permettra de suivre les évolutions des branches.

Parallèlement, la demande des branches de pouvoir disposer d'une déclinaison régionale de certains indicateurs va faire l'objet d'un volet du baromètre.

#### Objectif du projet

- 🕒 Mettre à disposition, notamment des partenaires sociaux, les chiffres sur les entreprises libérales.

#### ÉTUDES PROGRAMMÉES POUR 2016

##### APPRENTISSAGES INFORMELS

L'étude sur la contribution des entreprises libérales au développement des territoires a fait apparaître que le développement et l'acquisition de compétences des salariés s'effectuent selon des modalités spécifiques, proches de celles observées généralement dans les TPE. En particulier, l'entreprise libérale pourrait être appréhendée comme une entreprise apprenante, du fait qu'organisation de l'activité et processus permanent d'apprentissage y entretiendraient une relation étroite.

#### Objectifs de l'étude

- 🕒 Identifier la nature et le poids des modalités « non instituées » d'apprentissage, dans les processus d'acquisition des compétences des salariés.
- 🕒 Caractériser les éléments qui sous-tendent le fonctionnement des entreprises libérales en tant qu'organisations apprenantes.
- 🕒 Permettre aux treize branches d'engager une réflexion sur les modes de reconnaissance des compétences acquises par les salariés en entreprise.
- 🕒 Identifier si nécessaire les types d'accompagnement des entreprises et des salariés qu'il conviendrait de mettre en place.

L'entreprise libérale serait une entreprise apprenante car elle favorise le développement et l'acquisition des compétences des salariés en situation de travail

Une assez bonne qualité de vie au travail. Cependant, les réalités sont sensiblement différentes d'une branche à l'autre et nécessitent d'être affinées

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL PAR SECTEUR PROFESSIONNEL

L'étude qualité de vie au travail, ouverte à l'ensemble des salariés des entreprises des branches adhérentes à l'OMPL, a mobilisé plus de 4 000 salariés. Globalement les résultats démontrent une assez bonne qualité de vie au travail. Cependant, les réalités étant sensiblement différentes d'une branche à l'autre, les conclusions seront affinées pour chaque secteur et selon trois thèmes :

- le stress ;
- le climat social ;
- l'implication au travail.

### Objectif de l'étude

Doter chaque secteur et chaque branche d'éléments permettant de mesurer la qualité de vie au travail des salariés.

## ÉVALUATION DE L'OMPL

À l'occasion des 10 ans de l'OMPL, les administrateurs ont décidé de commanditer une évaluation qui sera réalisée par un consultant externe.

### Objectifs de l'évaluation

- Faire un bilan de son activité au regard :
  - des missions confiées aux observatoires par les différentes lois sur la formation professionnelle ;
  - des missions fixées par les partenaires sociaux lors de sa création ;
  - des attentes des CPNEFP.
- Définir ses orientations pour les années à venir en prenant en compte les résultats de l'évaluation.

Les résultats de cette étude, qui a fait l'objet d'un appel d'offres, seront présentés lors de la prochaine rencontre de l'OMPL le 18 novembre 2015.

L'évaluation de l'OMPL, une occasion de faire le point sur 10 ans d'activité et de définir les orientations pour les années à venir

# L'OMPL, UN OUTIL PARITAIRE

AU SERVICE  
DES PROFESSIONS  
LIBÉRALES  
ET DES SALARIÉS

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

L'OMPL est né de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales conclu entre l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les 5 syndicats de salariés CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO-CGT.

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

- Patrick Guébels : président
- Marie France Perrot-Guthey : trésorier
- Pierre Marie Dieu : vice-président
- Jean Cotessat : secrétaire

### COLLÈGE EMPLOYEURS

- Jean Cotessat
- Philippe Denry
- Marie-Françoise Gondard-Argenti
- Gérard Goupil
- Patrick Guébels
- Patrick Julien
- Elyse N'Guyen
- Jacques Niney
- Bruno Pelletier
- Christophe Yuen

### COLLÈGE SALARIÉS

- Patrick Béguin
- Pierre Marie Dieu
- Serge Forest
- Sébastien Girault
- Marie France Perrot-Guthey
- Roger Halegouet
- Joëlle Loussouarn-Peron
- Michel Parinet
- Colette Perin
- Michel Seignovert

### 4 missions principales :

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

### 13 branches professionnelles :

#### Cadre de vie-technique

- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts-fonciers
- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction

#### Juridique

- Cabinets d'avocats
- Études d'huissiers de justice
- Études de mandataires judiciaires et d'administrateurs judiciaires
- Offices de commissaires priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires

#### Santé

- Cabinets dentaires
- Cabinets médicaux
- Cliniques vétérinaires
- Laboratoires de biologie médicale
- Pharmacie d'officine

Observatoire prospectif des Métiers et des qualifications  
dans les Professions Libérales

4, rue du Colonel Driant - 75046 Paris Cedex 01

Tél. : 01 53 00 86 64 - Fax : 01 53 00 78 00 - [ompl@actaliens.fr](mailto:ompl@actaliens.fr)

[www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr](http://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr)