

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020



Ompl



SOMMAIRE

ÉDITO	05
PROGRAMME DE TRAVAIL 2020	06
DE L'ÉTAT DES LIEUX À LA PROSPECTIVE CABINETS DENTAIRES	07
EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE EXTRA HOSPITALIERS	15
OMPL : 15 ANS AU SERVICE DE 13 BRANCHES D'ENTREPRISES LIBÉRALES	23
BAROMÈTRES ENTREPRISE-EMPLOI FORMATION	31
PROGRAMME DE TRAVAIL 2021	34





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
Jean Michel Dresse
Jean-Charles Dugimont
Gérard Goupil
Élise Nguyen

Jacques Niney - vice-président

Bruno Pelletier - trésorier

Laure Régina
Marie Tourterel

Collège salariés

Patrick Beguin
Noureddine Benyamina
Stéphane Calmard
Pierre Dieu
Serge Forest
Philippe Gronnier
Marie-France Guthey - présidente
Roger Halegouet - secrétaire
Stevan Jovanovic
Joëlle Loussouarn-Peron

05



L'OMPL, 247 PUBLICATIONS EN 15 ANS

L'OMPL est né en 2005 de la volonté des partenaires sociaux de disposer d'un outil qui accroisse la visibilité des entreprises libérales et de leurs salariés et de mettre à leur disposition toutes les données dont ils ont besoin pour piloter leurs stratégies emploi-formation. Le chemin parcouru est important puisque tout était à construire. Études statistiques, études prospectives, études thématiques, études transverses et baromètres annuels, c'est près de 250 publications à l'actif de l'OMPL.

Au fil du temps l'OMPL a renforcé son expertise et consolidé son action pour répondre aux attentes exprimées par les partenaires sociaux : portraits statistiques, études prospectives ou thématiques, études transverses, baromètres, cartographie des mobilités autant de projets ayant pour finalité commune d'éclairer les acteurs des CPNE-FP dans leurs prises de décisions liées à l'emploi, la formation et le développement des compétences des salariés.

L'étude réalisée à l'occasion des 15 ans de l'Observatoire, à partir d'une analyse de l'ensemble de ses publications, met en exergue la qualité des travaux de l'OMPL qui en font un outil performant reconnu tant en interne qu'en externe. La diversité des travaux, les méthodologies mises en œuvre et les analyses développées pour chacun d'eux sont notamment considérées comme une réelle valeur ajoutée car ils permettent de définir les caractéristiques communes à l'ensemble des entreprises libérales et de leur donner une visibilité.

Cependant, au regard de l'ensemble des évolutions auxquelles sont confrontés les entreprises libérales et leurs salariés, dont certaines se sont révélées à l'occasion de la crise sanitaire, d'autres champs restent à explorer pour que l'OMPL consolide encore plus sa place d'observatoire prospectif des emplois, des métiers et des compétences dans les entreprises libérales.

Marie-France GUTHEY
Présidente

Jacques NINEY
Vice-président

PROGRAMME DE TRAVAIL 2020

Les études à l'initiative des CPNE-FP
au cœur des travaux de l'OMPL.
Que ce soient des portraits statistiques,
des études prospectives ou des études thématiques,
l'OMPL privilégie depuis la création
de l'Observatoire en 2005, les demandes
des branches professionnelles dès lors
que celles-ci sont en cohérence avec ses missions.

3 études prospectives

- Cabinets dentaires
- Cabinets médicaux
- Cabinets d'avocats

2 études thématiques

- État des lieux de l'emploi des travailleurs
handicapés dans la branche des laboratoires
de biologie médicale extra hospitaliers
- Équipe dentaire en Europe

3 projets transverses en 2020

- Cartographie de la mobilité
 - 15 ans d'observatoire,
constats et perspectives
- Impact de la crise sanitaire
sur les entreprises libérales

30 baromètres annuels

- 1 OMPL
- 3 secteurs
- 13 régions
- 13 branches

4 projets finalisés en 2020

- Étude prospective des cabinets dentaires
- État des lieux de l'emploi des travailleurs
handicapés dans la branche des laboratoires
de biologie médicale extra-hospitaliers
- 15 ans d'observatoire, constats et perspectives
- Baromètres entreprises-emploi-formation

DE L'ÉTAT DES LIEUX À LA PROSPECTIVE



CABINETS DENTAIRES



08



LES CABINETS DENTAIRES



Des acteurs majeurs

Avec plus de 35 500 entreprises en métropole les cabinets dentaires sont le principal acteur de l'offre de soins odontologiques. Les centres de santé comptent un peu plus de 700 implantations et les établissements hospitaliers moins d'une cinquantaine.

Plus des trois quarts d'entre eux génèrent des emplois salariés et trois sur cinq sont constitués en société ou en groupement. Plus de la moitié des cabinets employeurs compte un emploi ETP (équivalent temps plein).

Équipes dédiées aux soins

Les assistantes et les aides dentaires représentent plus de 70 % des salariés. Les chirurgiens-dentistes indépendants ou avec seulement une secrétaire voient leur nombre drastiquement reculer.

Le modèle du binôme (chirurgien-dentiste/assistante) subit des tensions que révèle un turnover élevé (15,5 % en 2016, +1,6 point sur trois ans). Le projet de diplôme d'assistante dentaire qualifiée de niveau 2, porté par les représentants de la branche, pourrait l'atténuer.



Les assistantes et les aides dentaires représentent plus de 70 % des salariés

Environnement économique favorable

La politique de santé, axée sur la prévention relayée par les acteurs de l'Assurance maladie complémentaire (AMC), et la valorisation individuelle de l'esthétisme dentaire impactent fortement la consommation annuelle de soins dentaires sur longue période (+26 % depuis 2006), et principalement les soins conservateurs.

En revanche, l'impact sur les honoraires est réduit pour les chirurgiens-dentistes non spécialisés. +6,8 % contre 26,5 % pour les praticiens spécialisés ODF de 2010 à 2017.

Perturbations concurrentielles

Les entreprises de la branche font face à une forte pression concurrentielle. La place des centres de santé dentaires tend à s'élargir. Depuis 2015, le montant des soins générés a progressé de plus de 46 % pour représenter 12,1 % des soins remboursables hors établissements hospitaliers.

Parallèlement, un renforcement de la concurrence interne à la branche émerge avec les plateformes de santé. Par un système articulé autour de conventionnements et de référencement, une partie de la patientèle est incitée à s'orienter vers les chirurgiens-dentistes référencés par ces plateformes. Au moins 22 % des praticiens feraient partie des réseaux ainsi constitués.

09



ÉVOLUTIONS CONTEXTUELLES

8 000 chirurgiens- dentistes de plus

Sous l'effet de la multiplication des jeunes chirurgiens-dentistes formés à l'étranger et du recul de l'âge de liquidation des retraites, le nombre de praticiens devrait fortement progresser à l'horizon 2040.

Cette progression devrait favoriser l'emploi salarié. De plus, le modèle d'un exercice en binôme – une assistante dentaire et un praticien – est devenu la norme.

Territoires physiques et sociaux

Malgré la progression du nombre de praticiens, les inégalités territoriales vont perdurer. Les zones rurales et les territoires à faible dynamisme économique continueront d'être sous-dotés. Des approches économétriques montrent que la distance physique aux cabinets dentaires joue moins dans la renonciation aux soins dentaires que la distance sociale. Ces constats sont à l'origine de l'impulsion donnée aux centres de santé par les politiques de santé. L'objectif est de favoriser l'adéquation d'une offre de soins à une demande contrainte par des paramètres socioéconomiques individuels.

Convention nationale 2018-2023

La nouvelle convention nationale va dans le sens d'une intensification des soins conservateurs associée à un élargissement de l'accès aux soins dentaires pour l'ensemble de la population. L'encadrement des soins prothétiques sur la base d'une prise en charge en fonction de trois paniers de soins (100 % santé, maîtrisé et libre) en est le dispositif phare. À court terme, un effet de rattrapage de soins différés pour raison financière peut être envisagé. À plus long terme, le système de financement des paniers de soins 100 % santé et maîtrisé renforce le rôle des organismes de l'AMC, ouvrant la voie au développement de stratégies de régulation des coûts par ces acteurs.



“ Un renforcement de la concurrence interne à la branche émerge avec le développement des plateformes de santé

LES CABINETS EUROPÉENS



Essor des cabinets de groupes

Un repli massif de la pratique dentaire isolée et une tendance au regroupement des praticiens sont observés en France. Au niveau européen, les cabinets pluripraticiens se développent suivant quatre motifs non exclusifs :

- rationalisation des coûts fixes et capacité d'accéder à des équipements novateurs mais coûteux ;
- développement de stratégies concurrentielles reposant sur la richesse du panel de soins réalisables ;
- recherche d'économies d'échelle dans le traitement des tâches administratives ;
- demande sociétale des jeunes générations souhaitant s'affranchir des contraintes entrepreneuriales.

Tendance à la délégation d'actes

Une grande hétérogénéité est observée en termes de formation et de tâches réalisées. En Espagne et en Grèce, le titre d'assistante n'est pas reconnu et elles sont formées par le praticien. En Allemagne, un système de formation modulaire leur permet de gagner en compétences dans différents domaines de l'activité du cabinet.

Dans la plupart des pays où le titre d'assistante est renforcé par des formations qualifiantes, une délégation partielle des actes simples est constatée. Outre l'éducation à l'hygiène dentaire, la délégation d'actes s'étend fréquemment à la réalisation des radiographies et au détartrage supragingival. Elle s'effectue aussi auprès des hygiénistes diplômées, généralement salariés des cabinets. Ils peuvent pratiquer des soins préventifs comme le détartrage sous-gingival ou le polissage.

En fonction des paramètres du système de soins, deux logiques gouvernent la délégation de soins :

- déploiement d'une politique de santé axée sur la prévention générant une demande massive d'actes prophylactiques et conservateurs peu rémunérateurs, en Allemagne et en Suède par exemple. La délégation d'actes au fauteuil permet d'absorber cette demande et les praticiens peuvent se consacrer aux actes techniques plus rémunérateurs et plus complexes ;
- dans un contexte de pénurie de praticiens, la délégation d'actes de base permet la prise en charge des patients et la rationalisation économique des cabinets, aux Pays-Bas notamment.



“ La délégation d'actes à destination des assistantes prend un caractère de nécessité pour accroître la rentabilité du temps des praticiens ”



PROSPECTIVE DE LA BRANCHE



Trois tendances de fond

1. Les évolutions des effectifs de la branche, à l'horizon 2025 :

- léger recul du nombre de praticiens libéraux par rapport à 2019 (-0,5 % soit -196) pour atteindre 37 118 praticiens ;
- croissance de l'effectif salarié (+11,1 % soit +5 017) qui devrait représenter 50 308 salariés ;
- diminution modérée du nombre de cabinets employeurs (-2,0 % soit -456 cabinets) qui se situerait à 22 677 à l'horizon prospectif.

2. La composition de l'équipe dentaire. Le cabinet type regrouperait :

- deux à trois praticiens ;
- deux à trois assistantes dentaires ;
- une aide dentaire ;
- une secrétaire.

3. Une pression concurrentielle de plus en plus marquée des structures d'offre de soins hors branche.

Les centres de santé dentaires devraient croître de 55,4 % entre 2019 et 2025 pour atteindre 1 350 structures.

Trois facteurs impactant deux scénarios prospectifs

1. Orientation des cabinets dentaires, deux hypothèses :

- spécialisation sur quelques types d'actes fondée sur une segmentation fine des besoins en termes de soins ;
- articulation d'un socle d'omnipratique et d'une ou deux spécialités.

2. Contrôle de la dépense par l'AMC, deux possibilités :

- attentisme des acteurs de l'AMC ne modifiant pas les données de solvabilisation au-delà des dispositifs prévus par la loi ;
- déploiement de stratégies offensives impliquant le renforcement de réseaux de cabinets contractualisant avec les assureurs.

3. Évolution comportementale des patients, deux possibilités :

- comportement consumériste démultiplié par une plus grande accessibilité aux soins, le rôle des plateformes d'intermédiation et la disponibilité croissante d'informations comparatives ;
- recherche de qualité et de relationnel.

Industrialisation et perte de contrôle, le scénario de la clinique dentaire

Ce scénario retient les hypothèses d'une prise de contrôle de la demande de soins dentaires par les acteurs de l'AMC, d'une stratégie de spécialisation des cabinets dentaires libéraux et d'une patientèle minimisant le coût des soins par le biais des contrats de couverture maladie complémentaire.

Au sein d'un modèle de cabinet regroupant plus de trois chirurgiens-dentistes, l'équipe dentaire se structure en pôles de compétences :

- les personnels d'accueil et administratif deviennent plus nombreux (30 % des salariés). Le secrétariat prend en charge la gestion des dossiers « clients », y compris les devis sur indications des praticiens ;
- les aides dentaires sont centrées sur la gestion technique du cabinet (stocks, maintenance des équipements, interface fournisseurs, stérilisation, etc.). Néanmoins, une partie de ces tâches pouvant être sous-traitée, leur présence tend à se raréfier ;
- les assistantes dentaires sont dévolues aux tâches d'auxiliaires de soins en périphérie du fauteuil. La délégation d'actes à destination des assistantes (réalisation des clichés radiologiques, détartrage supragingival, etc.) prend un caractère de nécessité pour accroître la rentabilité du temps des praticiens.



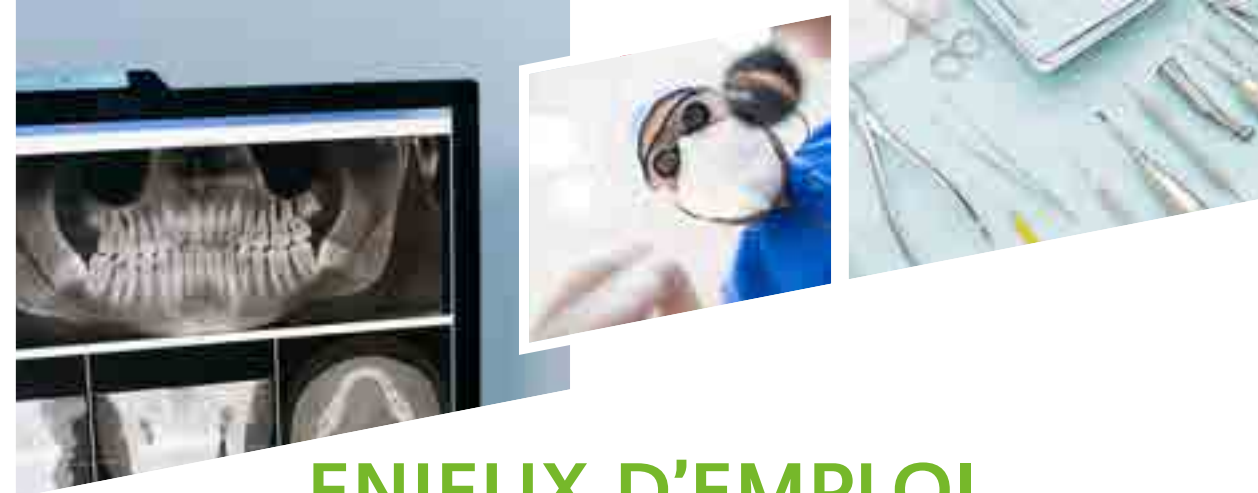
Concurrence et management, le scénario du cabinet entrepreneurial

Les hypothèses retenues dans ce scénario articulent une posture attentiste des acteurs de l'AMC, la valorisation de la qualité des soins par les patients et la combinaison d'omnipratique et de spécialisation dans les cabinets dentaires libéraux.

L'activité des cabinets dentaires libéraux s'articule autour d'un socle d'omnipratique et une à deux spécialités fondées sur des segments d'actes et/ou populationnels. Le groupement devient un projet de développement. Il s'agit de constituer une équipe dentaire coordonnée autour du projet du cabinet sous le pilotage d'un ou deux praticiens fondateurs.

Les compétences et métiers évoluent avec une segmentation en trois pôles de fonctions principaux :

- une fonction managériale assumée par le ou les chirurgiens-dentistes dirigeants ;
- les personnels d'accueil, de secrétariat et administratif voient leurs compétences et responsabilités renforcées. Ils intègrent des fonctions d'organisation, d'interface avec les assureurs, de chiffrage des devis, etc. ;
- les assistantes dentaires recentrent leurs compétences dans le domaine du support direct aux soins et du fonctionnement technique du cabinet.



ENJEUX D'EMPLOI ET DE COMPÉTENCES



Équipe managée plutôt que binôme

L'accroissement de la taille des équipes fait naître un besoin accru de coordination efficace, d'autant que la moindre appétence au statut libéral des jeunes générations de praticiens implique des relations hiérarchiques entre pairs. Des compétences relationnelles mettant le « praticien pilote » en capacité de tenir le rôle de chef de TPE (très petites entreprises) et favorisant l'acceptation d'un modèle d'activité coordonnée par les autres praticiens et les salariés doivent être assimilées.

Quatre pistes d'action peuvent faciliter la construction d'une culture de l'équipe managée :

1. établir un référentiel de pratiques organisationnelles ;
2. encourager le Fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux (FIF-PL) ;
3. sensibiliser les praticiens à l'utilité de formations dans le domaine des ressources humaines ;
4. rapprocher les facultés de chirurgie-dentaire et les écoles d'assistantes dentaires sur des modules d'enseignement de

la gestion des ressources humaines et d'entreprise. À défaut, construire des modules de formations communes pris en charge par les fonds de formation propres aux employeurs et aux salariés ;

5. la pratique dentaire sous statut salarié et l'intégration des praticiens salariés à la convention collective.

Regroupement des fonctions

Les scénarios impliquent une distinction opérationnelle entre différents pôles de fonctions. Elle permet d'optimiser la disponibilité de chaque professionnel sur son cœur de métier et limite les coûts consécutifs à une gestion par défaut du temps alloué aux tâches. À l'horizon 2025, une segmentation minimale est envisagée entre :

- les tâches liées au plateau technique ;
- les tâches à dominante administrative.

L'assistante dentaire a moins de compétences multiples au profit d'un renforcement des compétences liées au soin. En revanche, la position intermédiaire de l'aide dentaire est remise en question par une réorientation vers l'un des pôles.



“ Le regroupement des chirurgiens-dentistes s'accélère avec un modèle de structure intégrant trois à quatre praticiens dont des salariés ”



Croissance du personnel d'accueil et administratif 30 % des salariés



Trois pistes d'action sont proposées :

- sensibiliser les praticiens à la plus-value de l'emploi de personnel dédié aux tâches de support non-technique;
- évaluer l'opportunité de réorienter le métier d'aide dentaire vers des fonctions centrées sur l'administratif et le secrétariat ou de le spécialiser dans les tâches de stérilisation et de magasinage en périphérie du plateau technique;
- recentrer les assistantes dentaires sur l'assistantat aux soins et leur périphérie directe.

Spécialisation des assistantes dentaires

La spécialisation des assistantes dentaires répond à un besoin de compétences spécifiques maîtrisées et à la demande d'une évolution du métier. Le projet de titre d'assistante dentaire qualifiée de niveau 2 (ADQ2) est un vecteur d'accroissement de la mobilité professionnelle et d'optimisation économique du temps de soin des chirurgiens-dentistes.

Le modèle proposé articule quatre mentions se greffant sur le socle des compétences du titre d'assistante dentaire augmenté d'une délégation des actes de radiologie :

- la mention ODF reste inchangée;
- la mention technique est dédiée à la délégation des soins non-invasifs sur tissus sains telle que prévue dans le projet de l'ADQ2. Les compétences

sous-jacentes induisent une formation longue pouvant se déployer dans le cadre de la Pro-A;

- la mention prophylaxie permet la spécialisation dans la formation à l'hygiène, l'éducation thérapeutique et la nutrition. Un plan de développement des compétences articulant une série de stages semble être le dispositif approprié pour cette mention;
- la mention management donne les compétences clés du pilotage de l'équipe dentaire. Le dispositif de la Pro-A est préconisé pour la validation de la mention.

Le renforcement des compétences administratives doit prioritairement être proposé aux personnels administratifs. Avec l'accroissement des normes et la multiplication des procédures, les compétences maîtrisées par des profils purement administratifs sont plus valorisables pour les cabinets. À cette fin, trois préconisations sont formulées :

- agir au niveau législatif pour que les assistantes dentaires accèdent à la validation des compétences pour la réalisation d'actes de radiologie bucco-dentaire et l'intégrer aux apprentissages validés pour l'obtention du titre;
- réaliser une analyse comparative raisonnée des qualifications, compétences et modes de formation des assistantes dentaires dans les systèmes allemand, suisse, autrichien et canadien;
- mobiliser les représentants des professionnels, des organismes de formation et des pouvoirs publics dans le cadre d'un atelier de travail ou d'un congrès dédié à l'élaboration d'un modèle de formation modulaire de l'assistante dentaire de demain.

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



LABORATOIRES
DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRA HOSPITALIERS



UNE POLITIQUE DE BRANCHE ENCOURAGÉE PAR UN CONTEXTE SPÉCIFIQUE



Concentration économique rapide, toujours en cours

En 2017, les laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (LBM) rassemblent plus de 3 600 établissements (sites géographiquement distincts employant au moins un salarié) et comptent près de 45 000 salariés. La structuration économique de l'activité des LBM se caractérise par un nombre important de petits sites de prélèvement et d'analyse, rattachés à un nombre bien plus limité d'entreprises : 525 entreprises répertoriées en 2017, soit en moyenne sept établissements par entreprise.

Au cours de la dernière décennie, le nombre d'entreprises employeuses a été divisé par quatre, traduisant un très fort mouvement de concentration dans la branche, largement impulsé par des facteurs réglementaires : l'obligation d'accréditation de chaque type d'analyse réalisée par un laboratoire, nécessitant des investissements conséquents et continus (ordonnance de 2010), associée à la diminution régulière des taux de remboursement des actes de biologie par l'Assurance maladie.

Ces deux principaux facteurs imposent une charge financière plus forte aux structures de la branche, et les ont encouragées à se regrouper, mais également à ouvrir leur capital à des fonds d'investissement privés.



Le nombre d'entreprises employeuses a été divisé par quatre



Par conséquent, obligation d'emploi de travailleurs handicapés renforcée

L'obligation d'employer au minimum 6 % de travailleurs handicapés dans les structures dépassant 20 salariés (TH) en équivalent temps plein (ETP) existe en France depuis 1987. En cas de non-atteinte de ce quota, les entreprises versent une contribution à l'Agefiph, organisme chargé de collecter et gérer le fonds issu de cette contribution en déployant des actions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La récente réforme de l'obligation d'employer des travailleurs handicapés (OETH) – loi de septembre 2018, mesures entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2020 – porte de nombreuses modifications, en particulier relatives :

- au champ des structures assujetties à cette obligation : si auparavant, seuls les établissements de plus de 20 salariés étaient assujettis à l'obligation de compter au moins 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs, ce sont désormais les entreprises de plus de 20 salariés, soit un champ de structures beaucoup plus large ;
- aux modes de calcul de l'effectif d'assujettissement (c'est-à-dire, la base de calcul du quota de 6 %) : prise en compte de l'effectif moyen annuel et non plus de l'effectif au 31/12, exclusion de l'intérim dans l'effectif d'assujettissement ;



- au périmètre des personnes pouvant être comptabilisées au titre de l'emploi direct de TH : salariés en CDI ou CDD, mais également stagiaires, alternants, contrats aidés, intérimaires, salariés mis à disposition. Le décompte de l'emploi direct se fait en « unité bénéficiaire des travailleurs handicapés » (UBTH), tenant compte désormais du temps de travail réel de la personne employée ;

- à la valorisation différente du recours au secteur adapté et protégé (dit « emploi indirect »), qui donne lieu désormais à une minoration de la contribution à verser en cas d'écart au quota des 6 % de salariés TH employés (et non plus à une transformation en UBTH selon le montant des dépenses engagées).

Le passage d'un assujettissement du niveau établissement au niveau entreprise constitue ainsi l'impact le plus significatif de la réforme sur les laboratoires. Du fait du mouvement de concentration, plus de 75 % des entreprises comptent plus de 20 salariés et sont donc assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ces structures rassemblent la quasi-totalité des salariés du secteur (97 %).



Plus de 75 % des entreprises comptent plus de 20 salariés et sont donc assujetties



18



AUGMENTATION RÉGULIÈRE DU NOMBRE DE SALARIÉS TH

Emploi direct, principale modalité mobilisée pour s'acquitter de leur OETH

En 2018, environ 1000 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans les LBM sont décomptés. Ce nombre croît régulièrement (environ 400 TH en 2010). Cela traduit, à la fois, la capacité des LBM à intégrer ou maintenir en emploi des travailleurs handicapés, mais également l'incitation croissante à engager des actions positives permettant de répondre à l'OETH.

En particulier, le nombre de TH à employer pour respecter l'obligation a régulièrement augmenté au cours des dernières années, du fait de l'augmentation de l'effectif d'assujettissement. Ce phénomène s'explique par l'accroissement de l'emploi dans la branche, principalement

absorbé par des sites de taille importante et donc assujettis, et la structuration de gros établissements du fait de la concentration du tissu économique (plateaux techniques...).

Près de neuf laboratoires assujettis sur dix recourent à l'emploi direct pour s'acquitter de leur OETH (l'embauche d'un salarié TH directement dans la structure). Cela concerne le plus souvent des salariés employés de longue date, qui rencontrent un problème de santé et engagent les démarches pour se faire reconnaître TH. La RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) donne lieu à des aménagements techniques ou organisationnels pour permettre le maintien dans l'emploi de la personne concernée.

Le recrutement de TH est quant à lui jugé complexe et reste ponctuel (peu de profils TH répondant aux exigences des métiers du cœur d'activité, relations avec les acteurs spécialisés - Cap emploi notamment - peu structurées, des freins managériaux à intégrer une personne en situation de handicap...).

Enfin, le recours au secteur adapté et protégé est rare, peu institutionnalisé au niveau de l'entreprise, et reste le fait de quelques initiatives managériales locales lorsqu'il existe. Cela s'explique notamment par une faible proportion d'activités externalisables par la



branche, ainsi qu'une méconnaissance de l'offre des ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et EA (entreprises adaptées), notamment des fonctions centrales des laboratoires (services achats, DRH...).

Profil et conditions d'emploi des salariés TH

La majorité des TH employés dans la branche intervient sur les principaux métiers des laboratoires: techniciens de laboratoires, secrétaires médicales, coursiers et infirmiers. Ils sont en moyenne plus âgés que le reste des salariés, ce qui traduit la survenue du handicap au cours de la vie professionnelle et la capacité des LBM à maintenir dans l'emploi des personnels déjà présents dans la structure, confrontés à une problématique de santé en milieu de carrière.

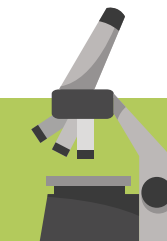
La similitude du profil selon le genre, l'ancienneté et les conditions d'emploi (proportion similaire de salariés TH et non TH en CDI) reflète également la place prépondérante du maintien dans l'emploi dans l'intégration de salariés TH.

Des adaptations organisées du parcours professionnel

Les travailleurs handicapés salariés dans les laboratoires ont le plus souvent connu un changement dans leur parcours professionnel, au moment de la survenue de leur handicap et de sa reconnaissance. Les possibilités d'aménagement au sein des laboratoires permettent ainsi:

- de maintenir dans l'emploi des personnels déjà salariés des LBM: le plus fréquemment, le maintien dans l'emploi ne nécessite pas de changement de poste; dans certains cas néanmoins, une mobilité professionnelle vers un autre métier est nécessaire pour éviter le licenciement pour inaptitude;

19



Les modalités de mise en œuvre de l'OETH

L'obligation d'emploi peut être satisfaite par les structures assujetties de différentes manières:

- l'emploi direct de travailleurs handicapés: il s'agit d'embaucher dans sa structure des personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de TH;
- l'emploi indirect ou recours au secteur adapté et protégé: la structure assujettie a recours aux prestations des EA (entreprises adaptées) ou ESAT (établissements ou services d'aide par le travail) qui emploient en grande majorité des TH, ou encore aux services de travailleurs indépendants handicapés (THI).

La négociation d'un accord collectif sur le handicap (niveau établissement jusqu'en 2019, entreprise, groupe, branche professionnelle) et son agrément par les services du ministère du Travail, ouvrant droit au pilotage d'un budget dédié à la mise en œuvre des actions en faveur des TH prévu dans l'accord. Ce budget correspond à la contribution que la structure aurait versée à l'Agefiph en cas d'écart au quota des 6 %.



En 2018, ~ 1000 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi de
travailleurs handicapés

- d'intégrer des professionnels TH issus d'autres secteurs, le plus souvent des infirmiers qui intervenaient dans le secteur sanitaire ou médico-social, alors soumis à d'importants facteurs de pénibilité qui ont pu engendrer un handicap; l'exercice en laboratoire permet de s'appuyer sur les compétences acquises lors de précédentes expériences tout en réduisant le niveau de pénibilité (absence de port de charge, moins de postures pénibles...).

Des aménagements techniques (siège ergonomique, appareils auditifs, aménagements de véhicule...) et organisationnels (temps partiel, planning moins intense, réduction des déplacements...) peuvent être mis en place pour faciliter la conciliation entre contraintes professionnelles et handicap. Ainsi, 45 % des salariés TH des LBM travaillent à temps partiel, dont une large majorité au-delà d'un 50 %.

L'intégration de salariés TH apparaît nettement facilitée, tant dans les phases d'intégration (à une nouvelle équipe) ou d'adaptation de l'équipe existante à des aménagements de poste (modification de planning, mise en place d'un temps partiel...) dans les contextes suivants:

- communication large sur le handicap diffusée par l'entreprise, tant auprès de l'ensemble des salariés que des managers, dans l'optique de répandre une « culture » du handicap à tous les niveaux de l'organisation et ainsi de lever les tabous relatifs au handicap au travail;
- attention particulière portée par le manager direct à l'accompagnement du salarié au quotidien, tant dans la réalisation de ses activités que dans ses relations avec ses collègues, et une certaine flexibilité vis-à-vis des horaires et rythmes de travail (anticipation plus importante des plannings, semaines moins denses...).



EFFETS SIGNIFICATIFS DE LA RÉFORME APPLICABLES DÉBUT 2020

Le passage de l'assujettissement du niveau établissement à celui d'entreprise se traduit par une très forte hausse de l'effectif de salariés assujettis à l'OETH: les effectifs des entreprises de plus de 20 salariés représentent en effet plus de 40 000 salariés, soit la quasi-totalité des salariés de la branche.

Le nombre théorique de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (6 % de l'effectif assujetti) permettant de remplir totalement l'OETH via l'emploi direct passe ainsi d'environ 1200 (6 % de

l'effectif salarié des établissements de 20 salariés et plus) à 2200 à compter de 2020 (6 % de l'effectif salarié des entreprises de 20 salariés et plus), soit un quasi-doublement du nombre de TH à employer.

Une estimation des effets de l'entrée en vigueur des nouvelles règles relatives à l'OETH à compter de 2020 est proposée à travers trois scénarios comportant des hypothèses différentes sur:

- l'emploi global dans les structures assujetties (assiette d'assujettissement à l'OETH), intégrant les effets de la crise sanitaire du printemps 2020 sur l'activité et les besoins d'emploi des LBM;
- le taux d'emploi de TH dans les structures assujetties, principal facteur impactant le niveau de la contribution versée en compensation de l'écart au quota des 6 %.



45 % des salariés TH
des LBM travaillent
à temps partiel



Selon les trois scénarios proposés, l'estimation de la contribution nette annuelle à compter de 2020 s'échelonnerait entre 1,66 M€ et 2,76 M€. Des mesures transitoires sont prévues par l'Agefiph pour limiter l'augmentation de la contribution suite à l'application de la réforme; elles consistent en un écrêtement temporaire de la contribution nette. Ainsi, après application des modalités transitoires d'écèlement, la contribution serait comprise entre 1,48 M€ et 2,20 M€ selon les scénarios, soit une

augmentation qui pourrait aller jusqu'à 60 % par rapport à son niveau d'avant la réforme.

Pour faire face à ces évolutions, les laboratoires envisagent de renforcer leurs actions en faveur du maintien dans l'emploi: sensibilisation des salariés aux intérêts de la reconnaissance, sensibilisation de l'ensemble des salariés au handicap pour créer un « climat propice à la reconnaissance du handicap »...

DIAGNOSTIC SUR L'EMPLOI DES TH, UN APPUI POUR LA POLITIQUE HANDICAP DE BRANCHE

Étapes de la préfiguration d'une politique handicap de branche

Les partenaires sociaux de la branche des LBM portent une volonté d'engagement collective sur le sujet du handicap, renforcée par les enjeux d'adaptation des LBM aux évolutions réglementaires récentes. Au-delà de l'objectif de développement de l'emploi direct de TH, la construction d'une politique handicap de branche est aussi l'opportunité de répondre aux enjeux RH plus transverses des LBM (tensions sur les recrutements de techniciens, intégration plus fréquente d'IDE (infirmier





diplômé d'État), structuration de partenariats solides avec les organismes de formation initiale...) et de consolider les liens entre les partenaires sociaux de la branche et les responsables RH des LBM, relais de la mise en œuvre de la politique de branche sur le terrain, sur le handicap, mais pas seulement.

La construction de la politique handicap de branche nécessite, dans un premier temps, de définir les grandes orientations souhaitées (enjeux prioritaires, principaux objectifs, actions à mener...), puis de choisir l'instrument le plus adapté pour sa mise en œuvre, tenant compte des objectifs et contraintes spécifiques de la branche.

Cinq options possibles

Les partenaires sociaux disposent de cinq options possibles au regard de la mise en place d'une démarche de branche relative au handicap, allant de la plus ambitieuse en termes de moyens dédiés à la mise en œuvre d'actions en faveur de l'intégration de TH (accord agréé de branche, option 1), à la moins contraignante au regard des moyens dédiés au handicap (accord de branche non agréé, option 4).

L'option 5 consiste à ne pas engager d'actions spécifiques en faveur du handicap au niveau de la branche. Si elle constitue en effet une option possible, elle ne permet pas, par définition, d'engager une politique de branche sur le sujet.



La contribution compterait une augmentation qui pourrait aller jusqu'à 60 % par rapport à son niveau d'avant la réforme

OMPL: 15 ANS AU SERVICE DE 13 BRANCHES D'ENTREPRISES LIBÉRALES



ENTREPRISES LIBÉRALES

L'OMPL, UN OUTIL DE RÉFÉRENCE



En 2020, l'Observatoire des métiers dans les entreprises libérales (OMPL) fête ses 15 ans d'existence. Au cours de cette période, il a produit plus de 100 études permettant aux 13 branches adhérentes d'améliorer leur vision stratégique de l'organisation de la formation professionnelle, de l'évolution des entreprises, des mutations de l'environnement socioéconomique et des besoins des salariés.

Un outil ambitieux

Né de l'accord du 28/02/2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales conclu, entre le syndicat employeur (UNAPL) et les cinq confédérations des cinq syndicats représentants des salariés (CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO), l'OMPL est un outil des CPNEFP des branches adhérentes au service de leur politique emploi-formation, d'analyse et de prospective dédié aux branches. Son rôle est de rendre compte des métiers, des emplois, des formations, des parcours professionnels et de leurs évolutions conjointes sous un éclairage multidimensionnel intégrant des approches statistiques, déontologiques, démographiques, réglementaires et techniques.

La finalité des travaux est ambitieuse : donner aux branches des trois secteurs libéraux représentés un ensemble d'informations et d'analyses à même d'éclairer leurs actions en matière d'anticipation des mutations des emplois et d'adaptation proactive de la formation professionnelle.

Un outil performant

Les portraits statistiques constituent le cœur historique des productions de l'OMPL. En moyenne, chaque branche fait l'objet d'une étude statistique tous les quatre à cinq ans. Au fil des années, la simple concaténation de données issues de la statistique publique s'est enrichie d'analyses multithématiques fondées sur des méthodologies robustes. La quantité et la qualité des informations ont ainsi été drastiquement accrues.

À partir de 2008, des études prospectives ont été menées. Combinées aux approches statistiques,

ces analyses récurrentes fournissent aux CPNEFP un socle analytique fiable et opérationnel pour le développement de leurs actions. L'ensemble des travaux statistiques et prospectifs représente aujourd'hui 52 % des productions de l'OMPL.

Depuis 2010, deux vagues d'études transversales dédiées à la qualité de vie au travail ont été réalisées. Ce dispositif analytique de grande ampleur, qui représente 28 % des travaux de l'Observatoire, rend objectivement compte des différentes composantes de la qualité de vie au travail telles que ressenties par les salariés de chacune des branches.

Parallèlement, l'OMPL s'est fortement impliqué dans la production annuelle d'un baromètre emploi-formation. Depuis 2015, au travers de 372 fiches et plus de 67 000 données, une synthèse des informations concernant les entreprises libérales et l'emploi est proposée selon des indicateurs déclinés par secteur, branche et région. En collaboration avec l'IEPL, les indicateurs nationaux ont été élargis à l'ensemble du champ libéral à partir de 2019.

La diffusion de ces contributions sur le site internet de l'OMPL et des actions ponctuelles de communication (rencontres régionales et conférences thématiques) font de cet observatoire un acteur reconnu de la promotion des entreprises libérales et de leurs métiers.

En outre, les membres du conseil d'administration assimilent l'OMPL à un réel lieu d'échange, de réflexion et de construction. Ce consensus est un moteur essentiel du dynamisme de l'Observatoire qui se traduit par la qualité des résultats obtenus au regard des missions qui lui ont été assignées.



La mise en perspective de mutations profondes

Le champ de l'OMPL couvre 78 % des entreprises employeuses du secteur juridique et 95 % de celles du secteur santé. Si le secteur cadre de vie-technique est beaucoup moins bien représenté, il n'en reste pas moins que les 439 506 salariés ressortissants des 13 branches adhérentes représentent 35 % de l'ensemble des salariés des entreprises libérales. Dans ce cadre, les mutations du tissu entrepreneurial et salarial, mises en perspective par les études, permettent de mieux comprendre les évolutions qui animent le secteur libéral dans son ensemble.

L'analyse des données et indicateurs produits depuis 2005 met en perspective de profondes transformations. Alors que les entreprises recrutent – croissance de 10 % des effectifs salariés constatée sur 10 ans – le nombre d'entreprises est en repli (- 6,9 %).

Parallèlement, l'évolution de la taille des entreprises révèle une bipolarisation structurelle du tissu entrepreneurial. En proportion, les entreprises de très petites tailles – un à deux salariés – restent dominantes mais, en volume, seul le nombre d'entreprises comptant au moins 10 salariés progresse (+ 21 %). Incidemment, le tissu entrepreneurial s'organise aujourd'hui autour de structures de très petites tailles et d'autres approchant la taille de PME.

Dans le même temps, la forme juridique des entreprises évolue. En 10 ans la part des entreprises individuelles est passée de 58 % à 44 % au profit des sociétés. Cette évolution, accompagnant le grossissement des entreprises, est enrichie par des dispositifs favorisant l'interprofessionnalité. Dans tous les cas, elle est révélatrice d'une orientation plus entrepreneuriale des entreprises liée à des mutations organisationnelles profondes favorables à l'emploi salarié.

L'ensemble de ces changements conduit à un constat prospectif : le modèle traditionnel de la TPE libérale est remis en question.



Une analyse nourrie par le terrain

Au-delà des enseignements tirés des statistiques, le croisement des études prospectives permet de dégager les tendances de fond qui modèlent l'environnement et le fonctionnement des entreprises libérales de demain. Les branches font face à des phénomènes d'ensemble dont les impacts et les opportunités liés pourraient être maîtrisés par le déploiement de stratégies communes.

Les évolutions législatives et réglementaires, dont les déterminants ne sont pas totalement exogènes aux branches, ont des effets profonds sur les modalités d'exercice des activités libérales. L'ouverture à la concurrence européenne ou la stimulation de la concurrence interbranche sur des segments d'activité faiblement encadrés par la loi font partie des évolutions impactant avec force l'environnement économique des entreprises. Associés au mouvement de fusion d'activités comme de branches et de stimulation de l'interprofessionnalité, ces éléments participent d'une dynamique globale de décloisonnement des domaines professionnels libéraux. Génératrice d'instabilité

“ la diffusion du numérique fluidifie les rapports interprofessionnels

comme d'opportunité, cette tendance de fond questionne directement les options d'enrichissement et de diversification des compétences acquises par les salariés.

La diffusion des technologies et outils numériques impacte tout aussi fortement les entreprises libérales. La numérisation de processus et de tâches est un vecteur d'accroissement de la productivité du travail mais aussi de renforcement qualitatif des prestations comme des soins. En outre, la diffusion du numérique fluidifie les rapports interprofessionnels et donne plus de souplesse dans l'élaboration des dispositifs de formation des salariés.

En retour, le recours au numérique induit de profondes mutations dans la nature des tâches et leur répartition au sein des entreprises libérales. De nouvelles fonctions doivent être intégrées – gestion de base de données, prestations en ligne, communication sur les réseaux sociaux, etc. – pendant que d'autres sont mises en défaut par leur report sur l'outil numérique. Enfin, des acteurs externes aux branches se spécialisent dans la prise en charge de certaines fonctions support, comme le secrétariat, ou deviennent des intermédiaires inévitables entre l'entreprise libérale et ses clients ou ses patients.

La prise en compte de ces phénomènes est un impératif. La valorisation des compétences individuelles, leur actualisation et leur adaptation dans un monde de plus en plus numérisé doivent être au fondement des politiques de formation sous peine de voir la disqualification d'une partie des emplois et des entreprises.



Les changements des rapports au travail et à la formation sont le troisième moteur de mutation des entreprises libérales dans leur ensemble. Au-delà de la recherche de mutualisation des coûts et d'économies d'échelle, les professionnels libéraux issus des nouvelles générations tendent à se regrouper afin de gagner en liberté organisationnelle et de mieux concilier la sphère professionnelle et la sphère privée. Du côté des salariés, notamment chez les plus jeunes, les ruptures de trajectoires professionnelles liées aux évolutions du parcours de vie, l'optimisation des revenus extra-salariaux et la valorisation du travail en équipe induisent une plus grande mobilité. Dans tous les cas, la formation professionnelle devient un vecteur de valorisation et d'attractivité du métier mais aussi de fidélisation de la main-d'œuvre.

L'évolution des rapports aux clients et aux patients génère aussi de profonds changements. L'accès aux TIC (technologies de l'information et de la communication) par le public favorise le développement de comportements consommateurs vis-à-vis de la prestation libérale. Ils sont articulés autour d'une recherche de minimisation systématique des coûts, de l'expression d'une exigence absolue de résultat et d'une demande d'immédiateté dans la réalisation. Ces comportements sont exacerbés par l'accroissement de la concurrence intra-sectorielle et par l'intervention d'acteurs d'intermédiation. Les entreprises libérales sont contraintes de mettre en place de réelles stratégies de communication et de redéfinir leur gestion de la relation aux clients ou aux patients.



“ les professionnels libéraux issus des nouvelles générations tendent à se regrouper afin de gagner en liberté organisationnelle



Une approche prospective opérationnelle

Le croisement des approches statistiques et des analyses de terrain permet à l'OMPL de formuler des recommandations à l'attention des CPNEFP. La mise en parallèle des études prospectives fait **émerger cinq grandes pistes d'actions** communes aux branches.

La première consiste à faire de la formation un outil de mobilité professionnelle afin de répondre à quatre besoins :

1. adapter continuellement les entreprises aux contraintes de marché et réglementaires;
2. intégrer les évolutions numériques pouvant déboucher sur une disqualification de salariés dont l'emploi se trouve vidé de substance;
3. attirer et fidéliser les salariés au sein des entreprises et des branches;
4. favoriser la qualité de vie au travail en valorisant l'évolution des parcours professionnels par l'acquisition de compétences.

La conjonction de ces éléments implique des dispositifs permettant l'acquisition de compétences favorisant la mobilité interne à l'entreprise et la montée en responsabilité. Des chaînes de certifications professionnelles et la création de titres hiérarchisés constituent des modèles opérationnels envisageables. En outre, la mise en place ou la promotion de titres interprofessionnels est à même de favoriser une plus grande mobilité externe des salariés.

En appui au développement de ces dispositifs, le déploiement d'outils de formation novateurs est appelé. En particulier, les outils fondés sur les TIC permettent d'amoindrir les coûts financiers et temporels des formations. La création de

plateformes d'enseignement mutualisées par différentes branches et la possibilité de délivrer une certification au terme d'une formation à distance sont à même de favoriser à grande échelle l'acquisition de compétences.

Néanmoins, l'acquisition de compétences par les salariés ne peut être profitable qu'à la condition d'une gestion efficace des ressources humaines au sein des entreprises. Or, toutes les études prospectives constatent un besoin patent de renforcement de la culture managériale. Dans ce cadre, trois actions conjointes sont envisagées :

- proposer aux professionnels libéraux des dispositifs de formation incluant une réelle formation managériale;
- développer des modules de formation au management en direction des salariés permettant une professionnalisation de la gestion des ressources humaines;
- démontrer la valeur ajoutée d'une segmentation des tâches transférables en direction des salariés dans le domaine des fonctions support et du cœur de métier de l'entreprise.

Ce renforcement des compétences en matière de gestion des rapports interpersonnels internes à l'entreprise doit être complété par un développement des compétences relationnelles dans l'interface avec le client ou le patient. Des besoins identifiés en termes de gestion proactive du parcours client/patient ne peuvent plus être cantonnés aux fonctions d'accueil et de traitements administratifs. De plus, l'acquisition de connaissances génériques sur le cœur de métier de l'entreprise par les salariés en première ligne de la relation client/patient doit être favorisée. L'apprentissage et la validation de ces compétences ont des effets directs sur la satisfaction du public s'adressant aux entreprises libérales, l'accroissement du temps dédié au cœur de métier par les professionnels

libéraux et la fluidification des rapports entre les entreprises et leurs clients/patients.

Pour accompagner l'ensemble de ces actions, la construction de stratégies de diffusion d'information par les branches est préconisée afin de faire connaître les possibilités de formation, de rendre compte de leurs impacts, de promouvoir les métiers par l'acquisition de compétences qu'ils permettent pour favoriser l'attractivité et la reconnaissance de l'activité des entreprises libérales. Parmi les actions envisageables, la mise en place d'événements articulés sur le témoignage de salariés et employeurs et le développement d'une communication systématique sur les réseaux sociaux semblent les plus prometteuses.

Une mesure de la qualité de vie au travail

Dès 2010, le conseil d'administration de l'OMPL a engagé des travaux de mesure de la qualité de vie au travail dans les entreprises libérales. Cette démarche a été renforcée en 2013 avec la production d'un outil de suivi au niveau des secteurs et des branches.

Fondé sur une méthodologie scientifiquement éprouvée, la mesure de la qualité de vie retenue articule des indicateurs rendant compte du bien-être au travail, de l'implication au travail des salariés, de leur exposition aux causes de stress professionnel et du climat social de l'entreprise. Les deux vagues d'études menées à quatre ans d'intervalle font émerger deux résultats notables. D'une part, les salariés du champ de l'OMPL ont un meilleur ressenti de la qualité de vie au travail que l'ensemble des salariés français et, d'autre part, les résultats s'améliorent dans le temps.

Alimenter la réflexion par des données sur l'emploi et la formation

Partant d'un constat d'invisibilité statistique des entreprises libérales et du caractère lacunaire des informations concernant leurs salariés, l'OMPL a construit des sources de données fiables et accessibles. Parallèlement à la publication annuelle du baromètre emploi-formation, l'ensemble de ces données permet de proposer un panel d'informations particulièrement riches et précises. Elles mettent en perspective toute la spécificité de l'emploi dans les entreprises libérales. Très féminisé – 82 % de femmes –, il présente une surreprésentation notable des employés et des professions intermédiaires. Il est aussi marqué par des segmentations professionnelles genrées, observables entre les secteurs et entre les catégories socioprofessionnelles. 93 % des employés sont des femmes alors que cette proportion atteint 68 % pour les cadres. La hiérarchisation des emplois montre des différentiels défavorables aux femmes.

Les données mettent en perspective l'importance de la formation dans l'acquisition des compétences. En 2018, 87 427 salariés ont accédé à au moins une formation financée par Actalians (OPCO EP depuis le 1^{er} avril 2019). Pour 87 %, il s'agissait d'une formation suivie dans le cadre d'un stage. Toutefois, les femmes ont relativement moins de chances d'accéder à la formation que les hommes et les chances d'accès sont fonction de la catégorie socioprofessionnelle.

Parallèlement, des études de terrain ont permis de préciser le rôle majeur de la formation informelle et ont confirmé la fonction de structures apprenantes que possèdent les entreprises libérales.



93 % des employés sont des femmes alors que cette proportion atteint 68 % pour les cadres

Des défis à relever

La quantité et, surtout, la qualité croissante des travaux de l'OMPL en font un outil de premier ordre pour alimenter les négociations des partenaires sociaux et des représentants professionnels. Les évolutions probables en matière de politique de formation font émerger de nouvelles pistes d'étude orientées sur les usages du compte personnel de formation, les stratégies des entreprises en matière de plan de développement de compétences et les pratiques effectives de formation.

En outre, les évolutions observées sur le terrain et différents travaux engagés par l'UNAPL comme le ministère du Travail laissent entrevoir un important mouvement de regroupement de l'ensemble des entreprises libérales dans une même branche. Au regard de l'histoire de l'OMPL et de ses capacités d'analyse, le défi majeur qui lui incombe est sans doute d'élargir son champ d'observation à l'ensemble du secteur libéral.



BAROMÈTRES ENTREPRISE-EMPLOI FORMATION





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

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

Tous les baromètres sont déclinés à partir de plusieurs indicateurs qui s'appuient sur la statistique publique (DADS-INSEE) pour ceux relatifs aux entreprises et aux salariés et sur les données d'Actalians, OPCA (organisme collecteur paritaire agréé) pour la formation professionnelle.

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

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

Au total, 30 baromètres publiés annuellement

- 1 baromètre IEPL.OMPL;
- 3 baromètres sectoriels (cadre de vie-technique, juridique et santé);
- 13 baromètres de branche;
- 13 baromètres régionaux.

Caractéristiques du tissu entrepreneurial

- baisse globale du nombre d'entreprises employeuses est constatée (-1,9 %), en raison notamment du repli des entreprises du secteur santé (-2,7 %) et du secteur juridique (-1,3 %). En revanche les entreprises du secteur cadre de vie-technique sont en progression (+3,7 %);
- progression de la part des entreprises de moins de trois emplois ETP et de plus de 10 ETP s'accroît au détriment des entreprises de taille intermédiaire. Ceci indique qu'un mouvement de fusion est à l'œuvre et que ce sont principalement les entreprises de plus de 10 salariés qui portent la croissance des emplois;
- restructuration du tissu entrepreneurial via une désaffectation du statut d'entreprise individuelle qui n'est plus majoritaire (40,7 %) au profit de celui de société (+18,8 points).



Caractéristiques de l'emploi

- progression notable du nombre de salariés depuis 2008 (+38 789 salariés). Les trois quarts d'entre eux travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés;
- forte majorité d'emplois occupés par des femmes (82,9 %);
- prépondérance de salariés âgés de moins de 35 ans (37,7 %);
- part importante d'employés (45,5 %);
- proportion très importante de contrats de travail à durée indéterminée (84,5 %) et à temps complet (-67,1 %);
- importante mobilité des salariés (16,3 %).



Caractéristiques de la formation professionnelle

- départs en formation financés essentiellement dans le cadre du plan et profitant à un salarié sur cinq;
- large dominance des formations donnant lieu à une attestation de présence (89,6 %);
- concentration des actions de formation dans le domaine de l'activité première de l'entreprise (72,2 %);
- accès à la formation similaire selon le genre;
- surreprésentation des salariés travaillant à temps complet (76,4 %);
- proportion plus importante de salariés de moins de 35 ans (41,1 %);
- surreprésentation des salariés de la catégorie professions intermédiaires (41,0 %);
- légère sous-représentation des salariés d'entreprises de moins de 10 salariés (64,8 %).



+ de 200 publications depuis 2005

PROGRAMME DE TRAVAIL 2021

2 études prospectives

- Cabinets d'avocats
- Cabinets médicaux

3 études thématiques

- Égalité hommes-femmes dans les laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers
 - Accompagnement de la branche des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers dans l'élaboration d'un accord de branche agréée sur l'emploi des travailleurs handicapés
- L'équipe dentaire en Europe

4 études transverses

- 15 ans d'observatoire, constats et perspectives
- Impact de la crise sanitaire sur les entreprises libérales
- Cartographie des mobilités
 - Métiers en tension

30 baromètres annuels

- 1 OMPL
- 3 secteurs
- 13 régions
- 13 branches

41 études statistiques

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

20 études prospectives

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

24 études thématiques

- ④ Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ④ Bac professionnel dans les cabinets de géomètres (2019)
- ④ Chômagés des pharmaciens adjoints (2015)
- ④ Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ④ Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ④ Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ④ Emploi des seniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ④ Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ④ Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes (2011), cabinets de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ④ Expertise automobile en Europe (2014)
- ④ Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ④ Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ④ Plateforme emploi compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ④ Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ④ Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ④ L'équipe dentaire en Europe (en cours).

30 baromètres annuels

- ④ Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ④ Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ④ Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ④ Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)

12 études transverses

- ④ Chômage des salariés (2013)
- ④ Qualité de l'emploi (2013)
- ④ L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- ④ Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ④ Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ④ Effets de la crise sanitaire au niveau des entreprises libérales et des salariés (en cours)
- ④ Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ④ Apprentissages informels (2019)
- ④ Cartographie des mobilités (en cours)
- ④ OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2020)

“

Retrouvez
toutes nos publications
sur notre site : www.ompl.fr ”

