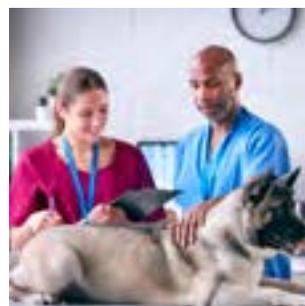




2024
RAPPORT
D'ACTIVITÉ



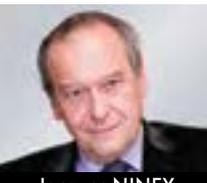
Ompl



SOMMAIRE

Édito	03
OMPL, 20 ans	04
2024, programme de travail	08
Répertoire des métiers non vétérinaires	09
Assistants dentaires en endodontie et pédodontie	12
Attachés juridiques et assistants juridiques	16
Baromètres	18
2025, programme de travail	19
Publications OMPL	20

Un conseil d'administration et un bureau paritaires

 <p>Collège employeur</p>	 <p>Jean-Jacques BEGUE Trésorier</p>	 <p>Jean COTESSAT</p>	 <p>Hugo FRANCK</p>	 <p>Olivier GARNIER</p>	 <p>Vincent LAFAY</p>
 <p>Nathalie LEBOUCHER</p>	 <p>Élise NGUYEN</p>	 <p>Jacques NINEY Vice-président</p>	 <p>Julien GOBERT</p>	 <p>Marie TOUREREL</p>	<p>Animés par un objectif commun</p>
 <p>Collège salarié</p>	 <p>Christelle DEGRELLE</p>	 <p>Noureddine BENYAMINA</p>	 <p>Serge BAUMANN</p>	 <p>Stéphane CALMARD</p>	 <p>Philippe GRONNIER Secrétaire</p>
 <p>Marie-France GUTHEY</p>	 <p>Roger HALEGOUET</p>	 <p>Stevan JOVANOVIC Président</p>	 <p>Joëlle LOUSSOUARN-PERON</p>	 <p>Joël PASCAL</p>	<p>Contribuer à la reconnaissance des entreprises libérales et de leurs salariés</p>

10 branches professionnelles

 <p>Secteur cadre de vie-technique</p>	 <p>Entreprises d'architecture</p>	 <p>Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile</p>			
 <p>Secteur juridique</p>	 <p>Études d'administrateurs et mandataires judiciaires</p>	 <p>Cabinets d'avocats</p>	 <p>Offices de commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires</p>		
 <p>Secteur santé</p>	 <p>Cabinets dentaires libéraux</p>	 <p>Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers</p>	 <p>Cabinets médicaux</p>	 <p>Pharmacie d'officine</p>	 <p>Cabinets et cliniques vétérinaires</p>

2025, l'OMPL fête ses 20 ans

À l'aube de l'entrée dans sa troisième décennie, force est de constater qu'au fil des années, l'OMPL a développé son savoir-faire pour devenir un outil d'expertise et prospective de plus en plus performant au service des CPNE-FP, des entreprises et des salariés de son périmètre. Le chemin parcouru montre sa capacité d'adaptation pour répondre aux obligations légales des OPMQ (observatoires prospectifs des métiers et des qualifications) et d'anticipation au regard des enjeux actuels et futurs.

En 2005, les partenaires sociaux du champ des professions libérales (UNAPL, CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO) actent la naissance de l'OMPL. Cette décision fait suite à la loi de 2004 sur la formation professionnelle qui inscrit la généralisation des OPMQ comme des outils d'expertise pour soutenir les politiques emploi-formation des branches professionnelles. Ils ambitionnent collectivement de mettre à la disposition des CPNE-FP des 10 branches professionnelles du périmètre de l'observatoire, un outil d'aide à la décision en matière de politique emploi-formation. Ainsi l'OMPL leur fournit les données et analyses nécessaires pour piloter leur stratégie.

En 2018, La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel précise les missions des OPMQ, notamment en matière d'observation quantitative et qualitative de l'emploi, d'anticipation des évolutions des métiers, et de conduite d'études pour élaborer des référentiels de certification. Cette loi conforte les missions assignées à l'OMPL par ses fondateurs et l'engage à poursuivre son action vis-vis des CPNE-FP.

Depuis sa création, l'OMPL ne cesse de diversifier ses champs d'analyse pour être au plus près des préoccupations, de ses principaux commanditaires : les branches professionnelles, et par extension des employeurs et des salariés. Des premières études statistiques aux études prospectives en passant par les études thématiques, les études transverses et les baromètres, plus de 300 publications sont à porter à son actif. Tout le travail réalisé, depuis 20 ans déjà, a consolidé ses relations privilégiées avec l'ensemble des CPNE-FP qui lui renouvellent chaque année leur confiance en le sollicitant sur de nouvelles thématiques.

Pour autant, conscient que rien n'est jamais définitivement acquis, il se doit de continuer à creuser le sillon tout en restant attentif aux nouvelles modifications de l'exercice professionnel.

Les administrateurs de l'OMPL sont prêts à relever tous les défis qui se présenteront et à faire évoluer l'OMPL pour que dans sa troisième décennie il reste l'outil incontournable des CPNE-FP au service des employeurs et des salariés.

Pour cela, il reste à l'écoute de tous pour poursuivre son évolution !

Stevan Jovanovic
Président

Jacques Niney
Vice-président

Ompl 20 ans



2005

28 février 2005, l'UNAPL, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, et FO signent un accord professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales. Il a pour objet de faciliter et développer :

- l'accès à la formation des salariés, et notamment, de ceux qui en bénéficient le moins ;
- l'accueil et la formation de jeunes et de demandeurs d'emploi ;
- la professionnalisation de titulaires de diplômes dont la finalité ne permet pas l'accès direct aux emplois des entreprises libérales ;
- l'égalité professionnelle hommes-femmes, notamment en matière d'accès à la formation ;
- la remise à niveau de salariés ayant interrompu leur carrière ;
- la consolidation de la carrière de salariés expérimentés.

10 branches professionnelles

L'accord acte la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales. Toutes les associations adhérentes à l'UNAPL sont concernées, sauf celles relatives aux officiers publics ministériels et celles n'adhérant pas à l'OPCA PL. Une association loi 1901, gérée paritairement par les signataires de l'accord, est constituée et donne officiellement naissance à l'OMPL. 10¹ branches professionnelles sont rattachées à l'OMPL.

4 missions

- Dresser un état général de l'emploi et des qualifications et leur évolution ;
- Proposer des éléments de réflexion sur cette évolution et des possibilités de correction ;
- Mettre en valeur, par un suivi des études sur les branches, les besoins, carences et perspectives ;
- Répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP des branches, sur ces évolutions.

20 administrateurs

15 septembre 2005, premier conseil d'administration de l'OMPL, désignation de sa présidence et de son bureau paritaires. Gérard GOUPIL (UNAPL) et Michel PARINET (CFTC) sont respectivement nommés président et vice-président pour deux ans. La réalisation d'une étude statistique pour chacune des 10 branches professionnelles est actée. Une convention de partenariat est signée entre l'OMPL et l'OPCA PL.

2008

Diversification des études de l'OMPL. Après deux années consacrées à des études quantitatives sur les entreprises et l'emploi de chacune des 10 branches, une étude prospective et deux études thématiques « turnover des salariés » et « trajectoires professionnelles » sont inscrites au programme de travail de l'OMPL. La branche des études d'huissiers de justice demande à rejoindre l'OMPL.

2011

Le programme de travail de l'OMPL s'intensifie et les thèmes sont de plus en plus diversifiés, au total 15 études au programme. Toutes les branches ont bénéficié d'au moins une étude spécifique. La première étude transverse à toutes les branches est votée « qualité des emplois dans les professions libérales ». L'OMPL se dote d'un site dédié et accroît sa visibilité auprès de tous les acteurs du champ des professions libérales et de la formation professionnelle. Les branches des administrateurs et mandataires judiciaires et celle des commissaires-priseurs de justice et des salles de ventes volontaires rejoignent l'OMPL.

Légendes photos des présidents (de la gauche vers la droite) : ❶ Gérard Goupil (2005-2007) - ❷ Michel Parinet (2007-2009) - ❸ Marie Françoise Gondard-Argenti (2009-2011) - ❹ Roger Halegouet (2011-2013).

1 : Entreprises d'architecture, Cabinets d'avocats, Cabinets dentaires, Entreprises d'économistes de la construction, Entreprises d'experts en automobile, Cabinet de géomètres experts, Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, Cabinets médicaux, Pharmacie d'officine, Cabinets et cliniques vétérinaires.



101 959

Entreprises
employeuses
en 2022



Ompl



510 799

Salariés
en 2022



2015

L'OMPL souffle ses 10 bougies. L'occasion de faire le bilan en mandatant une évaluation externe. Depuis sa création, 70 études à son actif. Ses productions sont reconnues pour leur pertinence et leur qualité par l'ensemble des personnes interrogées. Elles ont contribué, au fil des années, à asseoir la crédibilité de l'OMPL. L'ensemble du processus, de l'expression de la demande à l'accompagnement et le suivi des travaux par l'équipe de l'Observatoire et les représentants des branches est à cette occasion salué. Néanmoins, une visibilité trop faible qui reste au niveau des « avertis » est soulignée. Fort de ce constat, le conseil d'administration décide de renforcer la notoriété et la visibilité de l'OMPL a commencé par un nouveau logo.

2018

Le cap des 200 études est franchi. C'est également l'année de la réforme de la profession professionnelle. La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » bouleverse un paysage que d'aucuns pensaient immuable : changements significatifs en matière de financement et de gouvernance de la formation professionnelle, passage de 20 OPCA à 11 OPCO, création de France compétences... et réaffirmation du rôle clé des observatoires dans l'anticipation des besoins en compétences et l'adaptation des formations aux évolutions économiques.

2020

L'OMPL fête ses 15 ans et réalise une rétrospective sur ses publications. Il est reconnu, notamment, par ses partenaires privilégiés, les CPNEF-FP, comme un outil performant au service des entreprises et des salariés. La diversité des travaux, les méthodologies mises en œuvre et les analyses développées sont considérées comme une réelle valeur ajoutée. Ses études permettent de définir les caractéristiques communes à l'ensemble des entreprises libérales et à leur donner une visibilité.

Une convention de partenariat et de gestion est signée avec l'OPCO EP pour son financement.

2021

Juin 2021, l'OMPL s'émancipe, normal, il a 16 ans, prend ses nouveaux quartiers et quitte les locaux de l'OPCO EP. Une nouvelle étape dans son organisation et son fonctionnement. Pour autant, ses missions perdurent et ses études sont, dans la période mouvante postcrise sanitaire, encore plus nécessaires pour comprendre les enjeux économiques mais surtout sociétaux actuels et futurs.

2024

Les deux décennies sont en ligne de mire et les 300 publications dépassées ! Depuis sa création en 2005, l'OMPL n'a eu cesse de tenir le cap de ses missions et de répondre favorablement à toutes les sollicitations des CPNE-FP qui sont ses partenaires privilégiés. Il a traversé les réformes et fait preuve d'adaptation pour continuer à étudier et analyser les problématiques emploi-formation avec un objectif toujours présent : contribuer à la reconnaissance des entreprises libérales et à analyser, notamment, la qualité de l'emploi et de la vie au travail de leurs salariés au travers de ses nombreuses études.

2025

L'OMPL entre dans sa troisième décennie. De nouveaux défis vont se présenter, de nouvelles perturbations ne manqueront pas de venir le secouer. Il devra peut-être se réinventer mais fort de ses 20 ans d'expérience il saura profiter de sa vitalité pour garder le cap qui lui a été fixé par ses fondateurs.

Légendes photos des présidents (de la gauche vers la droite) : ❶ Partrick Guebels (2013-2015) - ❷ Pierre Dieu (2015-2017) - ❸ Bruno pelletier (2017-2019) - ❹ Marie France Guthey (2019-2021) - ❺ Jacques Niney (2021-2023) - ❻ Stevan Jovanovic (2023-2025).

2024

Programme de travail



5

Études
thématiques



1

Entreprises d'architecture
Cartographie des métiers



2

Cabinets et cliniques
vétérinaires
Répertoire des métiers
non-vétérinaires



3

Cabinets d'avocats
Attachés juridiques et
assistants juridiques



4

Cabinets dentaires
libéraux
Assistants dentaires en
endodontie et pédodontie



5

Pharmacie d'officine
Métiers de la logistique



26

Baromètres

1

Baromètre
OMPL

11

Baromètres
Branches

14

Baromètres
Régionaux



4

Projets finalisés



26

Baromètres



Cabinets et cliniques
vétérinaires
Répertoire des métiers
non-vétérinaires



Cabinets d'avocats
Attachés juridiques et
assistants juridiques



Cabinets dentaires
libéraux
Assistants dentaires en
endodontie et pédodontie





RÉPERTOIRE DES MÉTIERS NON VÉTÉRINAIRES



ORGANISATION DES ÉTABLISSEMENTS DE SOINS VÉTÉRINAIRES EN ÉVOLUTION

L'organisation du travail dans les établissements de soins vétérinaires varie selon leur taille et leur stratégie. Les petites structures (moins de 5 salariés) adoptent souvent un modèle d'organisation classique, avec des auxiliaires vétérinaires polyvalentes, des



vétérinaires voire un salarié en charge de l'administratif. Les cliniques de taille intermédiaire (entre 5 et 20 salariés) introduisent une semi-spécialisation, avec des auxiliaires polyvalents occupant des fonctions spécifiques à temps partiel et, dans certains cas,

des postes dédiés comme l'imagerie médicale. Enfin, les grandes structures (plus de 20 salariés), notamment les CHV (Centres hospitaliers vétérinaires) et les cliniques de référés (cliniques de vétérinaires spécialisés vers lesquels l'ani-



mal est redirigé par le vétérinaire traitant pour un avis, des examens ou soins spécifiques - cardiologie, oncologie, ophtalmologie...), adoptent une organisation taylorisée, marquée par des fonctions hautement spécialisées pour chaque activité (accueil, chirurgie, imagerie, etc.) et des équipes supports dédiées à la gestion et à la maintenance. Cette diversité organisationnelle reflète les besoins variés des entreprises, influencés par leur taille et la complexité des activités. Les difficultés liées à l'embauche de profils non vétérinaires sont particulièrement marquées dans les grandes structures, où les limites de la grille de classification actuelle de la convention collective deviennent évidentes.

La description du métier d'auxiliaire, même réparti sur plusieurs échelons, ne reflète pas la diversité et la spécialisation



croissante des tâches qui leur incombent. De plus, l'absence de reconnaissance formelle d'autres métiers engendre, selon les établissements de soins vétérinaires, une confusion lors du positionnement de profils atypiques.



DIFFÉRENTS MÉTIERS PRÉSENTS DANS LES ENTREPRISES

“

le métier d'auxiliaire est le plus représenté dans les établissements de soins vétérinaires.

L'étude prospective réalisée en 2018-2019 pour la

branche (De l'état des lieux à la prospective - cliniques vétérinaires - 2019) identifiait des évolutions à l'œuvre impactant les périmètres d'intervention des différents métiers. Elle a permis de mettre en évidence la présence de métiers non vétérinaires cartographiés dans le répertoire. Sans surprise, le métier d'auxiliaire est le plus représenté dans les

établissements de soins vétérinaires. Il a néanmoins été fait état d'autres métiers intervenant aux différents maillons de la chaîne de soins vétérinaires, sur lesquels les salariés peuvent intervenir: soin aux animaux, support aux activités vétérinaires, gestion des activités administratives et de support. Ces derniers semblent les plus répandus,

pour autant, l'apparition de profils très spécialisés disposant d'une formation et de l'expérience de la médecine humaine (technicien en imagerie médicale, technicien de laboratoire) est notable.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET MÉTIERS IMPACTÉS PAR L'ACTIVITÉ ET LE TYPE DE STRUCTURE



“

Les cliniques rurales et équinnes se distinguent par leurs besoins spécifiques en raison de la mobilité des vétérinaires.

Les établissements de soins vétérinaires rejoignant un groupe voient leur organisation se modifier: tendance à la centralisation des fonctions supports (comptabilité, RH, communication, approvisionnements) hors des établissements, et au recentrage des équipes sur le soin et l'accueil.

Cette évolution intègre de nouveaux postes spécifiques, tels que celui de gestionnaire d'établissement qui combine activités de gestion et interface avec le groupe.

Les cliniques rurales et équinnes se distinguent également par leurs besoins spécifiques, notamment en raison

de la mobilité des vétérinaires intervenant dans les élevages. Les auxiliaires y exercent des fonctions moins centrées sur les soins directs aux animaux et davantage sur la gestion administrative, la planification des déplacements et les interactions avec les organismes officiels. L'analyse biologique y est

fréquente pour suivre la santé d'animaux de production, et les activités de conseil basées sur l'analyse de données s'y développent. Dans les cliniques équinnes, les installations et métiers sont adaptés aux soins particuliers des chevaux, intégrant aussi l'entretien des infrastructures spécialisées.

ENJEUX DU RÉPERTOIRE DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

La branche traverse une phase de transformation importante, où le modèle traditionnel de petites struc-

tures polyvalentes est défié par l'émergence d'établissements plus grands nécessitant une organisation plus

structurée et une expertise accrue, à l'image des hôpitaux humains. Bien que les groupes centralisent certaines

fonctions administratives et de supports, les besoins en recrutement d'auxiliaires, ou dans des domaines d'exper-



tises comme l'imagerie et les analyses restent croissants. Certains établissements ruraux et équins se développent ou s'organisent en réseau, et sou-

haitent constituer des pôles spécifiques de conseil pour élargir leur activité. Compte tenu de l'arrivée de nouveaux métiers dans les

établissements de soins, liée aux évolutions en cours, l'actuel répertoire des métiers apparaît moins opérant et nécessite une mise à jour pour

prendre en compte la diversité des métiers recrutés.



TROIS FAMILLES DE MÉTIERS 20 FICHES MÉTIERS

« Soins aux animaux » (hors métier de vétérinaire)

- Auxiliaire vétérinaire
- Animalier
- Ostéopathe animalier
- Palefrenier-soigneur
- Pareur



« Support aux activités des vétérinaires »

- Conseiller en élevage
- Technicien en imagerie médicale
- Technicien de laboratoire



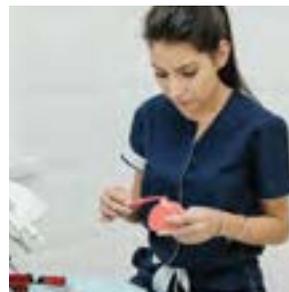
« Gestion des activités administratives et de support »

- Assistant administratif
- Chargé d'accueil
- Gestionnaire d'établissement de soins vétérinaires
- Responsable d'équipe
- Agent d'entretien et de nettoyage
- Agent de maintenance
- Chargé de communication
- Comptable / Contrôleur de gestion
- Direction de service support
- Magasinier
- Responsable des achats et des approvisionnements
- Responsable RH





ASSISTANTS DENTAIRES EN ENDODONTIE ET PÉDODONTIE



DENTISTERIE & EXERCICES SPÉCIFIQUES

Fin mars 2024, 47 235 chirurgiens-dentistes au total sont répertoriés dont plus de 94 % exercent en omnipratique et moins de 6 % dans les spécialités reconnues : chirurgie orale, médecine bucco-dentaire, orthopédie dento-faciale. Plusieurs tendances actuelles et prospectives impactent les cabinets dentaires et *in fine* les emplois et compétences des assistants dentaires :

- l'augmentation du nombre de chirurgiens-dentistes

accroît le besoin en assistants dentaires ;

- la hausse du nombre de chirurgiens-dentistes ayant un statut salarié impacte la gestion des ressources humaines et peut s'accompagner d'une segmentation des tâches des assistants dentaires dans les cabinets de plus grande taille ;
- le développement des exercices spécifiques implique la maîtrise d'actes différenciés

pour le chirurgien-dentiste et son assistant dentaire ;

- le titre d'assistant dentaire de niveau 2 étendra le niveau d'autonomie et de responsabilité de l'assistant dentaire et permettra la délégation de tâches ;
- la digitalisation des outils et process, doit, le cas échéant, être maîtrisée par les assistants dentaires sous la responsabilité des chirurgiens-dentistes ;

- les difficultés de recrutement et le turnover des assistants dentaires, exacerbent l'attention portée à la fidélisation des salariés.

“

2024,

47 235

chirurgiens-dentistes

ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES DES ASSISTANTS DENTAIRES

ENDODONTIE

L'endodontie est un exercice spécifique de la chirurgie dentaire qui traite des maladies

de l'intérieur de la dent. Elle consiste dans le traitement et la prévention des infections des tissus de soutien de la dent (os, gencive...).

Elle recouvre des actes et traitements spécifiques nécessitant de la part de l'assistant dentaire une maîtrise de chaque séquence. L'assistance

au fauteuil (travail à 4 mains voire à 6 mains) implique la transmission du matériel endodontique, le passage d'instruments et l'anticipation des

“

L'endodontie est un exercice spécifique de la chirurgie dentaire qui traite des maladies de l'intérieur de la dent.

besoins et des actes effectués par le praticien. Durant le soin, la communication doit être adaptée. En conséquence, l'assistant dentaire doit maîtriser les étapes et procédures spécifiques à chaque traitement, travailler au microscope, et gérer le stress du patient en repérant d'éventuels problèmes survenant pendant le soin.

Elle doit être en capacité de fournir au patient des informations vulgarisées sur les soins et les traitements spécifiques. En outre, elle a en charge la préparation du matériel d'endodontie adapté aux soins,

l'organisation du planning en fonction de la spécificité des traitements endodontiques, le suivi du dossier du patient et les relations avec le correspondant l'ayant adressé.



PÉDODONTIE

La pédodontie, ou odontologie pédiatrique, est un exercice spécifique de chirurgie dentaire impliquant la prophylaxie et les traitements bucco-dentaires des personnes mineures. Dans ce cadre, l'assistance au praticien requiert

des compétences spécifiques à toutes les étapes des soins: préparation, réalisation, suivi. Cela nécessite pour l'assistant dentaire, de maîtriser les différences séquences opératoires et notamment de suivre et de contrôler le bon déroulement de la sédation, d'être attentif aux manifestations comportementales du patient mineur, afin de le rassurer et de le mettre en confiance pendant la réalisation des soins si besoin. De plus, Il prépare, si nécessaire, le matériel périphérique pour la réalisation du soin.

Les autres activités de l'assistant dentaire sont également



“

La pédodontie, ou odontologie pédiatrique, est un exercice spécifique de chirurgie dentaire impliquant la prophylaxie et les traitements bucco-dentaires des personnes mineures.

impactées par les spécificités de la pédodontie. En particulier l'accueil, la communication et les informations transmises doivent être adaptés au patient mineur, à son âge et à son niveau de compréhension. L'enseignement des pratiques d'hygiène bucco-dentaire, par l'illustration des gestes à réaliser au quotidien en adaptant le discours et le matériel, est un exemple.

Au niveau administratif, il est en charge du suivi du dossier du patient mineur et du lien avec les différents correspondants.

PROFILS, RECRUTEMENTS, FORMATION



Les profils et les parcours professionnels des assistants dentaires des chirurgiens-dentistes omnipraticiens et des assistants dentaires des chirurgiens-dentistes ayant un exercice spécifique sont très similaires.

Les postes d'assistants dentaires sont principalement occupés par des femmes jeunes, 20 % ont moins de trente ans, ayant généralement au minimum un niveau bac. Le turnover est variable selon les cabinets mais l'ancienneté moyenne est, souvent, inférieure à deux ans pour les exercices d'endodontie et de pédodontie.

Bien qu'il existe une diversité de parcours conduisant au métier d'assistant dentaire (reconversion, premier emploi...) celui-ci est géné-

ralement découvert « par hasard », souvent par le biais de connaissances. En fait, c'est un métier méconnu, qui est principalement évoqué dans les études paramédicales.

Les cabinets dentaires mobilisent une diversité de canaux pour leurs recrutements: les jobboards, les sites spécialisés, les organismes de formation, les candidatures spontanées, leur réseau personnel ou encore France Travail. Les prérequis ciblent essentiellement des qualités: patience, empathie, organisation, dyna-

misme, débrouillardise, esprit d'équipe... et pas des compétences-métiers. Ces dernières s'acquièrent pendant la formation au Titre d'assistant dentaire et par la formation interne.

“

Les postes d'assistants dentaires sont occupés par des femmes jeunes.

20 %

ont moins de trente ans, et au minimum un niveau bac.



“
Tous les assistants dentaires ont acquis le titre assistant dentaire par le biais de la formation continue ou de la VAE.

En matière de formation, tous les assistants dentaires ont acquis le titre assistant dentaire par le biais de la formation continue ou de la VAE et possèdent *a minima* les compétences relatives à l'omnipraticque. Pour ce qui concerne les compétences liées aux exercices spécifiques, si les pratiques sont variables selon les cabinets, la formation interne est privilégiée afin de favoriser les habitudes de travail en

binôme praticien – assistant dentaire et de former ces derniers à la pratique et à la technique. Des formations complémentaires peuvent être suivies en binôme – par exemple en hypnose – mais très peu de formations continues ciblent les assistants dentaires exerçant dans le cadre de ces exercices spécifiques.

Toutefois, assistants dentaires et chirurgiens-dentistes expriment clairement des besoins

pour de la formation externe à destination des assistants dentaires avec des thématiques différentes selon l'exercice spécifique;

- endodontie, séquences opératoires endodontiques, travail à 4 mains, ergonomie...;
- pédodontie, relation avec les patients mineurs et leurs représentants légaux, éducation à l'hygiène bucco-dentaire, accueil dans

des situations particulières (urgence, handicap...);

- parodontologie-implantologie, le module, récemment créé par la branche, est méconnu des professionnels alors même que ceux-ci manifestent à son encontre un véritable intérêt. Ce module est confronté à un double-enjeu: visibilité pour atteindre son public cible et clarté quant à sa plus-value.

PROFESSIONNELS CONCERNÉS PAR LES EXERCICES SPÉCIFIQUES

“
1 400 à 1 600
chirurgiens-dentistes
1 900 à 2 100
assistants dentaires

Ainsi, en 2024 les estimations sont les suivantes:

- 330 à 380 chirurgiens-dentistes et 500 à 550 assistants-dentaires pour l'endodontie;



Soit un total de 1 400 à 1 600 chirurgiens-dentistes (environ 3 % des chirurgiens-dentistes) et 1 900 à 2 100 assistants dentaires concernés par les exercices spécifiques.

L'analyse de données Doctolib, l'exploitation des résultats de l'enquête en ligne et les entretiens individuels ont permis de poser un jeu d'hypothèses et d'estimer le nombre de chirurgiens-dentistes et d'assistants dentaires pour chacun des exercices spécifiques.



- 370 à 420 chirurgiens-dentistes et 560 à 610 assistants-dentaires pour la pédodontie;
- 740 à 790 chirurgiens-dentistes et 880 à 930 assistants-dentaires pour la parodontologie-implantologie.



ENJEUX ET PRÉCONISATIONS

Quatre constats sont à l'origine des enjeux-clés identifiés pour la branche des cabinets dentaires libéraux vis-à-vis des exercices spécifiques.

Constats	Enjeux-clés
Des exercices spécifiques ayant vocation à se développer dans les territoires	Créer des opportunités d'emploi et de parcours professionnels pour les assistants dentaires : diversité d'expériences, montée en compétences
Des besoins et attentes exprimés pour de la formation sur les spécificités de l'endodontie et de la pédodontie... pour autant les pratiques en matière de formation continue des assistants dentaires sont peu développées	Proposer une offre de formation adaptée tenant compte des contraintes des cabinets (modalités pédagogiques, durée des parcours...)
Une très faible connaissance du module de formation parodontologie-implantologie mais un intérêt exprimé	Informar largement les professionnels sur le module, sa valeur ajoutée et ses modalités pédagogiques
Des difficultés de recrutement et un taux de turnover des assistants dentaires élevé, notamment dans les grandes métropoles	Agir sur l'attractivité du métier d'assistant dentaire et la fidélisation des salariés. Encourager la mobilité depuis/vers les exercices spécifiques



“
Envisager la création de modules courts en endodontie et en pédodontie en complément du titre actuel d'assistant dentaire.

Pour la formation des assistants dentaires, il s'agirait d'une part d'envisager la création de modules courts en endodontie et en pédodontie, mobilisables en complément du titre actuel d'assistant dentaire et selon des modalités adaptées aux contraintes des cabinets, d'autre part de communiquer sur le module de formation en parodontologie-implantologie

afin d'informer de son existence et de sa pertinence.

Pour répondre aux autres enjeux RH, il est préconisé notamment de valoriser la pratique du métier d'assistant dentaire dans le cadre des exercices spécifiques, d'organiser plus largement la communication sur ce métier auprès des profils en reconversion et d'inciter les

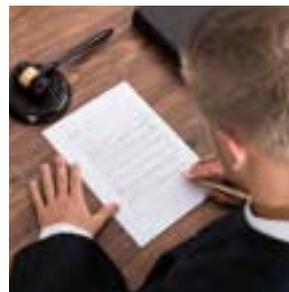
chirurgiens-dentistes à renforcer les actions de formation continue des assistants dentaires. Enfin la création d'un annuaire des chirurgiens-dentistes par exercice spécifique serait opportune afin de mesurer leur développement et de proposer des actions ciblées pour répondre aux enjeux RH.

“
La branche est le certificateur du titre assistant dentaire, du CQP aide dentaire et de la mention complémentaire ODF.





ATTACHÉS JURIDIQUES ET ASSISTANTS JURIDIQUES



ASSISTANTS ET ATTACHÉS JURIDIQUES FACE AUX ÉVOLUTIONS

“

La formation d'assistant juridique et celle d'attaché juridique au carrefour de multiples transformations.

La formation d'assistant juridique et celle d'attaché juridique se situent aujourd'hui au carrefour de multiples transformations. Dans ce contexte, anticiper les compétences de demain et intégrer les évolutions induites par les nouvelles technologies et d'autres facteurs clés s'imposent comme des leviers essentiels pour soutenir et accélérer l'adaptation de ces métiers aux enjeux actuels et futurs.

L'étude prospective menée en 2024 a révélé plusieurs aspects de l'évolution des métiers d'assistant et d'attaché juridique. Aujourd'hui, ils sont

principalement confrontés à l'impulsion de la digitalisation et de l'intelligence artificielle (IA), qui offrent un potentiel d'assistance important aux cabinets d'avocats, tout en posant des défis techniques et de sécurité des données. D'autres facteurs, tels que l'augmentation des enjeux de responsabilité sociétale, la concurrence économique et la préservation des relations avec les clients, laissent également entrevoir des transformations significatives pour ces professions.

De manière générale, les assistants juridiques et les



attachés juridiques interrogés estiment posséder les compétences essentielles pour accomplir efficacement leurs missions. Les besoins de formation exprimés restent majoritairement classiques, avec une priorité donnée à la spécialisation juridique spécifique au cabinet employeur.

“

Un déficit d'anticipation des compétences, au regard des évolutions en cours.

À cela s'ajoutent, dans une moindre mesure, des demandes liées à la maîtrise des plateformes et des outils numériques utilisés par les cabinets ou déployés par l'État, qui peuvent occasionnellement engendrer des difficultés.

Ainsi, un déficit d'anticipation des compétences, au regard des évolutions en cours, est à souligner. Les données récoltées au cours de l'étude révèlent un faible niveau de prise en compte des évolutions technologiques anticipées pour les cabinets d'avocats, et les assistants et attachés juridiques interviewés se sentent assez éloignés du sujet. Concernant les compétences comportementales, bien qu'elles soient jugées cruciales au quotidien, elles suscitent peu d'intérêt pour des formations, à l'exception parfois de la gestion de la relation client.





UN RÉFÉRENTIEL INCOMPLET POUR L'OFFRE DE FORMATION

Les domaines de compétences « cœur » du métier, centrés autour des connaissances juridiques, de la gestion du dossier ou encore du fonctionnement et de l'organisation du cabinet font l'objet d'une offre de formation largement pourvue. Ces compétences resteront centrales et seront progressivement soutenues par des solutions digitales permettant

de fluidifier la circulation d'informations, le traitement des demandes, la recherche de contenus juridiques ou encore la facturation. De ce fait, l'offre de formation correspondante doit être poursuivie mais ne nécessite pas d'être renforcée. En revanche, certains domaines de compétences sont largement sous-représentés, voire absents, de l'offre de

formation actuelle. Des thématiques clés telles que la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), la compréhension et l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA), la sensibilisation à la cybersécurité et à la protection des données, l'utilisation avancée des outils numériques, le respect des règles déontologiques, ainsi que les aspects liés au déve-

loppement "commercial" de l'activité sont peu couvertes. Compte tenu des évolutions identifiées, ces thématiques vont prendre une importance croissante dans les mois et années à venir. Il devient donc impératif de renforcer et de diversifier l'offre de formation pour répondre à ces nouveaux besoins.

UN PLAN D'ACTION NÉCESSAIRE POUR RENOUVELER LES CERTIFICATIONS À HORIZON 2026



garantir leur prise en compte dans le cadre du renouvellement des certifications d'assistant juridique et d'attaché juridique prévu pour 2026. En collaboration avec l'ENADEP, principal organisme de formation de la branche des cabinets d'avocats, des stratégies ont été élaborées pour adap-



ter l'offre de formation aux évolutions technologiques et sociétales des cabinets d'avocats. Ce plan d'action intègre les initiatives nécessaires pour sensibiliser les acteurs de la profession et moderniser les formations d'assistant juridique et d'attaché juridique, en se concentrant sur trois axes majeurs: l'IA, la RSE des cabinets d'avocats et la mise à jour des certifications professionnelles.



Pour favoriser l'intégration des thématiques émergentes au sein des cabinets et dans les parcours de formation, la mise en place d'un plan d'action axé sur la sensibilisation à l'IA et à la RSE s'avère essentielle. Ce plan vise à accompagner le développement de ces enjeux stratégiques et à

“
Pour favoriser l'intégration des thématiques émergentes, la mise en place d'un plan d'action axé sur la sensibilisation à l'IA et à la RSE s'avère essentielle.”

ter l'offre de formation aux évolutions technologiques et sociétales des cabinets d'avocats. Ce plan d'action intègre les initiatives nécessaires pour sensibiliser les acteurs de la profession et moderniser les formations d'assistant juridique et d'attaché juridique, en se concentrant sur trois



BAROMÈTRES



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES LIBÉRALES ET DES SALARIÉS AU NIVEAU DU CHAMP DE L'OMPL

Déclinés à partir de plusieurs indicateurs, les baromètres de l'OMPL s'appuient sur la statistique publique INSEE, Sirène, DSN et les données de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité). Ils soulignent les caractéristiques des entreprises libérales et de leurs salariés au niveau du champ de l'OMPL, de chacune des branches et des 14 régions.



Caractéristiques du tissu entrepreneurial

■ Baisse globale, entre 2017 et 2022, du nombre d'entreprises employeuses (- 3,5 %), en raison notamment du repli

des entreprises des secteurs juridique et santé (- 6,9 % et - 4,8 % respectivement). En revanche, les entreprises du secteur cadre de vie-technique sont en progression (+ 16,5 %).

■ Régression de la part des entreprises de moins de 10 emplois ETP (- 1,8 points) au profit des entreprises de plus grande taille. Un mouvement de fusion est à l'œuvre. Les entreprises de plus de 10 salariés portent la croissance des emplois.

■ Restructuration du tissu entrepreneurial via une désaffectation du statut d'entreprise individuelle (32,6 %, - 11,3 %) au profit de celui de société (45,7 % soit + 18,8 points).

Caractéristiques de l'emploi

■ Progression notable du nombre de salariés entre 2017 et 2022 (+ 71 153 salariés). 69,7 % travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés, proportion en baisse de 5,5 %.



■ Forte majorité d'emplois occupés par des femmes (83,1 %).

■ Part importante d'employés (41,2 %) et de professions intermédiaires (34,2 %).

■ Proportion importante de contrats de travail à durée indéterminée (81,1 %) et à temps complet (73,8 %). La proportion de femmes à temps partiel est supérieure à celle des hommes (28,0 % contre 17,1 %).

■ Prépondérance de salariés âgés de moins de 35 ans (41,7 %).

■ Importante mobilité des salariés (23,2 %) mais un taux d'entrée (24,6 %) supérieur au taux de sortie (21,8 %).

Caractéristiques de la formation professionnelle

■ Départs en formation financés essentiellement dans le cadre du PDC (plan de développement des compétences) et profitant, tous dispositifs confondus, à un salarié sur quatre.

■ Large dominance des formations donnant lieu à un titre ou diplôme (52,5 %).

■ Concentration des actions de formation dans le domaine de l'activité première de l'entreprise (56,9 %).

■ Accès proportionné à la formation entre les hommes et les femmes au regard de leurs effectifs respectifs.

■ Surreprésentation des salariés de moins de 35 ans (57,0 %) au regard de leurs effectifs (41,7 % des salariés).

■ Légère sous-représentation des salariés d'entreprises de plus de 10 salariés (39,3 % des stagiaires contre 46,1 % des salariés).

2025

Programme de travail



6
Études
thématiques



1
Entreprises d'architecture
Cartographie des métiers



2
Pharmacie d'officine
Logistique en pharmacie
d'officine



3
Laboratoires de biologie
médicale extra-hospitaliers
Cartographie des métiers



4
Cabinets ou entreprises
d'expertises en
automobile
Recrutement et
fidélisation des salariés



5
Pharmacie d'officine
Devenir professionnel
des certifiés des CQP dermo
cosmétique et dispensation
de matériel médical à l'officine



6
Cabinets dentaires
libéraux
Déclinaison
du baromètre salariés



2
Études
prospectives



1
Cabinets médicaux



2
Offices
de commissaires de
justice et sociétés de
ventes volontaires



26
Baromètres

1

Baromètre
OMPL

11

Baromètres
Branches

14

Baromètres
Régionaux

+ de **300** publications depuis 2005

34 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (4)
- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (3)
- 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 libéraux (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cabinets et cliniques vétérinaires (4)

18 études prospectives

- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2012, 2023)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (2013)
- ① Cabinets d'avocats (2008, 2016, 2022)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2014, 2018)
- ① Études d'huissiers de justice (2012, 2018)
- ① Cabinets dentaires libéraux (2012, 2020)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (2012)
- ① Cabinets médicaux (2014, 2021)
- ① Pharmacie d'officine (2012, 2018)
- ① Cabinets et cliniques vétérinaires (2019)

25 études thématiques

- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des seniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① L'équipe dentaire en Europe (2021)
- ① Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et problématiques de fidélisation (2023)
- ① Répertoire des métiers non vétérinaires (2024)
- ① Assistants dentaires en endodontie et pédodonties (2024)
- ① Assistants juridiques et attachés juridiques dans les cabinets d'avocats (2024)

221 baromètres

- ① 8 baromètres OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- ① 21 baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- ① 80 baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- ① 112 baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)

15 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014, 2017, 2023)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- ① Cartographie des mobilités (2020)
- ① Entreprises libérales après la crise (2022)
- ① Métiers en tension (2023)
- ① Formations en alternance (2023).

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



18-20 boulevard de Reuilly
75012 Paris
ompl@ompl.fr