

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018

“
L'AVENIR
EN
DEVENIR
”



Ompl

S O M M A I R E

Édito	03
Programme de travail 2018	04
Commissaire de justice, une nouvelle profession	06
Cliniques vétérinaires	14
Cabinets dentaires	18
Le numérique dans les entreprises libérales	22
Baromètres, emploi-formation	26
Programme de travail 2019	27

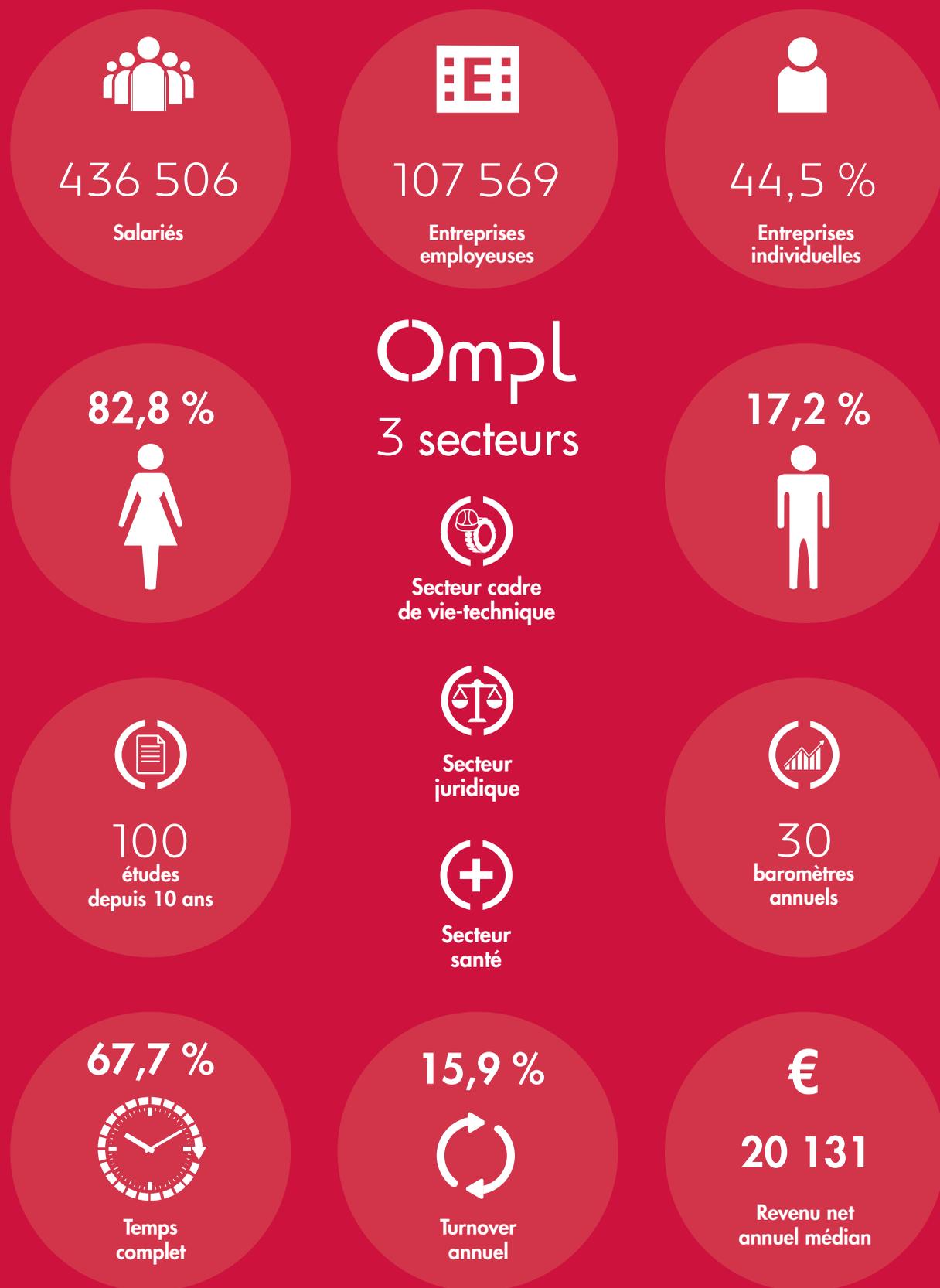
“

Je lis dans l'avenir
la raison du présent.

Alphonse de Lamartine

”





ÉDITO

ÊTRE AU RENDEZ-VOUS
DES ENJEUX ACTUELS ET FUTURS

L'OMPL œuvre depuis sa création en 2005 à la connaissance et reconnaissance des entreprises libérales et de leurs salariés.

En 2018, il a franchi le seuil de 100 études publiées. Celles-ci permettent d'affiner la connaissance de ce champ qui reste encore trop méconnu, malgré son apport indéniable au dynamisme des entreprises. Le périmètre libéral rassemble 24,5 % des entreprises et établissements métropolitains ce qui le place parmi les plus représentés avec ceux de l'artisanat (21,8 %) et du commerce (21,6 %). Dans cet ensemble libéral, les 107 569 entreprises employeuses du périmètre de l'OMPL rassemblent 87 % des entreprises employeuses libérales du secteur juridique et 95 % de celui de la santé. Elles comptent au total près de 437 000 salariés.

Les travaux de l'OMPL, outre le suivi des données statistiques des entreprises employeuses et des salariés, analysent leurs caractéristiques dans l'ensemble des domaines relatifs à l'emploi et à la formation. Ainsi, plusieurs études ont mis en lumière leur contribution au développement des territoires et au maintien du lien social.

À l'heure des grands bouleversements dans le champ de la formation professionnelle et de la nécessité pour les branches professionnelles de disposer d'indicateurs probants sur leurs entreprises, l'OMPL se doit d'être encore plus à l'écoute des partenaires sociaux pour leur fournir toutes les informations qui leur seront indispensables au pilotage de leur politique emploi-formation.

Les administrateurs de l'OMPL, conscients des enjeux actuels et futurs, sauront honorer ce rendez-vous et développeront l'expertise de l'OMPL pour qu'elle soit un outil de plus en plus performant au service des entreprises et de leurs salariés.

Marie-France Guthey
Vice-présidente

Bruno Pelletier
Président

PROGRAMME DE TRAVAIL 2018



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 Cotessat
Philippe Denry
Sabine Fournal
Gérard Goupil
Patrick Guebels
Benoit Marche
Élise Nguyen
Jacques Niney - Secrétaire
Bruno Pelletier - Président
Marie Tourterel

Collège salariés

Patrick Beguin
Noureddine Benyamina
Stéphane Calmard - Trésorier
Pierre Dieu
Serge Forest
Marie-France Guthey - Vice-présidente
Roger Halegouet
Joëlle Loussouarn-Peron
Colette Perin
Sandra Wisniewski

13 PROJETS CONDUITS EN 2018

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 ont bénéficié de plusieurs portraits statistiques, puisqu'ils sont mis à jour et **enrichis en moyenne tous les trois ans**.

La prospective étant construite sur le moyen terme (cinq à dix ans), les études sur ce thème sont plus espacées dans le temps pour bénéficier d'un recul suffisant par rapport aux scénarios développés.

Portraits statistiques

- ④ Cabinets dentaires
- ④ Cliniques vétérinaires

Études prospectives

- ④ Offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires
- ④ Études d'huissiers de justice
- ④ Cabinets dentaires
- ④ Cliniques vétérinaires

Études thématiques

- ④ Cabinets de géomètres, le bac professionnel dans la branche
- ④ Modalités d'entrée dans la vie active des étudiants vétérinaires et des auxiliaires vétérinaires
- ④ Entreprises d'architecture, Plateforme emploi-compétence

Toutes les études thématiques sont directement **liées aux préoccupations des partenaires sociaux** des CPNE-FP et conduites en étroit partenariat avec eux.

Études transverses

- ④ Le numérique dans les entreprises libérales
- ④ Publication d'un ouvrage sur les apprentissages informels dans les entreprises libérales
- ④ Territoires et compétences

Les études transverses 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.



5 ÉTUDES FINALISÉES

Secteur juridique

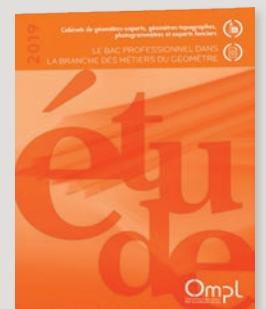
- ④ Offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires, étude prospective
- ④ Études d'huissiers de justice, étude prospective

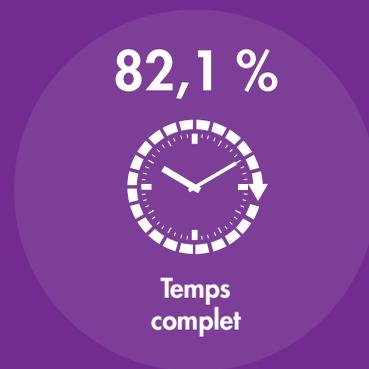
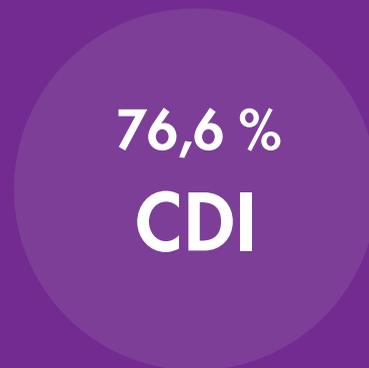
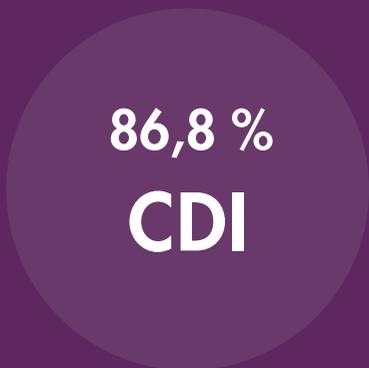
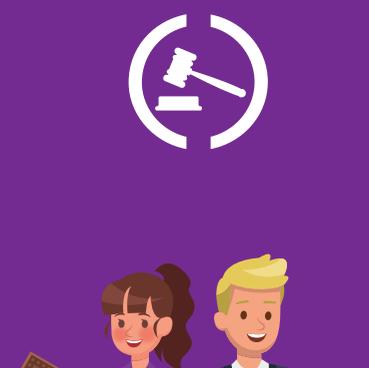
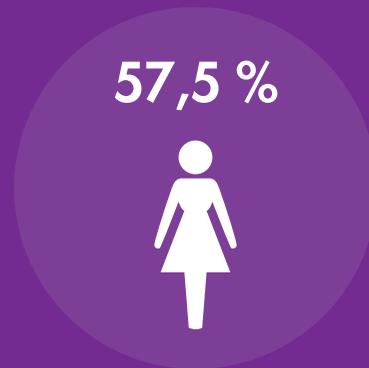
Secteur santé

- ④ Cabinets dentaires, étude statistique
- ④ Cliniques vétérinaires, étude statistique

Études transverses

- ④ Le numérique dans les entreprises libérales
- ④ 30 baromètres
 - 1 OMPL
 - 3 secteurs
 - 13 régions
 - 13 branches





Élargir ses missions et s'adapter

La fusion des professions d'huissier de justice et de commissaire-priseur judiciaire, dans un environnement économique en mutation, est un élément déterminant pour la stratégie des entreprises à moyen et long termes.



COMMISSAIRE DE JUSTICE UNE NOUVELLE PROFESSION

Enseignements des études prospectives

D'huissier de justice à commissaire de justice

Statut

Les huissiers de justice sont des professionnels libéraux, officiers publics ministériels, qui exercent **des fonctions réglementées de service public** par délégation de l'État. Les huissiers de justice sont **nommés par le garde des Sceaux** et leur installation est régie par le ministère de la Justice. Leur intervention a été progressivement élargie au périmètre du tribunal de grande instance (2009) et récemment, à celui de la cour d'appel (2017).

Large panel d'activités

Activités réservées aux études d'huissiers de justice :

- exécution forcée ;
- signification.

Activités non réservées :

- constat ;
- recouvrement amiable d'une créance ;
- vente aux enchères publiques ;
- conseil juridique.

Activités accessoires :

- médiation.

Cette diversité leur assure une palette étendue de clientèles.

Concentration progressive des études

Les réformes successives entraînent **un mouvement de concentration** des études.

Depuis une dizaine d'années, la France compte moins d'études d'huissiers de justice (**1 688 en 2016** contre 1 988 en 2008), mais les structures s'agrandissent (4,5 salariés et 1,6 dirigeant en moyenne par étude en 2008 ; **6,6 salariés et 2 dirigeants en 2016**).

Spécialisation accrue

Les études sont majoritairement constituées de petites équipes au sein desquelles chaque salarié développe **une polyvalence importante**, en particulier dans celles de très petite taille.

Le regroupement des équipes dans des établissements de plus grande taille tend à créer **un mouvement**

de spécialisation, par le recrutement de salariés qualifiés (la moitié des effectifs aujourd'hui), notamment des cadres. Les équipes de Clercs sont soutenues par les personnels des fonctions support (accueil, secrétariat, comptabilité, etc.).

Nouvelles exigences

Les études d'huissiers de justice font face à **de nombreux bouleversements** : élargissement de leur compétence territoriale, resserrements des budgets des clients, modernisation des procédures de commande, notamment publique.

Désormais, les gros clients procèdent de plus en plus souvent **à leur mise en concurrence**.

La capacité à traiter d'importants volumes de dossiers devient un critère de sélection.

Ces diverses évolutions engendrent **une pression concurrentielle accrue** face à laquelle les études adoptent diverses stratégies : regroupement des entreprises par fusion-acquisition, coopératives ou mises en réseau.

Transformer les enjeux en opportunité

Mutation de la demande & déjudiciarisation

L'évolution de la société et de son organisation juridique sont favorables à l'activité des huissiers de justice. Ainsi, les questions de **sécurité juridique** sont de plus en plus **prégnantes** chez les particuliers, comme chez les professionnels, et multiplient les besoins de constats, notamment pour tout ce qui touche à l'Internet et aux SMS.

L'État multiplie les possibilités de règlements des conflits hors des tribunaux et continuera à développer ces alternatives : **la médiation, la conciliation, la transaction sont autant de nouveaux marchés** pour les études d'huissiers de justice, sans oublier celui du recouvrement amiable des créances.

Réformes réglementaires lourdes de conséquences

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 élargissant la compétence territoriale des huissiers de justice et le projet de loi 2018 d'ouverture de 202 nouveaux offices spécifiquement localisés pourraient renforcer la concurrence entre les études et la tendance à leur concentration.

La fusion progressive (2022-2026) des professions d'huissier de justice et de commissaire-priseur judiciaire, sous la désignation de « commissaires de justice », **bouleversera également la répartition des activités réservées et des activités concurrentielles**.

Évolution des métiers

Le cadre d'exercice des futurs commissaires de justice poussera à la diversification des compétences de la plupart des métiers :

- **le clerc significateur** verra une partie de son activité disparaître avec la mise en place de la signification électronique. Il sera en capacité de conduire des activités parallèles à condition qu'il renforce ses compétences techniques mais aussi transversales ;
- **les secrétaires gestionnaires des dossiers** devront être à la pointe des derniers logiciels professionnels ;
- **les Clercs aux procédures** devront se spécialiser sur un domaine ou un type de clientèle ;
- **les Clercs experts** prendront en charge de nouvelles fonctions stratégiques et managériales.

Tous les salariés devront gagner en autonomie et en efficacité dans une nouvelle configuration professionnelle.

Le digital : un virage inévitable

La modernisation de la société et des procédures – publiques ou non – développe des technologies nouvelles pour les significations, les constats numériques ou la transmission dématérialisée des dossiers. Les plateformes numériques se multiplient (*Médicys, Securact, etc.*).

Le virage de la digitalisation et du numérique sera déterminant et clivant.

Les offices qui s'y engageront se renforceront.

Stratégies d'entreprises déterminantes

Les études possèdent de véritables atouts : une proximité géographique, une forte crédibilité vis-à-vis de la clientèle liée au statut d'officier public et ministériel, et la possibilité d'offrir une continuité entre les phases amiable et contentieuse des procédures.

À cette fin, **les dirigeants devront engager une réflexion stratégique** qui devra porter sur :

- l'engagement dans le numérique ;
- le développement de structures de coopération ;
- le déploiement commercial ;
- la diversification des activités sur les marchés complémentaires ;
- la formation continue de l'ensemble des salariés.





Choix stratégique à opérer entre fusion limitée au regroupement sous une appellation commune et réelle intégration des deux secteurs économiques.



De commissaire-priseur judiciaire à commissaire de justice

Statut

L'Ordonnance du 2 novembre 1945, amendé par les lois n° 2000-642 du 10 juillet 2000 et 2011-850 du 20 juillet 2011, a séparé les activités strictement judiciaires des ventes volontaires.

Le commissaire-priseur judiciaire est l'**officier public et ministériel** chargé de procéder à l'expertise, la prise et la vente judiciaire aux enchères publiques des meubles et effets mobiliers corporels. Seul professionnel spécifiquement formé pour ce faire, il exerce au sein d'un office.

Agir pour un avenir choisi

Deux scénarios possibles selon le degré d'adaptation des entreprises à la fusion prochaine avec les commissaires-priseurs judiciaires.

Scénario « statu quo »

Dans ce scénario, l'arrivée des entreprises de la branche des commissaires-priseurs judiciaires est compensée par la baisse du nombre d'offices d'huissiers de justice.

Sous ces hypothèses, le nombre d'entreprises de la nouvelle branche des commissaires de justice en 2022 devrait se stabiliser autour du nombre actuel de structures actives dans les deux branches, soit environ 2 090 unités.

La fusion des deux professions ne s'accompagne pas d'une réelle intégration économique des activités et les mobilités professionnelles ne se

développent pas. Il en résulterait un **ralentissement des créations d'emplois** au sein des entreprises.

Scénario « volontariste »

Dans ce scénario, les entreprises intègrent les activités de deux ex-branches et **enrichissent leur offre de services**.

Par conséquent, l'intensité de la concurrence au sein de la nouvelle branche s'accroît, ce qui a pour effet d'écartier du marché les entreprises à la rentabilité insuffisante.

Ces facteurs conduisent à une baisse notable du nombre d'entreprises dans la branche des commissaires de justice, dont le nombre s'établirait autour de 1 960 unités en 2022.

La diversification et la croissance de l'activité au sein des entreprises nécessitent l'intégration de personnel spécialisé.

Par ailleurs, la **mobilité intra-branche se développe**.

volontaires et avoir au moins un dirigeant ou un associé ou un salarié titulaire du certificat de bon accomplissement de stage.

De nombreux commissaires-priseurs exercent de fait les deux activités. La société de ventes volontaires est alors dite « adossée » à l'office.

Nouveaux bouleversements

Après la loi de 2000 imposant une séparation entre ventes judiciaires et ventes volontaires et la loi de 2011 dite de

libéralisation des ventes volontaires, la branche professionnelle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des opérateurs de ventes volontaires avait tout juste trouvé, notamment en matière sociale, un équilibre.

Elle est à nouveau secouée par deux nouvelles dispositions législatives :

- la loi sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi Macron) d'août 2015 et l'ordonnance de juin 2016 qui crée la profession de commissaire de justice regroupant les professions d'huissier de justice et de commissaire-priseur judiciaire ;
- la loi travail d'août 2016 (dite El Khomri) qui restructure les branches professionnelles et oblige celles de moins de 5 000 salariés à fusionner avec d'autres. La création de la nouvelle profession de commissaire de justice a d'abord été vécue par les commissaires-priseurs comme une menace pesant sur l'exercice même de leur profession dans son double exercice « judiciaire » et « volontaire », puisque la loi ne concerne pas, a priori, les opérateurs de ventes volontaires.

Une branche se portant plutôt bien

Trois indicateurs témoignent de la bonne santé économique et sociale de la branche :

Un nombre d'offices et de maisons de ventes adossées stable :

- 315 offices et sociétés civiles professionnels en 2016 contre 313 en 2010 ;

- 303 sociétés de ventes volontaires adossées à des offices de commissaires-priseurs judiciaires en 2016 contre 310 en 2010 ;
- 100 sociétés de ventes volontaires non-adossées en 2016 contre 77 en 2012.

Des effectifs salariés en augmentation :

- 3 291 salariés en 2015 contre 2 592 en 2010 ;

Des montants adjudugés lors des ventes en progression :

- 2 190 M€ pour tous les types de ventes (frais de ventes non inclus) en 2010 ;
- 2 937 M€ en 2016.

Scénarios à court terme

Dans ce contexte, il est particulièrement difficile de proposer des scénarios à moyen terme pour l'ensemble de l'activité de ventes aux enchères publiques.

Cependant, quelques hypothèses liées à la fusion de la branche (avant 2023) et à la création de la future profession de commissaire de justice (2022) peuvent être esquissées

Fusion des branches

Scénario 1 - La branche éclate

À la suite de l'éclatement de la branche, seuls les offices de commissaires-priseurs judiciaires fusionnent avec les études d'huissiers de justice. Les SWV trouvent une autre branche de rattachement.

Plus probablement, le ministère du travail impose le rattachement des SWV à la nouvelle branche des études de commissaires de justice.

Les offices ayant des SWV adossées transfèrent leurs salariés au sein de leur office.

La branche arrive en position de faiblesse car divisée pour négocier la fusion avec les études d'huissiers de justice.

Scénario 2 - La branche dans son ensemble fusionne avec les études d'huissiers de justice

Une seule branche rassemble les commissaires-priseurs judiciaires, les opérateurs de ventes volontaires et les études d'huissiers de justice. Elle se dote d'une nouvelle convention collective. La profession de commissaire de justice se met définitivement en place dans un contexte apaisé.

La branche arrive en meilleure position pour négocier la fusion.

Future profession des commissaires de justice

Scénario « Statu quo »

La fusion se limite au regroupement des professions sous une appellation commune.

Chaque acteur reste sur ses positions précédentes.

Les entreprises de chaque branche demeurent juridiquement distinctes (pas de création de société professionnelle d'exercice).

Les cursus de formation (commissaire-priseur judiciaire et huissier de justice) sont intégrés au nouveau décret sans fongibilité. Les cursus de formation du personnel salarié demeurent distincts.

Dans ce scénario, les deux branches cohabitent. La mobilité professionnelle des salariés ne se développe pas.



Commissaire de justice : une nouvelle profession

La profession de commissaire de justice, créée par la loi Macron du 6 août 2015, entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

Elle regroupera les activités des offices d'huissiers de justice et des commissaires-priseurs judiciaires, et rendra accessibles à tous les commissaires de justice les activités qui étaient auparavant réservées à l'une ou l'autre profession.

Les dispositifs de formation permettront l'arrivée de la première promotion de commissaires de justice en juillet 2022.

Recomposition d'un univers professionnel

Cette longue période transitoire permettra aux professionnels en exercice d'acquiescer les compétences de la profession qui n'était pas la leur. Les branches ont donc jusqu'en 2023 pour finaliser leur accord collectif.

La création de structures interprofessionnelles associant huissiers de justice et commissaires-priseurs judiciaires permettra d'associer les compétences pour mieux répondre aux attentes des justiciables.

La fusion des deux corps implique le suivi d'une formation pour tous avant le 1^{er} juillet 2026.

La formation sera un levier et un enjeu pour la réussite des entreprises de chacune des branches.

Scénario « Construction d'une vision commune »

La fusion des branches et la création de la profession de commissaire de justice donnent lieu à une réelle intégration des deux secteurs économiques.

Chaque acteur – huissier de justice ou commissaire-priseur judiciaire – se positionne sur les activités de l'autre branche. Les activités économiques se regroupent au sein de SPE (sociétés pluri-professionnelles d'exercice) réunissant les deux professions. La mobilité entre salariés des ex-branches se développe, notamment pour les clerks. Les cursus de formation deviennent intégrés au niveau des dirigeants mais aussi de leurs salariés. Les commissaires-priseurs se forment aux métiers de l'exécution pour élargir la gamme de leurs services.

Former les équipes de demain

Dans la perspective de la création de la future profession, **des synergies sont à trouver** entre les formations proposées par les huissiers de justice et celles des commissaires-priseurs judiciaires.

Ainsi, il n'existe pas de certificat de qualification professionnelle (CQP) spécifique à la branche des commissaires-priseurs judiciaires. La question se pose alors de savoir s'il faut en créer de toutes pièces, notamment pour les clerks ?

Ou décliner en modules spécifiques les CQP existants pour les salariés des études d'huissiers de justice ? Certains modules pourraient être communs aux deux cursus ; d'autres spécifiques aux activités d'exécution ou à celles de ventes aux enchères. La conception

d'une offre de formation **modulaire** permettrait également d'offrir aux salariés des parcours de formation individualisés et de développer l'alternance. Plus généralement, les mutations à venir peuvent aussi être perçues comme une occasion de **définir une véritable offre de formation qualifiante spécifique** aux métiers de la vente aux enchères publiques. Pour cela, il conviendra de s'appuyer sur un référentiel emploi et compétences qui permette :

- d'adapter les contenus de formation aux évolutions économiques et sociales, dont celles repérées dans le présent document ;
- de répondre aux besoins individuels des salariés des offices et maisons de ventes ;
- de proposer des solutions adaptées aux divers outils de financement mis en place, entre autres, par Actalians ;
- de définir des cahiers des charges à destination des futurs prestataires de formation.



La formation, un levier et un enjeu pour la réussite des entreprises de chacune des branches.



INVENTER LA FORMATION DE DEMAIN

Les parcours de formation doivent répondre aux défis des années à venir et s'adapter aux nouvelles données législatives et à la concurrence.

Ajuster la formation

Plusieurs axes de formation devront être renforcés :

- **dans le domaine juridique**, le recouvrement à l'amiable, les petites créances, le conseil juridique, les baux et fonds de commerce, la vente aux enchères ou encore la médiation ;
- **dans le domaine informatique**, les logiciels professionnels et autres plateformes numériques ;
- **dans les fonctions transverses**, la relation clientèle, la gestion administrative et sociale.

Formations accessibles, adaptées et qualifiantes

Afin d'accompagner la stratégie des entreprises et de soutenir leur compétitivité économique plusieurs pistes au niveau de la formation sont à privilégier :

- **augmenter** le nombre de certifications ;
- **organiser** les certifications en modules capitalisables et progressifs ;
- **adapter** le contenu des programmes aux nouveaux besoins de compétences des entreprises ;
- **soutenir** les démarches de VAE (Validation des acquis de l'expérience) des salariés.

Dans tous les cas, la transformation en profondeur des branches, des métiers et des cadres d'exercices impose aux dirigeants d'entreprendre dès maintenant une réflexion à moyen et long termes, pour être acteurs des changements et de la réussite de leur équipe et de leur entreprise.

Pour les clerks salariés va-t-on vers une profession unique avec des spécialisations commissaire-priseur judiciaire, huissier de justice ?

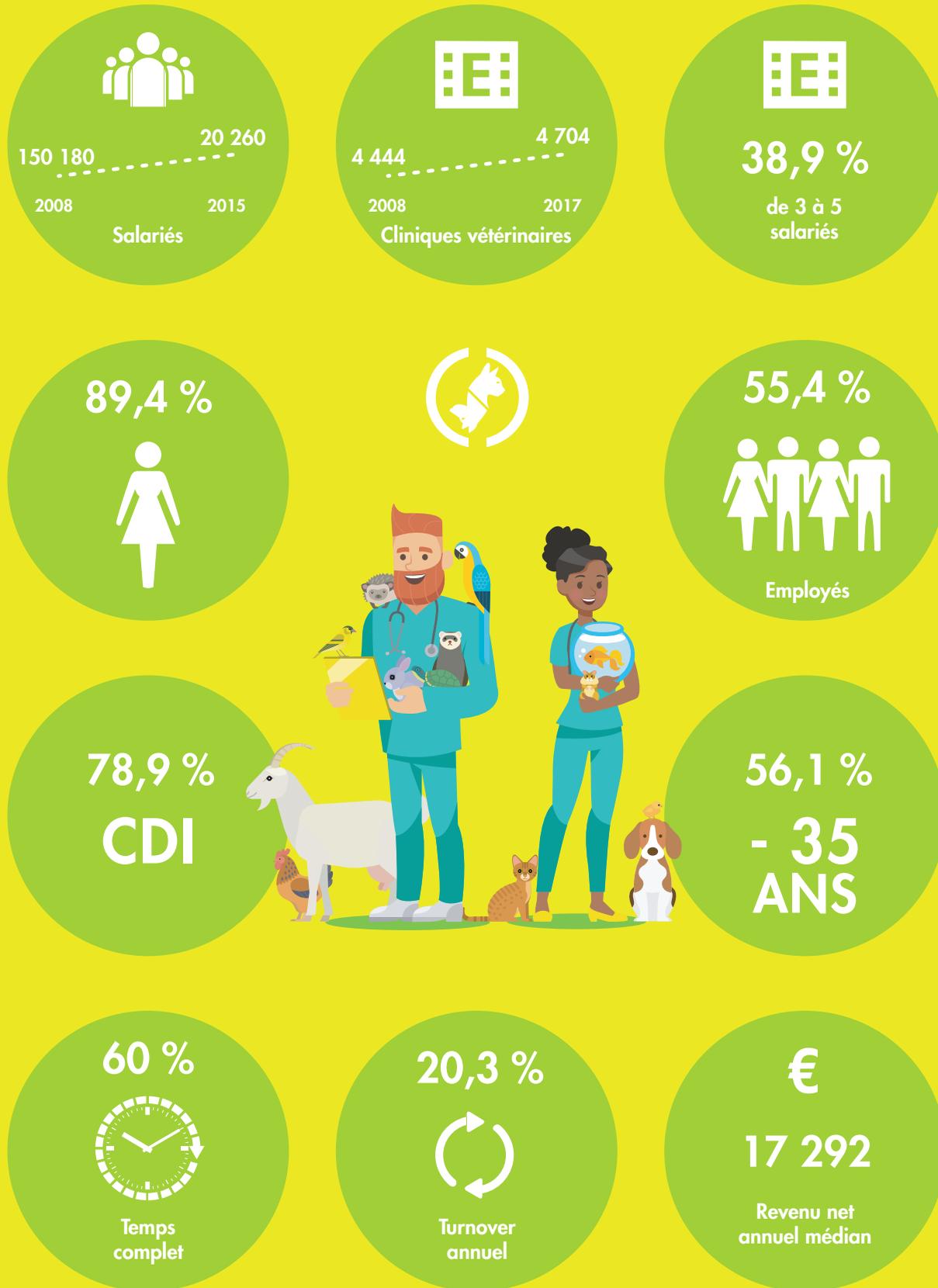
Ou vers des formations initiales spécialisées clerk de commissaire-priseur judiciaire, clerk d'huissier de justice ?

Une partie des compétences des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des salles de ventes volontaires (inventaire, constat...) est-elle transférable sur les activités traditionnelles des études d'huissiers de justice ?

Et réciproquement pour les salariés des études d'huissiers de justice ?

Le positionnement des salariés d'une branche sur les activités de l'autre branche est-il une question de compétences ou d'appétence ?





Transformation et dynamisme

Les tendances des précédentes études statistiques se confirment (augmentation des tailles des structures vétérinaires, hausse du nombre d'associés, croissance régulière des effectifs salariés...).

Ces différentes évolutions démontrent un dynamisme réel des structures qui sont en constante adaptation pour mieux répondre aux attentes de leur clientèle.



CLINIQUES VÉTÉRINAIRES portrait statistique

Une branche dynamique

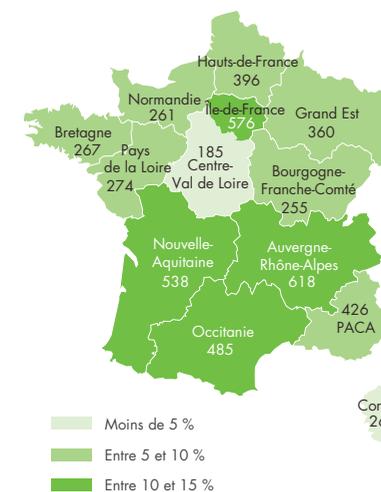
Avec un **taux de croissance de 5 %**, les cliniques vétérinaires se démarquent des entreprises libérales de santé et de l'ensemble des entreprises libérales, qui sont plutôt sur une tendance inverse (- 6 %).

Sur la même période, les effectifs salariés ont **progressé de 27 %**.

Les entreprises sont **concentrées en Île-de-France et sur la moitié sud** de l'hexagone.

Cette répartition reste très stable depuis 2007 (source Actalians 2015).

📍 Répartition des entreprises par région



Prédominance des structures canines

Selon l'enquête réalisée pour l'étude prospective, **83 %** des structures employeuses déclarent **exercer en canine**, dont 60 % exclusivement.

La pratique rurale, majoritaire ou non, concerne moins d'un quart des cliniques répondantes (15 %) et à peine 1 % des structures déclarent le soin aux nouveaux animaux de compagnie (NAC) comme une activité à part entière.

Le chiffre d'affaires moyen d'une entreprise employeuse en 2013 était estimé à 762 058 €, ce qui est inférieur à la moyenne des entreprises libérales de santé en France (850 917 €).

Écosystème dense en TPE

96 % des entreprises vétérinaires ont moins de 10 salariés en 2015. Néanmoins, la part de celles employant un ou deux salariés est

passée de 58 % à 40 % entre 2009 et 2015. Le vétérinaire libéral détenant **seul son cabinet** reste **le modèle dominant** mais les structures regroupant plusieurs vétérinaires gagnent du terrain.

Recul du taux de salariés à temps partiel

La part de salariés à temps partiel baisse progressivement depuis 2008 (47 % en 2008 contre 43 % en 2014), mais elle reste très élevée en comparaison de l'ensemble des entreprises libérales (33 %). Le travail à temps partiel **impacte toutes les catégories de salariés** et notamment les cadres (41 %), les femmes (44 % contre 29 % des hommes) et les salariés de 50 ans et plus (58 % contre 35 % des moins de 35 ans).





Vétérinaires salariés en augmentation

La part des vétérinaires salariés a augmenté de huit points en sept ans selon l'Ordre des vétérinaires.

Le salariat représente très fréquemment la porte d'entrée du jeune vétérinaire dans le monde du travail.

Le modèle libéral, en association ou non, reste un objectif à cinq ans pour la majorité des vétérinaires salariés.

Seuls 36 % des nouveaux entrants dans la profession se voient encore salariés à ce terme.

Augmentation du nombre de vétérinaires diplômés à l'étranger

32 % des vétérinaires salariés ont suivi leurs études dans une école étrangère (source: *Ordre des vétérinaires 2016*), dont 23 % dans une école belge.

La Belgique, qui accueille la majorité des étudiants vétérinaires français expatriés, a mis en place, depuis 2006, des quotas limitant à 20 % le taux annuel d'étudiants étrangers.

D'autres pays comme la Roumanie, l'Italie, et l'Espagne ont pris le relais. Cette situation devrait perdurer puisque les besoins en vétérinaires poursuivront leur croissance contrairement à la capacité d'accueil des écoles vétérinaires françaises qui resteront à l'identique.



Branche jeune et féminine

56 % des salariés ont moins de 35 ans. La branche regroupe **89 % de femmes**, un taux stable depuis 2008.

La catégorie « employés » est **la plus féminisée** (96 % contre 78 % chez les cadres).

Le taux de femmes cadres de la branche dépasse largement celui de l'ensemble des entreprises libérales (68 %).

Majorité d'emplois pérennes

Les emplois de vétérinaire et auxiliaire regroupent une large majorité des salariés de la branche, soit 66 % des effectifs (32 % pour les premiers et 34 % pour les seconds).

Les CDI (contrat à durée indéterminée) concernent **80 % des salariés** dans les structures vétérinaires, contre 85 % pour les entreprises libérales du champ de l'OMPL et 87 % au niveau de l'ensemble des secteurs au plan national (source: *INSEE DADS 2014, traitement KYU Lab*).

Les CDD (contrat à durée déterminée) sont majoritairement utilisés pour le recrutement **des salariés de moins de 35 ans**.

Taux de mobilité des salariés important

Le **taux de turnover** moyen (20 % en 2014) est **élevé** montrant que les entreprises peinent à fidéliser leurs équipes (près de 50 % des salariés ont moins cinq ans d'ancienneté dans leur structure). Néanmoins, cette rotation suit une tendance à la baisse.

Métiers « support » structurés autour du secrétariat et des services

L'administratif et la comptabilité représentent 10 % des métiers « autres » et le nettoyage 5 %.

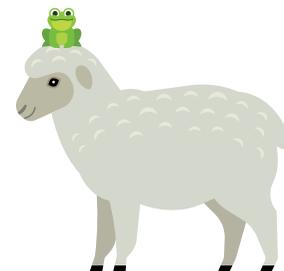
Le sondage réalisé par KYU Lab en 2018 recense, parmi les autres métiers, des responsables ressources humaines, des responsables financiers et des responsables d'accueil.

Leurs conditions d'emploi se situent dans la norme de la branche (forte majorité d'emplois en CDI et environ 50 % de temps partiel).

Auxiliaires relativement stables

Les **auxiliaires sont quasiment exclusivement des femmes** et près d'un quart d'entre elles possède un diplôme d'études supérieures.

Le CDI est la norme, tout comme pour l'ensemble des salariés.



FORMATION CONTINUE MOINS CENTRÉE SUR LE SOIN

En 2017, 59 % des actions de formation continue suivies portaient sur des thèmes médicaux, contre 73 % en 2012 (source: *Actaliens, bases formation 2017*). C'est le signe d'une prise de conscience progressive, tant des employeurs que des salariés, de la nécessité d'acquérir des compétences au-delà du cœur de métier des entreprises.

Priorité à la relation client

Le nombre de formations financées sur **des thématiques non liées au soin** a **augmenté de 14 points** quel que soit le métier, depuis 2012. Les vétérinaires salariés sont les premiers bénéficiaires de cette ouverture (15 % de formations non médicales en 2012 contre 26 % aujourd'hui).

Les auxiliaires sont traditionnellement plus formées au « non médical » que les vétérinaires. Ces évolutions sont également à mettre en lien avec la progression importante du nombre total de formations au cours de ces cinq années (+ 46 %).

Les formations liées au domaine médical visent en premier lieu une actualisation des connaissances métiers générales (imagerie pour les vétérinaires, soins animaliers généraux pour les auxiliaires...).

Elles sont suivies par des formations à des spécialités médicales (ostéopathie, dentisterie...) ou à des médecines complémentaires.

Les **thématiques non médicales** les plus récurrentes sont: **relation client, gestion de la clinique, utilisation des outils numériques, anglais...** De façon générale, ces choix marquent une véritable tendance de fond avec la prise de conscience de **l'importance de la relation client** et des nouveaux besoins en matière de management et de gestion.

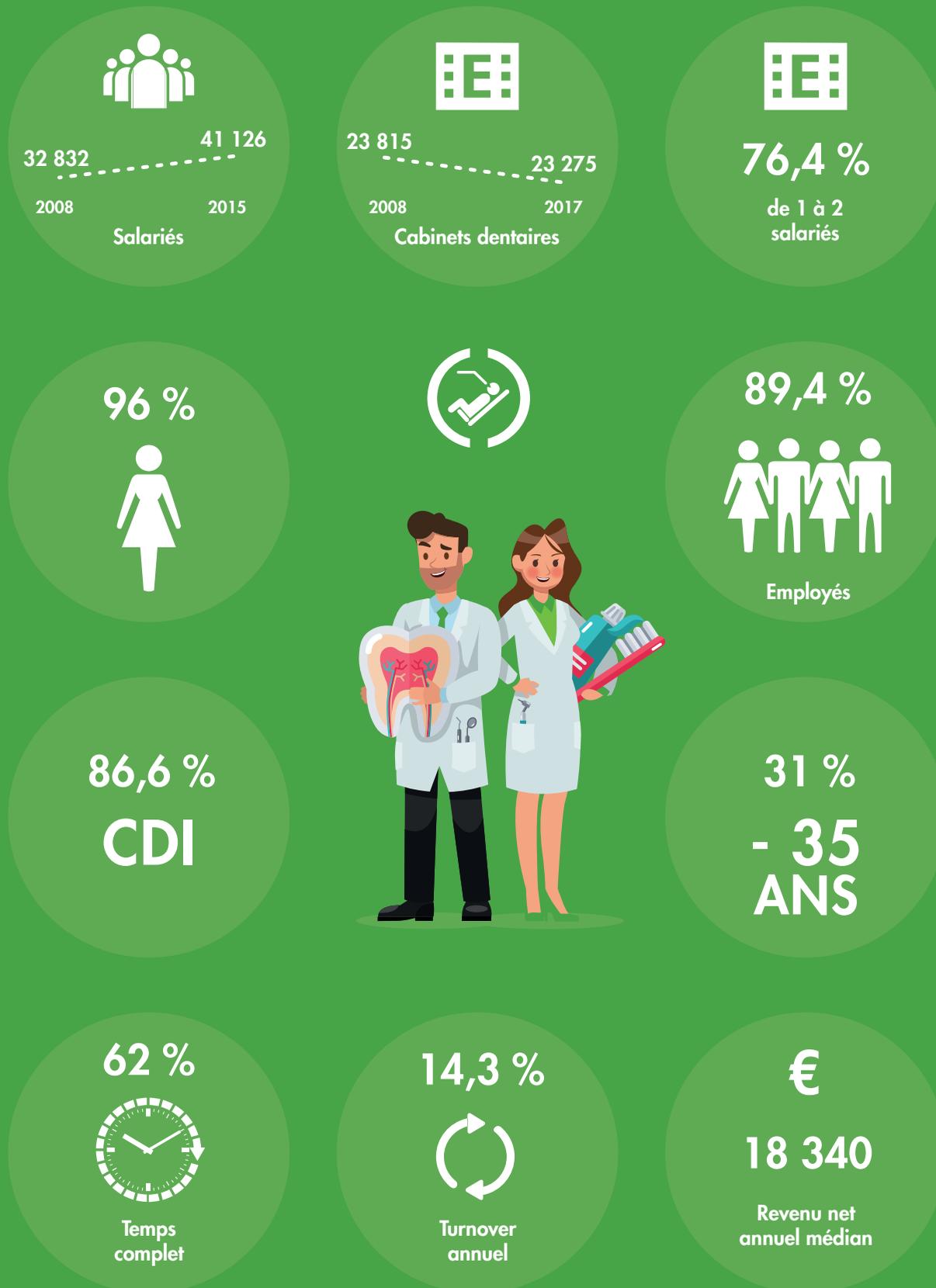
Niveau de qualification globalement élevé

La proportion de cadres (34 %) est particulièrement élevée et supérieure à la moyenne des entreprises libérales (17 %), de santé (14 %) et de la population active française (17,5 % en 2014 selon l'INSEE).

Elle a largement augmenté en dix ans, passant de 26 % à 34 %, notamment en raison d'un taux de recrutement de vétérinaires salariés en forte hausse.

De plus, 43 % des salariés de la branche ont un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat et 74 % au moins le niveau Bac, taux nettement plus élevé que l'ensemble de la population française (44 %).





Mutation et dynamisme

Une tendance à la concentration entrepreneuriale est à l'œuvre dans la branche des cabinets dentaires. La part des praticiens exerçant en groupement ou en société ne cesse de gagner du terrain.



CABINETS DENTAIRES portrait statistique

Transformation du tissu entrepreneurial

En 2017, **30 536 cabinets dentaires** (estimations Cabinet Rapelli) composent le tissu entrepreneurial de la branche au niveau métropolitain. Avec un volume de 23 275 entreprises recensées par Actalians, les structures employeuses représentent 76,2 % de l'ensemble des cabinets.

Une tendance à la diminution du nombre total de structures est mise en perspective. Elle trouve son origine dans le **développement continu de l'exercice en groupement et société**.

Émergence de grandes entreprises

Les entreprises employeuses sont de petite taille. Trois quarts d'entre elles génèrent moins de trois emplois en équivalent temps plein (ETP).

L'émergence récente de quelques entreprises de plus de 20 emplois ETP est toutefois observée même si elles font figure d'exception. Accompagnant les mutations structurelles des entreprises, leur forme juridique tend à évoluer.

Les entreprises individuelles restent majoritaires au sein des cabinets employeurs (65 %), mais leur nombre a diminué de 14 % en moins de dix ans.

Ce repli bénéficie aux **formes sociétaires dont la part a plus que doublé**.

Entreprises productrices de richesses

Parallèlement à leur fonction sanitaire, les cabinets dentaires sont aussi des **entreprises productrices de richesses**.

En 2015, les entreprises individuelles – toutes tailles confondues – ont ainsi produit en moyenne 128 080 € de valeur ajoutée.

Pour les sociétés employeuses, cette moyenne s'établit à 478 729 €.

Hausse du nombre de salariés

Les cabinets dentaires sont **créateurs d'emplois**. De 2008 à 2015, le nombre de salariés a progressé de 25,3 % alors même que le nombre de cabinets employeurs reste relativement stable sur la période.

Cette progression est liée à l'accroissement du nombre de cabinets générant six emplois ETP.

En outre, elle est très fortement corrélée à la progression de la dépense nationale en soins dentaires.



“ La part des praticiens exerçant en groupement ou en société ne cesse de gagner du terrain. Depuis 2014, elle progresse en moyenne de 2,3 % par an. ”

④ Nombre de cabinets employeurs pour 10 000 habitants (2017)



Disparités régionales

Concernant l'implantation des entreprises, d'importantes disparités territoriales sont observées.

Elles concernent tout aussi bien la localisation des entreprises que la présence de salariés.

La répartition des entreprises employeuses est très polarisée avec une surreprésentation marquée en Provence-Alpes-Côte d'Azur et dans le Grand Est. Globalement, les régions méridionales bénéficient d'une présence renforcée de ce type d'entreprises, mais une approche départementale révèle des différentiels d'implantation très marqués au sein même des régions.



Stabilisation de la féminisation et tendance au vieillissement

Les effectifs salariés sont caractérisés par une double spécificité. Le **taux de féminisation** de l'emploi est considérable : **96 %** des salariés sont des femmes.

D'autre part, la catégorie socioprofessionnelle des employés regroupe 89,4 % des effectifs. Les données temporelles montrent que cette structuration est stable depuis 2008.

Une tendance au **vieillessement des actifs** est toutefois relevée. La part des salariés âgés de 50 ans et plus a gagné cinq points pour atteindre 29,2 % en 2015.

Contrats de travail pérennes

Les conditions d'emploi sont marquées par une très nette **prévalence du contrat à durée indéterminée** (86,6 %).

En revanche, les hommes sont moins souvent bénéficiaires d'un CDI que les femmes.

Les proportions sont respectivement de 78,7 % contre 87,7 %.

Proportion notable d'emplois à temps partiel

Le **temps partiel est fortement développé** au sein de la branche. En effet, la part des salariés travaillant à temps complet atteint 62 %.

En la matière, le temps partiel concerne aussi bien les hommes que les femmes dans la mesure où un différentiel de deux points seulement est constaté en faveur de ces dernières.

Taux de chômage et de sortie de la branche similaires

11,6 % des salariés ont connu une période de chômage durant l'année 2015.

Cet aléa est plus fréquent chez les femmes et chez les salariés âgés de moins de 35 ans. Le taux de rotation des salariés au sein de la branche est d'un niveau raisonnable (12,6 %).

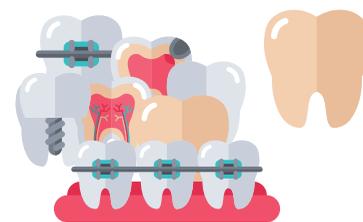
Ainsi 13,8 % des salariés sont entrés dans la branche pendant que 11,5 % en sortaient. Le détail des données montre une mobilité des salariés beaucoup plus marquée pour les classes d'âge jeunes, pour la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures et celle des professions intermédiaires.

Salaire médian de 18025 €

Pour la moitié des salariés de la branche, la rémunération nette annuelle est supérieure à 18025 €.

Les employés, qui constituent la majorité des effectifs, bénéficient d'une rémunération médiane de 17935 €.

Ce montant est plus élevé que celui observé dans deux branches connexes (cliniques vétérinaires et pharmacie d'officine).



“ En 2016, 6 356 formations ont été dénombrées. Elles ont profité à 5 569 salariés. ”



FORMATION CONTINUE AU SERVICE DE LA QUALIFICATION

Par rapport à 2006, le nombre total de formations **a progressé de 58,9 %** pour atteindre un volume total de 6 356 actions financées. Cette progression est deux fois plus rapide que celle du nombre de salariés. Une **intensification de l'effort de formation** est donc constatée. La dynamique est portée par les formations non diplômantes et non certifiantes.

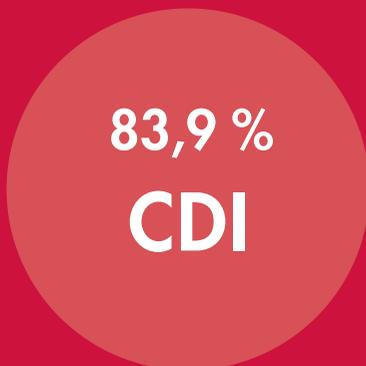
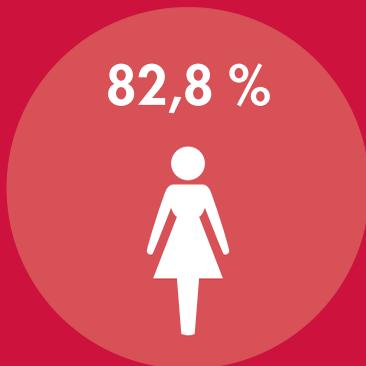
Néanmoins, les formations certifiantes et diplômantes représentent 93,2 % du volume horaire total. **La professionnalisation** (plans et contrats) reste donc **dominante**. Parallèlement, les engagements financiers ont progressé de 46,8 % entre 2006 et 2017 pour atteindre un montant global de 13 millions d'euros. Ce sont les dispositifs de professionnalisation qui bénéficient de cette hausse.

Globalement, le coût horaire moyen de la formation s'établit à 22,70 € et, pour la moitié des actions, il est inférieur à 15,00 €. Comme en 2011, le taux d'accès à la formation reste assez faible en 2017. Seuls 11 % des salariés ont bénéficié d'une formation et 14,1 % des entreprises ont envoyé au moins un de leurs salariés en formation. Les cabinets générant 20 emplois ETP et plus sont près de sept fois plus souvent formateurs que ceux comptant moins de trois emplois ETP. 56,0 % des salariés formés sont âgés de moins de 35 ans alors que cette classe d'âge représente 31,0 % de l'ensemble des salariés de la branche. Ils bénéficient prioritairement des dispositifs de professionnalisation.

En revanche, les salariés âgés de 50 ans et plus sont très fortement sous-représentés parmi les stagiaires de la formation professionnelle. En cohérence avec la structuration sociodémographique des salariés de la branche, **les femmes et les employés** sont **très majoritaires** parmi les **formés**. Les assistants dentaires et les assistants stagiaires ont bénéficié de 85,1 % des actions de formation.

Formations centrées sur le cœur de métier

Le contenu thématique des formations est globalement **axé sur le cœur de métier**, quelle que soit la catégorie de métier considérée. En raison des modalités d'accès aux titres, les assistantes dentaires stagiaires et les aides dentaires stagiaires sont plus de 90 % à suivre une action inscrite dans un plan ou un contrat de professionnalisation. La **formation des aides et des assistants** titrés est essentiellement dispensée **par le biais du plan de formation**, tendance qui s'inscrit dans un réel investissement dans les connaissances liées au cœur de métier. Cette thématique prévaut aussi pour les dentistes salariés, les salariés administratifs et les prothésistes.



Taux d'équipement massif mais présence numérique modérée

Les entreprises libérales sont tout aussi présentes sur internet que celles de l'ensemble des secteurs marchands non agricoles. En revanche, leurs sites proposent beaucoup moins fréquemment la liste des prestations et des précisions sur les tarifications.



LE NUMÉRIQUE DANS LES ENTREPRISES LIBÉRALES

Différentes imprégnations du numérique en fonction des secteurs

L'enquête réalisée révèle un taux d'équipement supérieur à 99 % pour les entreprises du champ OMPL. L'analyse statistique des données concernant l'équipement numérique et la présence des entreprises de l'OMPL sur Internet montre que :

- **le secteur juridique** se caractérise par **une imprégnation du numérique importante**. Elle est le résultat direct d'une présence accrue des entreprises sur Internet et de leur recherche d'interactivité avec le public. Du point de vue des équipements, les outils mobiles (smartphones, ordinateurs portables, tablettes numériques) sont intensément utilisés ;
- **le secteur cadre vie-technique** se signale par **une imprégnation du numérique très marquée** pour des raisons sensiblement différentes. Les entreprises sont présentes sur internet sans développer de réelle interactivité avec le public. Parallèlement, les spécificités des métiers et des activités sous-jacentes induisent un recours important à des outils

numériques fortement spécialisés et mobiles ;

- **le secteur santé** se distingue par **une faible imprégnation du numérique**, tant en ce qui concerne la présence des entreprises sur Internet que la mobilité des outils et matériels. Quelques nuances sont à intégrer en fonction des branches

Utilisation intensive du numérique

Les entreprises libérales sont **plutôt bien équipées** et les métiers du champ de l'OMPL sont particulièrement imprégnés par le numérique. Un peu moins de 69 % des salariés et plus de 63 % des employeurs déclarent utiliser les équipements numériques quotidiennement. Le détail des données montre que pour **plus de 60 % des salariés**, les outils numériques sont mobilisés de cinq à huit heures par jour. Les utilisations longues sont fréquentes dans la mesure où 38 % des salariés et 42 % des employeurs travaillent au moins sept heures avec des outils numériques au cours de leur journée de travail.

Dichotomie dans l'utilisation des matériels

L'ordinateur fixe est le principal matériel numérique utilisé par les professionnels. Qu'il s'agisse de salariés ou d'employeurs, la part des répondants exploitant cet outil atteint plus de 95 %. En revanche, une dichotomie nette apparaît à deux niveaux :

- **les salariés** utilisent relativement peu de matériels mobiles. Ils sont environ 41 % à utiliser un ordinateur portable et/ou un smartphone dans le cadre de leur activité professionnelle.
- À l'opposé, **les employeurs** ont massivement recours à ces outils mobiles ;
- en proportion, les salariés exploitent moins souvent que les employeurs des matériels propres à l'activité. Les parts atteignent respectivement 47 % et 69 %.

La combinaison de ces deux observations rappelle la structuration organisationnelle des entreprises libérale. Ce sont majoritairement de très petites structures dans lesquelles les salariés sont en charge des activités de support au cœur de métier exercé par l'employeur.



Besoins de formation pressentis

Dans les cinq ans à venir, les besoins anticipés de formation varient sensiblement en fonction du statut professionnel et du secteur.

Pour les salariés du secteur cadre de vie-technique, les aspects techniques de leur métier en liaison avec les évolutions des matériels sont principalement évoqués.

Dans le secteur juridique, en dehors de la maîtrise de la bureautique, des besoins concernant les outils de communication émergent.

Au sein du secteur santé, les salariés privilégient les thèmes concernant l'environnement légal de l'activité et la sécurité informatique.

Du côté des employeurs, quel que soit le secteur, le principal thème est celui de la sécurité informatique.

Les aspects techniques impactés par le numérique sont évoqués par les ressortissants des secteurs cadre vie-technique et juridique.

Les employeurs du secteur santé rejoignent les salariés en exprimant des besoins concernant l'environnement légal de l'activité.



Facilitation de l'activité au quotidien

95 % des salariés et 88 % des employeurs de l'OMPL déclarent que les équipements numériques et informatiques **facilitent l'exercice quotidien de leur métier**.

Plus précisément, ces équipements favorisent les échanges avec les administrations, la coordination entre les collaborateurs et les rapports avec la clientèle ou la patientèle.

Cette facilitation ne semble pas concourir à une dégradation de la relation avec le public.

Au contraire, 87 % des salariés et 78 % des employeurs estiment que le numérique a permis d'accroître **la qualité des services rendus** au cours des cinq dernières années.

La facilitation ressentie ne diffère pas significativement d'un secteur à l'autre. Néanmoins, les professionnels du **secteur santé** tendent à être **moins sensibles aux avantages apportés** par les outils numériques.

Accentuation de la coopération et de la concurrence

Conformément aux analyses les plus optimistes, les professionnels du champ de l'OMPL anticipent **un accroissement de la coopération** des entreprises au sein des branches mais aussi entre les différents secteurs.

En d'autres termes, le numérique est considéré comme **un facilitateur de l'interprofessionnalité**. Seul le secteur juridique est en retrait en se montrant beaucoup moins optimiste.

En revanche, **une intensification de la concurrence** est aussi attendue à tous les niveaux du tissu entrepreneurial. Une concurrence interprofessionnelle accrue, c'est-à-dire l'émergence sur le marché d'acteurs extérieurs à la branche, est anticipée parallèlement à un renforcement de la concurrence intra branche.

Craintes sur la valorisation des métiers

Tous les professionnels s'attendent à **une évolution profonde de leur métier** du fait du déploiement toujours plus intensif d'outils numériques.

Quelques points d'alerte sont à prendre en compte. Moins d'un tiers des salariés ayant répondu à l'enquête et 40 % des employeurs envisagent une valorisation de leur métier.

En outre, une meilleure adaptation des services à la demande n'est pas clairement pressentie alors même que les professionnels n'anticipent pas de diminution du prix des prestations ou de progression du chiffre d'affaires dans les cinq ans à venir.



TROIS IMPACTS RESSENTIS

À partir des données collectées, une typologie des impacts du numérique sur les métiers et les professions tels que les ressentent les répondants a été élaborée.

Impacts délétères

Ils se traduisent principalement par **un accroissement de la charge de travail** lié à la multiplication des tâches hors cœur de métier et générateur d'une porosité marquée entre les sphères privée et professionnelle.

La dégradation du service rendu, le recours plus large à l'externalisation, l'intensification de la concurrence interbranche et l'érosion des compétences comptent parmi les éléments de structuration de ces impacts.

Ils sont plus fréquemment ressentis par les salariés et les employeurs du secteur juridique.

Moteur d'évolution

Bien qu'une multiplication des tâches en général soit constatée, le numérique permet aussi **des gains de productivité**, une amélioration du service rendu, le développement des compétences et l'enrichissement du travail.

Dans ce cadre, la numérisation participe donc à **une évolution positive des métiers et des professions**. Cette perception est partagée par plus de 55 % des salariés et des employeurs.

Vecteur d'innovation

La nature des composantes de ces impacts est similaire à celle observée dans le cas du moteur d'évolution. En revanche, l'intensité des effets perçus est beaucoup plus forte et des changements organisationnels sont envisagés notamment par le télétravail, l'externalisation et la disparition de certaines tâches spécifiques. Cette perception du développement d'innovations est plus fréquente dans le secteur cadre de vie-technique.

La majorité des professionnels (55 %) perçoit **le numérique comme un vecteur d'évolution**. Mais, en proportion, les employeurs semblent plus pessimistes. Ils sont plus de 27 % à envisager des impacts délétères contre 20 % des salariés.

En retour, les salariés sont près d'un quart à concevoir la diffusion du numérique comme un vecteur d'innovation contre moins de 17 % des employeurs. C'est au sein du secteur juridique que les effets délétères sont le plus ressentis. Ils sont repérés pour près de 40 % des salariés et 32 % des employeurs.

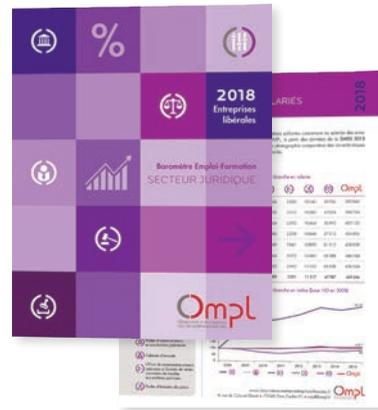
Le vecteur d'innovation que constitue le numérique est surtout présent chez les employeurs et les salariés du secteur cadre de vie-technique (35 % et 29 % respectivement). Au sein du secteur santé, la diffusion du numérique est très largement assimilée à un moteur d'évolution pour près de 60 % des professionnels.



Apprentissages informels au numérique

En matière de technologies et d'outils numériques, **l'autoformation est le mode d'acquisition des connaissances dominant** parmi les professionnels du champ de l'OMPL. Les personnes ressources au sein de l'entreprise et dans l'entourage extraprofessionnel (famille, amis) sont les deux autres vecteurs d'apprentissage.

À l'exception notable du secteur cadre de vie-technique, la formation initiale et la formation continue ne sont pas reconnues comme étant des institutions formatrices en termes de numérique. Pour autant, les professionnels n'expriment pas de réels besoins de formation formalisée dans la mesure où la mobilisation de l'entourage semble produire des résultats satisfaisants.



BAROMÈTRES EMPLOI-FORMATION

Chaque année, l'OMPL publie 30 baromètres emploi-formation.

- le baromètre de l'OMPL ;
- un baromètre par secteur (cadre de vie-technique, juridique et santé) ;
- un baromètre par branche ;
- un baromètre par région.

Tous les baromètres sont déclinés selon plusieurs indicateurs qui s'appuient sur la statistique publique (DADS-INSEE) pour ceux relatifs aux entreprises et aux salariés et sur les données d'Actalians (OPCA des Professions Libérales, de l'Hospitalisation privée et de l'Enseignement privé) 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.

Indicateurs des entreprises

- Entreprises libérales
- Entreprises en chiffres
- Économie des entreprises

Indicateurs des salariés

- Effectifs salariés
- Effectifs par genre
- Catégories sociales
- Contrats de travail
- Temps de travail
- Pyramides d'âge
- Mobilité annuelle
- Rémunération nette annuelle
- Formation professionnelle



PROGRAMME DE TRAVAIL 2019

7 PROJETS EN COURS

Études prospectives

- 🕒 Cabinets dentaires
- 🕒 Cliniques vétérinaires

Études thématiques

- 🕒 Modalités d'entrée dans la vie active des étudiants vétérinaires et des auxiliaires vétérinaires
- 🕒 Entreprises d'architecture, plateforme emploi-compétences
- 🕒 Cabinets de géomètres, le bac professionnel dans la branche

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

Études transverses

- 🕒 Publication d'un ouvrage sur les apprentissages informels dans les entreprises libérales
- 🕒 Territoires et compétences

30 BAROMÈTRES

- 🕒 Reconstitution des baromètres emploi-formation.

3 NOUVELLES ÉTUDES PROGRAMMÉES

- 🕒 Égalité hommes-femmes dans les laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers ;
- 🕒 Emploi des travailleurs handicapés dans les laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers ;
- 🕒 Mise en perspective de 15 années d'observatoire



Retrouvez tous nos programmes sur notre nouveau site : www.ompl.fr



+ de 100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

- 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)

20 études prospectives

- ① Entreprises d'économistes de la construction (2)
- 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 (1)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

18 études thématiques

- ① Modalités d'entrée dans la vie active des étudiants vétérinaires et des auxiliaires (2019)
- ① Le bac professionnel dans la branche des métiers du géomètre (2019)
- ① Plateforme emplois, compétences (2018)
- ① Application de la grille de classification : pharmacie d'officine (2017)
- ① Sous-traitance dans les cabinets d'avocats (2017)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Gardes et astreintes : cliniques vétérinaires (2015)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou période de professionnalisation : pharmacie d'officine (2015) cabinets dentaires (2014)
- ① Expertise automobile en Europe (2014)
- ① Emplois et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture, cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, pharmacie d'officine (2010)
- ① Égalité professionnelle : laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, cabinets médicaux (2010)
- ① Séniors (2010)
- ① Turnover : pharmacie d'officine (2010), cabinets dentaires (2008)

30 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① 3 baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① 13 baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① 13 baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018)

8 études transverses

- ① Apprentissages informels (2017)
- ① Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2018)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)

4, rue du Colonel Driant • 75046 Paris Cedex 01 • www.ompl.fr
ompl@ompl.fr

