

2022

Rapport d'activité



Ompl

SOMMAIRE

Édito	03
+ de 200 publications depuis 2005	04
Programme de travail 2022	05
OMPL en chiffres	06
Entreprises libérales après la crise	08
Métiers en tension dans les entreprises libérales.....	15
CDV en chiffres	18
Juridique en chiffres	20
Santé en chiffres	22
11 baromètres branches	24
Programme de travail 2023	28
Publications OMPL	29

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 employeur

Jean-Jacques Begue
Jean Cotessat
Jean-Charles Dugimont
Vincent Lafay
Nathalie Leboucher
Élise Nguyen
Jacques Niney - Président
Bruno Pelletier - Secrétaire
Marie Tourterel



Collège salarié

Patrick Beguin
Noureddine Benyamina
Serge Baumann
Stéphane Calmard
Philippe Gronnier - Trésorier
Marie-France Guthey
Roger Halegouet - Vice-président
Stevan Jovanovic
Joëlle Loussouarn-Peron

11 branches professionnelles



Secteur cadre de vie-technique

- Entreprises d'architecture
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile



Secteur juridique

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



Secteur santé

- Cabinets dentaires libéraux
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cabinets et cliniques vétérinaires

Qualité de vie au travail dans les entreprises libérales, un enjeu pour tous !

L'environnement socio-économique poursuit sa mutation. La transformation du tissu entrepreneurial est notable. La concentration des entreprises se poursuit et s'accompagne d'un déplacement des effectifs salariés vers des entreprises de tailles plus importantes. De fait, les équipes s'étoffent et le taux de salariés dans les entreprises de plus de 10 salariés progresse au fil des années (+ 3,5 % en trois ans).

Ce glissement, d'une partie des salariés vers des structures plus importantes, bouscule les organisations et leurs modes de management. Là où la communication se satisfaisait d'échanges informels facilités par la proximité, les ajustements ponctuels et improvisés ne sont plus adaptés aux nouvelles organisations..

À cela s'ajoutent des tensions sur le recrutement et la fidélisation des salariés observables via des taux de turnover en hausse. Dans ce contexte, la qualité de vie au travail devient un enjeu incontournable pour les entreprises libérales qui doivent non seulement attirer des salariés mais aussi les garder. Avec des angles d'approche différents c'est bien la question de la qualité de vie au travail qui se pose dans une période où les salariés interrogent de plus en plus leur relation au travail. Celle-ci est d'autant plus prégnante que les tensions sur le marché de l'emploi se renforcent..

L'OMPL se doit donc, en tant qu'observatoire prospectif des métiers, d'aborder ce thème afin de donner des éléments d'analyse et de compréhension aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent agir.

C'est chose faite avec au programme de 2022 et 2023 de plusieurs études pour lesquelles le thème de la qualité de vie au travail est central.

Jacques Niney
Président

Roger Halegouet
Vice-président

+ de
200
publications
depuis 2005

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

Avec plus de 200 études publiées depuis 2005, l'OMPL assure pleinement sa mission de donner une visibilité aux entreprises libérales et à ses salariés.

42 portraits statistiques

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

21 études prospectives

Elles réalisent un état des lieux du contexte dans lequel évoluent les entreprises, repèrent et analysent les transformations prévisibles et potentielles qui risquent de les impacter et plus précisément l'emploi. À partir de facteurs clés, retenus par les partenaires sociaux, trois à quatre scénarios prospectifs sont proposés. Les partenaires sociaux, déterminent un ou deux scénarios à privilégier. Pour chacun d'eux, des plans d'actions opérationnels en lien avec les missions emploi et formation de la branche, sont élaborés.

25 études thématiques

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



14 études transverses

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



168 baromètres entreprises-emploi formation

28 baromètres présentent chaque année des informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales et leurs salariés. Ils proposent une photographie instantanée tout en intégrant les principales évolutions des dernières années.

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

2022

Programme de travail



1 étude prospective

Entreprises d'expertises en automobile

Une branche en mutation

Les évolutions du tissu entrepreneurial de la branche impactent directement les métiers qui se diversifient pour répondre aux besoins des entreprises. Ainsi, de nouveaux métiers font leur apparition au côté du binôme secrétaire/expert en automobiles et nécessitent de nouvelles compétences.

Afin d'identifier les évolutions en cours et leurs incidences sur la structuration des entreprises, l'organisation du travail, les emplois, les activités, les compétences et les formations, les partenaires sociaux ont sollicité l'OMPL pour la réalisation d'une étude prospective.

1 étude thématique

Plateforme emploi-compétences pour la branche des cabinets dentaires

La branche des cabinets dentaires est confrontée à des difficultés croissantes de recrutement notamment au regard de l'évolution notable de ses effectifs salariés, + 41 % entre 2010 et 2019.

Afin d'accompagner les entreprises dans leurs projets de recrutement et les salariés dans leur mobilité professionnelle, la branche a sollicité l'OMPL pour le développement de sa plateforme emploi-compétences.

4 études transverses

- Les métiers en tension dans les entreprises libérales
- Entreprises libérales après la crise
- Qualité de vie au travail des salariés des onze branches du champ de l'OMPL
- Formations en alternance dans les onze branches du champ de l'OMPL



4 projets finalisés

- Entreprises libérales après la crise
- Métiers en tension dans les entreprises libérales
- Plateforme emplois compétences pour la branche des cabinets dentaires
- 28 Baromètres



Ompl en chiffres



98 229

Entreprises employeuses



454 932

Salariés

83,7 %
Femmes



16,3 %
Hommes



18,8 %
Cadres



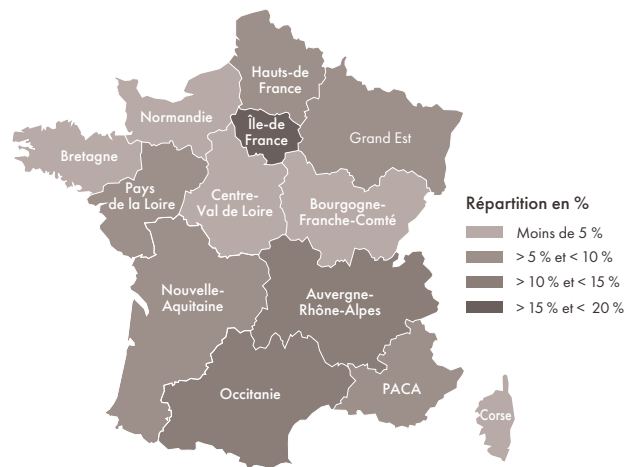
32,8 %
Professions
intermédiaires



43,5 %
Employés

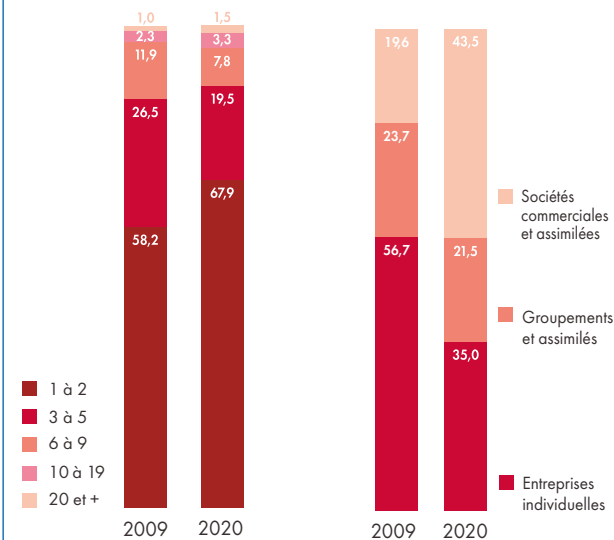


Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



41,5 % d'entreprises employeuses dans 3 régions :

- Île-de-France (**18,9 %**);
- Auvergne-Rhône-Alpes (**12,5 %**);
- Occitanie (**10,1 %**).

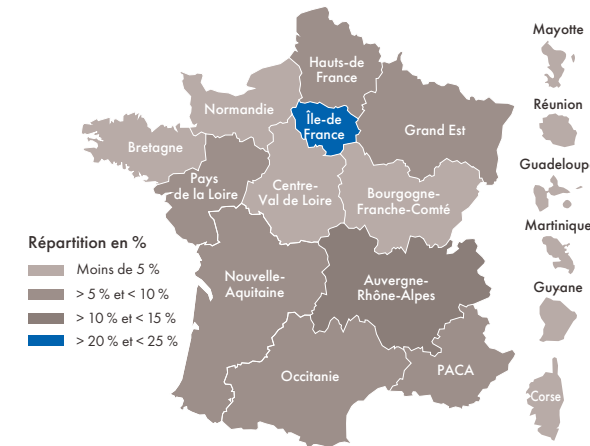


67,9 %
d'entreprises
de 1 à 3 salariés



43,5 %
de Sociétés

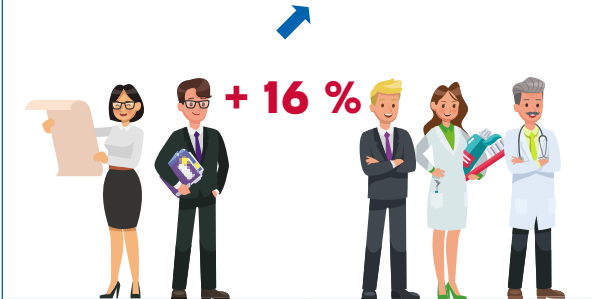
Effectifs salariés par région (%)



Évolution des effectifs

2010
392 022

2019
454 932



Taux de CDI



84,3 %

Turnover annuel (%)



20,2 %

Nombre d'entreprises formatrices



23 916

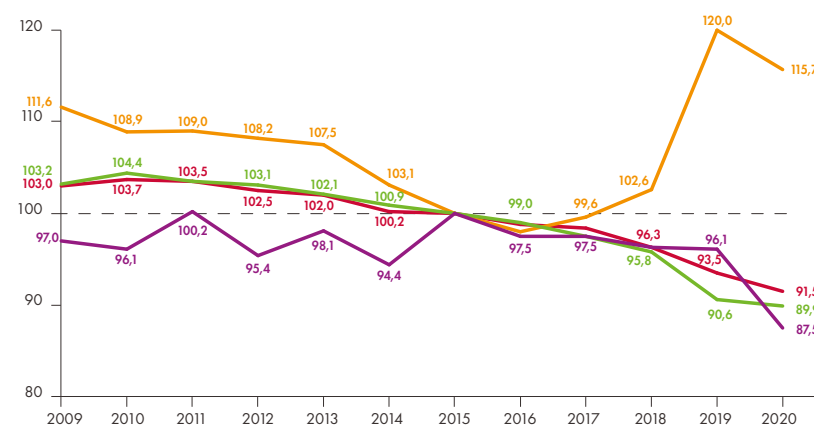
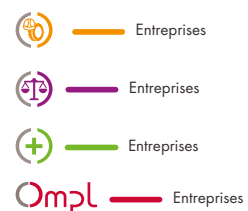
Chômage annuel



10,3 %

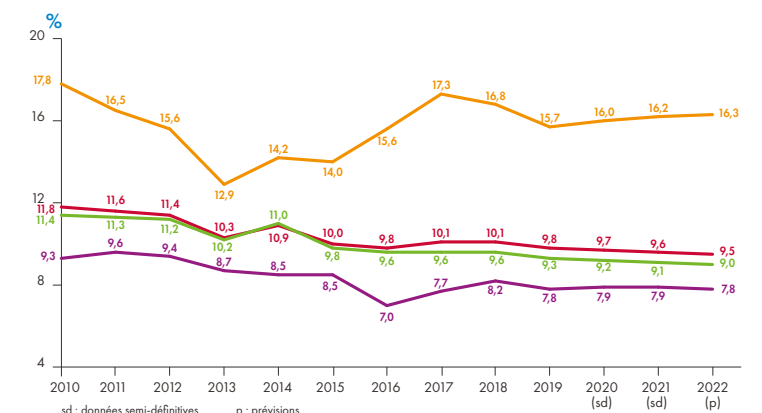
Rétrécissement du tissu entrepreneurial

Par rapport à 2015,
le stock d'entreprises du champ
de l'OMPL a diminué (**- 8,9 %**).



Taux de CDD en recul

Au niveau du champ de l'OMPL,
le taux de CDD tend à diminuer
jusqu'en 2019 (**- 2 points**).



Entreprises libérales après la crise


98 229
Entreprises employeuses

Fin 2020, face aux incertitudes liées à la crise sanitaire et aux risques supposés pesant sur l'emploi et le tissu entrepreneurial libéral, l'OMPL a lancé une étude visant à mesurer effectivement les impacts sur les 11 branches de son champ d'observation.

Résistance du tissu entrepreneurial

Au début de la crise, les anticipations les plus pessimistes laissaient présager une vague massive de cessations d'entreprises avec des effets fortement délétères sur l'emploi. Or, les estimations de tendance montrent que le nombre de cessations au sein du champ de l'OMPL n'a absolument pas été impacté par la crise sanitaire. Les dispositifs d'aides déployés et ajustés au gré des besoins, des carences et des évolutions de la crise sanitaire ont bénéficié aux entreprises

libérales. Néanmoins, l'absorption rapide des effets économiques de la crise par les entreprises du champ de l'OMPL a été facilitée par quatre caractéristiques majeures :

- Il s'agit exclusivement d'entreprises employeuses structurellement plus résistantes aux aléas économiques ;
- 77,4 % d'entre elles appartiennent au secteur santé qui a eu une position particulière dans la lutte contre la pandémie mais aussi dans la maîtrise de ses conséquences sanitaires ;

- leurs segments d'activité sont réglementés, ce qui implique l'existence de barrières à l'entrée limitant l'émergence d'une concurrence externe d'autant plus agressive qu'une crise survient ;
- 10 des 11 branches sont dotées d'un Ordre professionnel qui a pu accompagner, conseiller, orienter voire porter la voix des chefs d'entreprise tout au long de la crise.



Poursuite de l'entrepreneuralisation

Une tendance longue de concentration des entreprises, plus ou moins marquée selon les secteurs, était préalablement observée. Ainsi, de 2008

à 2019, le rapport entre le nombre d'établissements et le nombre d'entreprises a progressé de 0,7 % en moyenne annuelle. À partir de 2020,

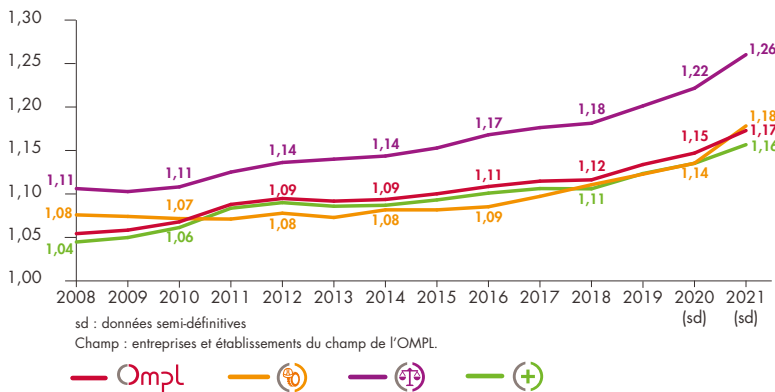
une inflexion est constatée et le taux de croissance s'établit à 2,3 %.



À partir de 2020, une inflexion est constatée et le taux de croissance s'établit à **+ 2,3 %**.

En 2021, **1,17** établissement pour une entreprise au sein du champ de l'OMPL.

Nombre d'établissements par entreprise



Maintien de la croissance de l'emploi

L'emploi a été épargné, voire stimulé à partir de 2020.



Secteur cadre de vie-technique

les estimations montrent une stabilisation des effectifs à court terme avec un très léger repli (- 1,9 point) dans les entreprises d'architecture. Il devrait cependant être effacé dès 2021.



Secteur juridique

l'inflexion est plus notable. Le rythme de progression recule à 0,9 % sur la période 2020-2021. Cette évolution devrait être corrigée à partir de 2021 sauf pour les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires avec une décroissance estimée à - 3,0 % par an.



Secteur santé

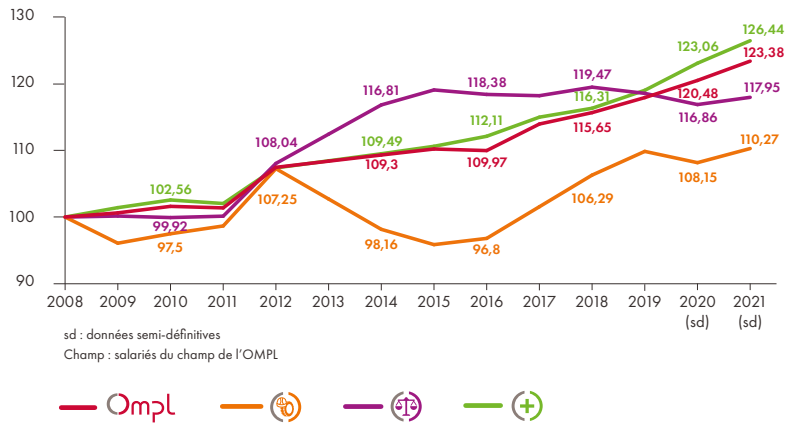
l'emploi a été dynamisé par la crise. L'inflexion est forte pour les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers dont le taux de progression des effectifs atteint + 4,8 % sur la période 2020-2021. La période semble aussi bénéfique aux cliniques vétérinaires. Dans les trois autres branches, il n'y a pas d'inflexion remarquable de trajectoire.



De 2008 à 2019, le nombre de salariés dans le champ d'OMPL a progressé à un rythme moyen annuel de **1,5 %**.

Le dynamisme a été porté par les secteurs santé et juridique avec des taux moyens de **+ 1,6 %**. Le secteur cadre de vie-technique a progressé moins rapidement à une moyenne de **+ 0,9 %** par an.

Évolution de l'emploi salarié (base 100 en 2008)





Préservation des conditions de travail

Les salariés ont été interrogés sur des composantes de la QVT: l’environnement de travail, l’organisation, le management et le relationnel. L’analyse des réponses fait émerger trois profils de salariés qui montrent que les conditions générales de travail restent plutôt satisfaisantes pour trois quarts des salariés.

15,8 % Les enthousiastes • Bien dans leur équipe • Satisfaits des conditions matérielles • Satisfaits du retour Clients/patients • Satisfaits du management • Valorisés par leur implication dans les décisions • Postes et tâches formalisés	59,9 % Les partiellement satisfaits • Satisfaits des conditions matérielles de travail • Satisfaits du retour des clients/patients • Appréciation mitigée de l’implication de l’équipe • Appréciation mitigée de l’intensité du travail • Polyvalence • Postes et tâches peu formalisés	24,3 % Les dépités • Cloisonnement hiérarchique fort • Postes et tâches peu formalisés • Tendance à la polyvalence • Insatisfaction globale de l’ambiance de travail (équipe, retours clients/patients, conditions matérielles, intensité du travail)
---	---	---

Perpétuation des modèles managériaux

La concentration des entreprises et la croissance du nombre de salariés s’accompagnent tendanciellement d’un déplacement des effectifs des TPE vers des entreprises et des établissements de taille plus importante. En théorie, ce grossissement des structures implique des changements dans la gestion des ressources humaines et l’adjonction de compétences administratives ou de support spécifiques. Pourtant, sur la période 2008-2019, la structuration des emplois semble

encore stable. Les entreprises dans leur globalité adaptent très lentement leurs compétences aux modifications structurelles et la crise ne semble pas avoir modifié cette tendance. En effet, alors que les postes et les tâches qu’ils recouvrent sont clairement définis pour 63,2 % des salariés, une forme de polyvalence implicite dans le travail semble prévaloir dans 59,2 % des cas. Or, la fongibilité des tâches au niveau individuel est l’un des piliers de l’organisation et du manage-

ment de la TPE. En outre, un différentiel d’appréciation de la malléabilité des postes émerge entre les salariés et les employeurs. Ces derniers déclarent beaucoup plus souvent qu’une structuration formelle est effective (93,8 %) et ils ne sont que 28,1 % à constater de la polyvalence. Ces différentiels de perception selon le niveau hiérarchique participent d’un phénomène connu mais pouvant générer des comportements conflictuels voire irrationnels liés à des mésin-

terprétations. Ils attestent également d’une carence dans la communication managériale. Dès lors, deux processus s’autoalimentent: la rationalité du pilotage de l’activité ne tient pas assez compte du vécu factuel qui, à

son tour, ne parvient pas à intégrer les contraintes et les objectifs du pilotage. Or, dans les structures de taille très réduite, la proximité pallie le manque de communication entre les employeurs et les salariés. En revanche, le mana-

gement d’équipes constituées de plus de cinq personnes ne peut pas uniquement reposer sur des ajustements ponctuels improvisés et des attendus non formalisés.

Impacts contrastés sur le quotidien des salariés

Globalement, pour 58,0 % des salariés, les impacts sur le quotidien n’ont pas été négatifs. Pour plus d’un tiers, ces impacts ont même été positifs avec l’émergence d’une valorisation du métier. Du côté des salariés ayant connu un désenchantement professionnel, la surreprésentation du secteur de la santé renvoie aux branches des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers et aux pharmacies d’officine. C’est souvent lié à une forte lassitude, voire un épuisement physique de salariés, qui ont vu leur activité s’intensifier dans des structures mises en première ligne lors de la réalisation des tests de dépistage de la COVID-19. Néanmoins, la crise sanitaire n’a pas totalement érodé l’attractivité des entreprises libérales. Au total, 19,3 % des salariés expriment le souhait de changer de métier d’ici trois ans, et 28,3 % de changer d’entreprise. Cette volonté de changement est généralement liée au ressenti d’un malaise vis-à-vis de l’organisation et du management.	36,3 % La valorisation du métier • Reconnaissance du travail effectué • Écoute de la profession par les pouvoirs publics • Valorisation managériale de l’équipe • Secteur santé • Territoire rural • Entreprise de moins de six salariés • Profils des enthousiastes et des partiellement satisfaits	21,7 % La constance imperturbable • Pas d’évolution majeure ressentie • Pas de besoin d’évolution exprimé • Valorisation de l’information sur l’entreprise • < 35 ans • Secteur juridique • Entreprises de moins de trois salariés • Profil des enthousiastes
	24,6 % Le fatalisme apathique • Manque de reconnaissance du travail réalisé • Hausse des exigences de la clientèle/patientèle • Tension au sein des équipes • 50 ans et plus • Temps partiel • Centres urbains • Entreprises de trois à neuf salariés • Profil des partiellement satisfaits et des dépités	17,4 % Le désenchantement professionnel • Défaillance managériale • Dégradation des interrelations • Sentiment de mépris du travail réalisé • Cloisonnement hiérarchique • Secteur cadre de vie-technique et santé • Entreprises de 10 salariés et plus • Profil des dépités

Peu d’impacts sur le numérique

Parallèlement, les salariés comme les employeurs ne perçoivent pas d’impact notable du numérique sur la pratique de leur cœur de métier, la diversification des tâches ou l’accroissement de la productivité consécutivement à la crise. Globalement, si les

outils numériques ont été beaucoup plus intensément utilisés au cours de la crise sanitaire, ils ne semblent pas avoir induit d’effets délétères pour les entreprises libérales. Au contraire, ils ont favorisé, voire fluidifié, l’activité et son organisation. Les enquêtes de ter-

rain laissent penser que bon nombre des habitudes numériques prises au cours de la crise devraient perdurer.



Principales sources d'inquiétudes



Une enquête a permis de répertorier les différentes sources d'inquiétude au niveau des employeurs et des salariés. Celles-ci divergent sensiblement.



Salariés

6,7/10

Pression pour l'atteinte des résultats

6,8/10

Évolution du cœur de métier

7,0/10

Manque de personnel



Employeurs

5,9/10

Recrutement de personnel

6,5/10

Évolution du CA

7,4/10

Évolution du cœur de métier

Freins au télétravail

Les taux de télétravailleurs au cours de la crise ont été de plus de 65,0 % dans le secteur cadre de vie-technique, d'environ 57,0 % dans le secteur juridique et proche de 30,0 % dans le secteur santé. La difficulté des répondants à s'exprimer sur la proportion de télétravailleurs est directement liée au jugement porté sur la possibilité de déployer le télétravail au sein des branches. En effet, pour plus de 96,0 % des salariés et des employeurs du secteur santé, les tâches ne sont pas distanciables.

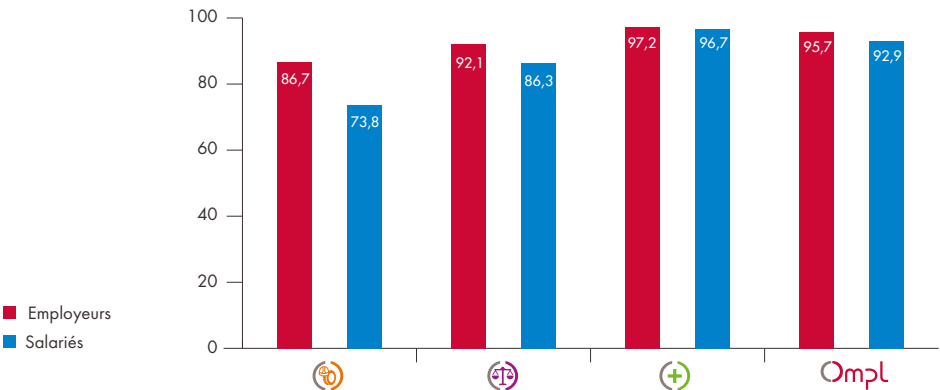
Les autres freins au déploiement du télétravail sont évoqués de manière marginale. Le manque de sécurité et/ou de confidentialité est le second facteur limitant mais il est cinq à six fois moins cité que la non-distanciation des tâches. Pour les employeurs, le télétravail a tendance à distendre les liens avec l'entreprise, favoriser l'isolement des salariés sans pour autant accroître la productivité du travail. Seul l'accroissement partiel du confort de vie est valorisé. Le point de vue des salariés sur

ces éléments est beaucoup plus mitigé et ils expriment systématiquement un jugement intermédiaire. Parmi ceux qui ont effectivement répondu à la question, 61,7 % des employeurs et 33,6 % des salariés ne souhaitent pas la mise en place du télétravail. Pour ceux qui se prononcent en faveur de la mise en place du télétravail, l'équilibre se situerait à un jour par semaine pour les employeurs et d'un à deux jours pour les salariés.



Pour **73,8 %** des salariés du secteur cadre de vie-technique, des tâches ne pouvant pas être effectuées à distance limitent le télétravail dans leur entreprise.

Part d'individus évoquant la non-distanciation des tâches comme limite au télétravail (%)



Quatre enjeux mis en perspective par la crise



La dématérialisation

Les périodes de confinement ont révélé le niveau de maturité technologique des entreprises et le besoin en compétences de certains salariés pour utiliser les matériels. Certaines entreprises ont pu faire face immédiatement aux mesures de restriction, alors que d'autres ont suspendu leur activité faute d'équipements adaptés. Des salariés ont dû

se former presque instantanément. Ces observations montrent que la dématérialisation va devenir, pour une partie des entreprises, un vecteur de développement du télétravail. Elle va aussi faire émerger des besoins nouveaux en termes de compétences dans le domaine de la sécurisation et du traitement des données, ainsi que de la maintenance des outils numériques.

L'évolution du modèle libéral traditionnel

La crise sanitaire a donné lieu à des cessations d'activité anticipées pendant que les regroupements d'entreprises se sont accélérés. Des réseaux

infrasectoriels ont été initiés pour favoriser le partage d'expérience ou la mise en œuvre d'actions communes. En retour, des questions de concurrence ont vu le jour. Ces évolutions prises dans le passage vers un modèle entrepreneurial sont générées

ratrices de questionnements sur l'organisation de l'entreprise, du management des équipes et de la gestion des ressources humaines. Mais, dans le même temps, les entreprises libérales doivent pouvoir conserver ce qui fait leur singularité.

Le maintien et le développement des compétences

Il renvoie aux besoins permanents d'actualisation des connaissances en matière

de réglementation ou de prises en charge qui impactent la gestion des dossiers des patients et les procédures internes. Durant la crise, des pratiques de formation interne et d'apprentissages informels ont

été développées et elles tendent à perdurer. Le rôle de ces pratiques dans le développement des compétences questionne la pertinence d'un développement plus intensif du télétravail.



La qualité de vie au travail

Dans un contexte général de tension sur le marché de l'emploi, fidéliser les salariés en poste et attirer de nouveaux profils constituent des enjeux prégnants pour les entreprises libérales.

La qualité de vie au travail doit être placée comme une valeur distinctive de l'entreprise sous peine de ne plus pouvoir mobiliser les compétences et la qualité des savoir-faire nécessaires à la poursuite de l'activité.

Quatre ensembles d'actions à déployer



REPENSER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'attention à porter à la GRH est d'autant plus importante qu'elle est constitutive de la QVT. Or, la crise sanitaire a été l'occasion pour de nombreux salariés de prendre conscience de certaines carences dans ce domaine. Qui plus est, l'optimisation de la QVT

devient une contrainte stratégique sur un marché de l'emploi devenu tendu. La question n'est plus tant de savoir si les entreprises peuvent recruter, mais si elles sont en mesure d'attirer et surtout de conserver des professionnels compétents dans leurs effectifs.

FAVORISER L'ESPRIT D'ÉQUIPE

La circulation de l'information et la valorisation de l'initiative individuelle comme de l'équipe au sein des entreprises sont un vecteur de facilitation dans l'assimilation des technologies. L'objectivation des contraintes et des buts auprès des salariés favorise l'acceptation rapide des évolutions techniques et organisationnelles. Le cas

échéant, la conjonction de ces effets peut utilement être implémentée dans la recherche de solutions pertinentes pour la mise en place ou la continuation du télétravail. L'instauration d'un réel esprit collaboratif au sein des équipes constitue un levier de performance stratégique ne pouvant plus être négligé.

FAIRE CORRESPONDRE LA FORMATION AUX BESOINS DE TERRAIN

Dans un univers où la concurrence intrabranche et intersectorielle s'intensifie, les entreprises ne peuvent plus se satisfaire des minimums légaux de formation. La capacité à mobiliser des compétences opérationnelles et ac-

tualisées devient un avantage concurrentiel. Dans ce cadre, l'instauration d'une réflexion commune périodique sur les objectifs de formation et les moyens à déployer constitue un outil simple et efficace de gestion.

PRENDRE EN COMPTE LA RECONNAISSANCE

La perception d'une reconnaissance par les salariés de la part de leur employeur est une composante particulièrement sensible qui transparaît tout au long de l'étude. Il s'agit bien de valoriser la place de l'individu au

sein de l'équipe et de son travail dans le processus productif de l'entreprise. Élément de la QVT, cette valorisation est une composante fondamentale de la qualité des tâches effectuées et de la relation avec le client ou le patient.

Métiers en tension dans les entreprises libérales

La question de la compréhension des tensions sur les recrutements a connu ces dernières années un vif regain d'intérêt du fait des évolutions constatées sur la situation du marché de l'emploi pour de nombreux métiers. En effet, les différentes enquêtes réalisées auprès des employeurs ont continué pendant plusieurs trimestres à indiquer une progression des opinions exprimant des difficultés pour

trouver les bons candidats alors même que le chômage se maintenait à un niveau élevé. Dans les activités des professions libérales, la question des tensions est ressentie plus intensément et apparaît sensiblement plus complexe à traiter pour plusieurs raisons. Tout d'abord, l'étude montre que la problématique semble très hétérogène dans des activités où chaque

employeur est un professionnel qui dispose de sa vision personnelle des problématiques de ressources humaines. Ensuite, parce que les conséquences d'un recrutement manqué ou non réalisé sont probablement plus fortes dans des petites structures où la contribution de chaque salarié est par construction plus décisive.



Des tensions en moyenne plus élevées dans les activités libérales

L'étude propose un indicateur composite de mesure des tensions calculé à partir de trois caractéristiques descriptives du marché du travail pour un métier:

- les deux premières sont plutôt objectives (le ratio entre le nombre d'offres et de demandes déposées, la vitesse d'écoulement des offres d'emploi);
- la troisième plutôt subjective (l'intensité des difficultés de recrutement ressenties par les employeurs).

L'estimation de l'indicateur composite montre clairement que les tensions mesurées dans les métiers pouvant s'exercer à titre libéral sont plus éle-

vées que pour la moyenne des professions. Les tensions sont en outre plus fortes pour la plupart des métiers exercés dans des structures libérales qu'elles ne le sont pour les mêmes métiers exercés chez d'autres types d'employeurs. Les tensions sont ainsi particulièrement élevées dans les métiers de la santé (infirmiers, techniciens médicaux, préparateurs en pharmacie...) même renforcées chez les professionnels salariés des métiers ordinairement exercés à titre libéral (médecins, dentistes, pharmaciens...). Dans les secteurs juridique et cadre de vie-technique, l'indicateur atteint des

valeurs plus élevées dans les métiers qui appellent des compétences spécifiques ou un haut niveau de qualification. L'estimation de l'indicateur de tension au niveau territorial souligne que la géographie des difficultés est bien associée au contexte socio-économique local. En effet, les niveaux de tension apparaissent plus élevés dans les départements où les indicateurs économiques et sociodémographiques prennent des valeurs susceptibles d'expliquer de fortes difficultés de recrutement (taux de chômage réduit, haut indice de ruralité...).

Des causes plutôt concentrées autour des questions d'attractivité

Les déterminants des niveaux de tensions sur les métiers dans les professions libérales sont d'abord identifiés à partir d'une approche plutôt macro-quantitative qui s'appuie sur les facteurs explicatifs disponibles dans la statistique publique à un degré acceptable de précision au niveau de la décomposition par métier. Pour que les résultats soient bien en phase avec la réalité du terrain,	telle que vécue par les employeurs, l'analyse des causes des tensions est complétée par l'exploitation d'éléments plus qualitatifs, collectés lors d'une phase d'enquête constituée d'une cinquantaine d'entretiens réalisés spécifiquement pour ce travail. À l'issue de cette étape, six dimensions potentiellement explicatives du niveau de tension constaté dans les métiers des entreprises des profes-	sions libérales ont pu être identifiées. Pour chacune d'entre elles, un indicateur normalisé a été défini à partir des variables socio-économiques qui traduisaient au mieux l'idée et l'esprit de ce faisceau d'éléments explicatifs. Les valeurs obtenues sur ces six indicateurs ont été confrontées à l'intensité des tensions constatées sur chacun des métiers du périmètre étudié.
DÉCALAGE ENTRE LES COMPÉTENCES	Un décalage entre les compétences recherchées par les employeurs et le profil des candidats disponibles sur le marché du travail. Cette inadéquation emploi-formation repose sur des fondements quantitatifs (volume de	diplômés, pour les métiers exigeant un diplôme spécifique) ou concerne un aspect plus qualitatif (spécificité des diplômes nécessaires à l'exercice, inadéquation en termes de savoirs, savoir-faire, savoir-être...).
FAIBLE ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS	Une trop faible attractivité des métiers ou des postes proposés, qui fait écho à des conditions d'emplois considérées par les candidats comme difficiles ou	insuffisamment compétitives (temps de travail important ou fractionné, rémunérations jugées insuffisantes...).
FORTE INTENSITÉ DE LA CONCURRENCE	une trop forte intensité de la concurrence sur le marché du travail, liée au nombre de secteurs concurrents sur les métiers visés par les professionnels libéraux et donc d'employeurs potentiellement intéressés pour embaucher	les mêmes profils et, par ailleurs, par la concurrence du mode d'exercice libéral pour les professions qui peuvent également être exercées comme salarié (médecin, dentiste, architecte...).
INSUFFISANTE CAPACITÉ DE RÉTENTION	Une insuffisante capacité de rétention des salariés par les employeurs libéraux, illustrée par un fort turnover ou	une faible ancienneté des salariés en poste.
DYNAMIQUE DE L'EMPLOI FAVORABLE	Une dynamique de l'emploi favorable pour un métier qui contribue à renforcer la rareté de la main-d'œuvre disponible, du fait d'une conjoncture favorable (par exemple, un fort besoin d'embauches de techniciens médi-	caux) ou du fait d'éléments plus structurels liés à la configuration du marché du travail (par exemple, une situation installée de plein-emploi pour un métier donné sur certains territoires...).
SITUATION D'INADÉQUATION TERRITORIALE	Une situation d'inadéquation territoriale, qui traduit un décalage entre la localisation des employeurs cherchant	à recruter et celle des candidats potentiels (demandeurs d'emploi, présence d'organismes de formation initiale).

Une analyse statistique complémentaire permet d'évaluer la contribution respective de chacun de ces facteurs à l'explication du niveau de tension. L'estimation du modèle économétrique met ainsi en évidence la pertinence de la totalité des six déterminants des tensions qui expliquent collectivement plus de la moitié de la variance du niveau de tension. Dans les métiers des entreprises des professions libérales, l'inadéquation emploi-formation, le déficit d'attractivité

ainsi que l'intensité de la concurrence apparaissent comme les dimensions les plus explicatives du niveau de tension. Enfin, les retours de terrain, issus des entretiens réalisés auprès d'employeurs de l'ensemble des branches du périmètre de l'OMPL, confirment ces résultats, permettent de les décrire plus précisément et de les incarner dans quelques verbatims choisis. En définitive, les résultats de l'analyse des déterminants des tensions soulignent le poids prépondérant, mais

non exclusif, des problématiques de ressources humaines. En cela, ils confirment l'importance des facteurs micro-économiques dans la compréhension et la réflexion sur les modes de résolution de cette problématique. En effet, ces résultats conduisent nécessairement à interroger les facteurs sur lesquels il semble possible d'agir, à savoir les processus de recrutement, les conditions de travail ou encore les modalités d'intégration des nouvelles recrues.



Les entreprises des professionnels libéraux face aux défis des tensions

L'étude permet in fine d'identifier quelques pistes d'actions décrites plus précisément dans la dernière partie de cette étude. Ces actions sont déclinées en trois faisceaux principaux :

- encourager le développement des compétences RH et managériale;
- améliorer l'adéquation de l'offre de formation aux enjeux des entreprises des professions libérales;
- promouvoir l'amélioration des conditions d'exercice pour attirer et fidéliser.

Les indicateurs bruts de tensions pour les grands domaines des professions libérales

					Ensemble de l'économie
Ratio Offres sur demandes ¹	1,6	0,7	0,8	1,4	0,5
Taux d'écoulement ²	4,8 %	2,7 %	4,0 %	4,5 %	3,5 %
Part des projets jugés difficiles ³	66 %	51 %	59 %	64 %	58 %
Indicateur composite de tension ⁴	79	55	64	75	70

1 : nombre d'offres d'emploi par demandeur d'emploi
2 : vitesse à laquelle les demandeurs d'emploi sortent des listes chaque mois
3 : du point de vue des employeurs
4 : calcul à partir des 3 éléments précédents

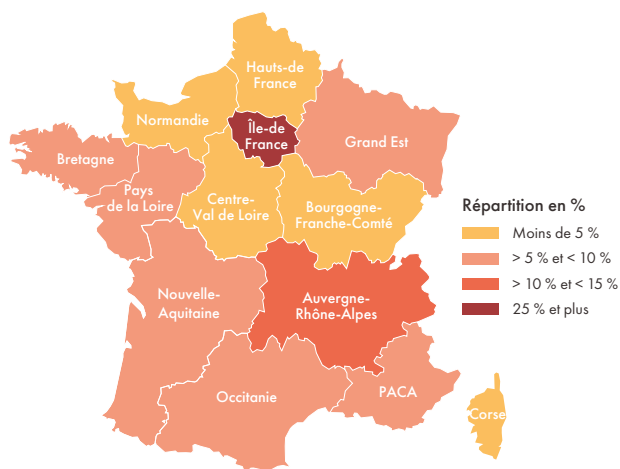
Source : Quadrat-études, 2022.

Cadre de vie-technique en chiffres

- Entreprises d'architecture
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

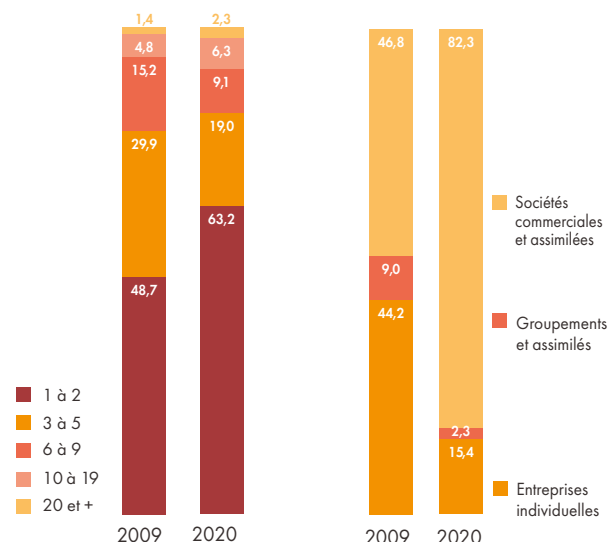
9 124
Entreprises employeuses

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



50,9 % d'entreprises employeuses dans 3 régions :

- Île-de-France (27,3 %) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (14,0 %) ;
- Nouvelle-Aquitaine (9,6 %) .



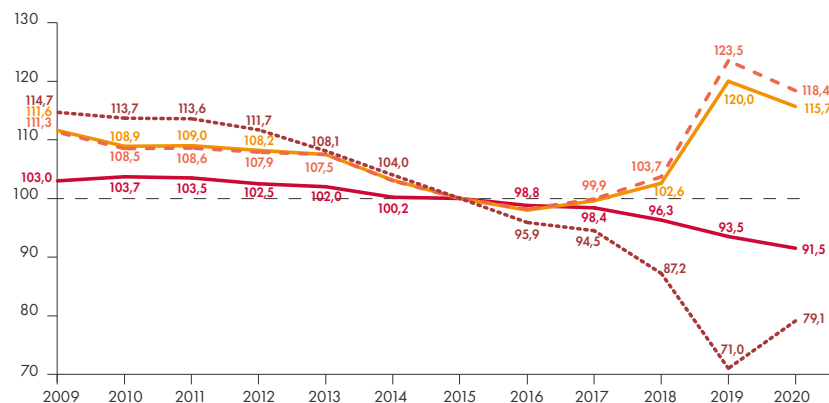
63,2 %
d'entreprises
de 1 à 3 salariés

82,3 %
de Sociétés

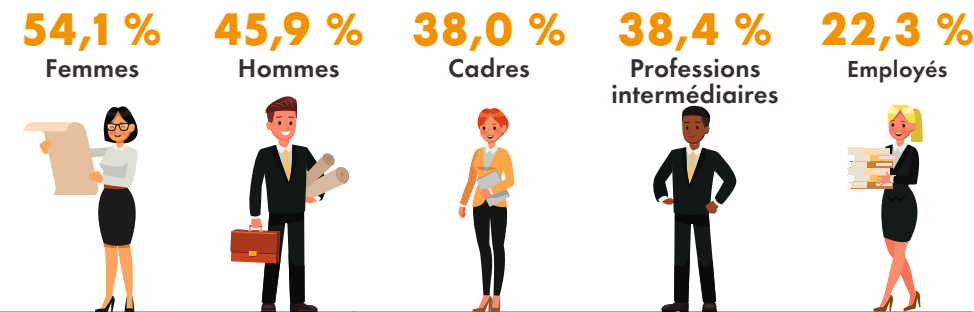
Renforcement du tissu entrepreneurial

Par rapport à 2015,
le stock d'entreprises
du secteur a augmenté (+ 4,1 %).

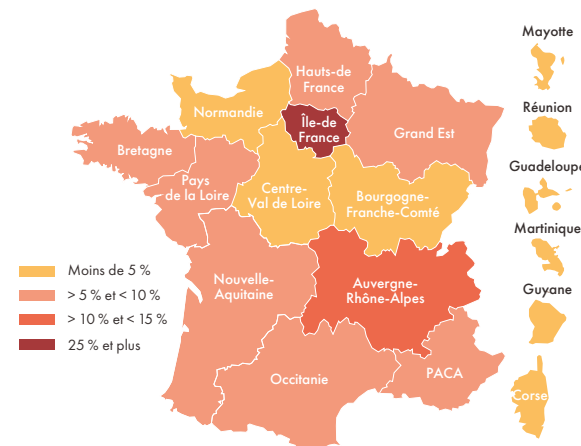
- Entreprises
- Entreprises
- Entreprises
- Ompl Entreprises



47 413
Salariés



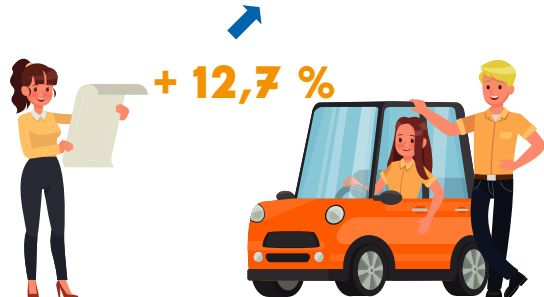
Effectifs salariés par région (%)



Évolution des effectifs

2010
42 084

2019
47 413



Taux de CDI
80,0 %

Turnover annuel (%)
22,5 %

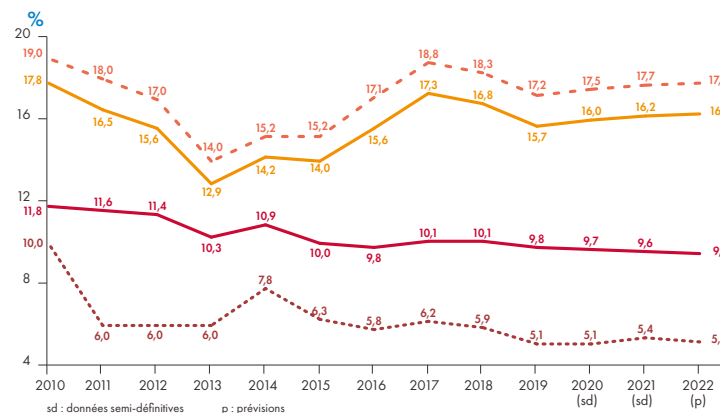
Nombre d'entreprises
formatrices
2 859

Chômage annuel
11,8 %

Taux de CDD en recul

Au niveau du secteur,
le taux de CDD tend à diminuer
jusqu'en 2019 (– 2,1 points).

- Entreprises
- Entreprises
- Entreprises
- Ompl Entreprises

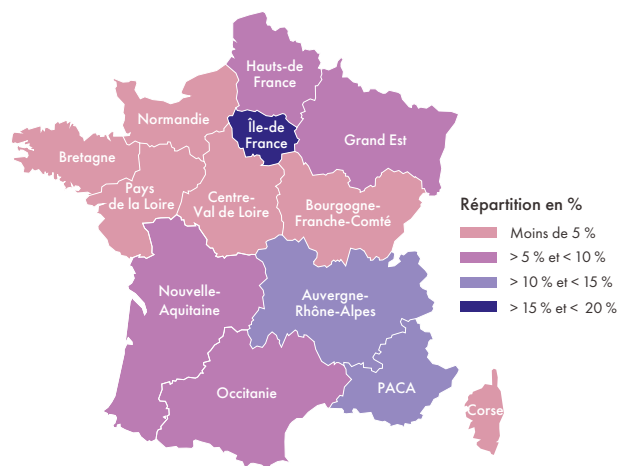


Juridique en chiffres

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

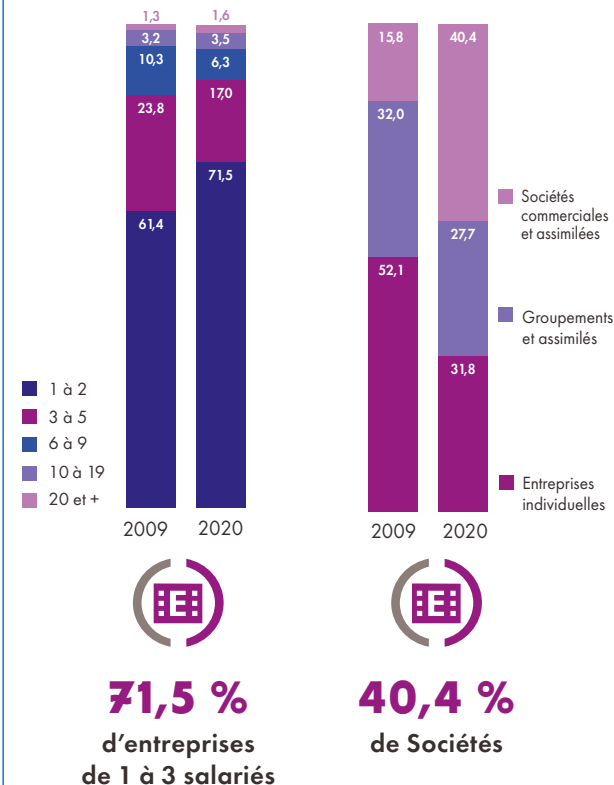
12 412
Entreprises employeuses

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



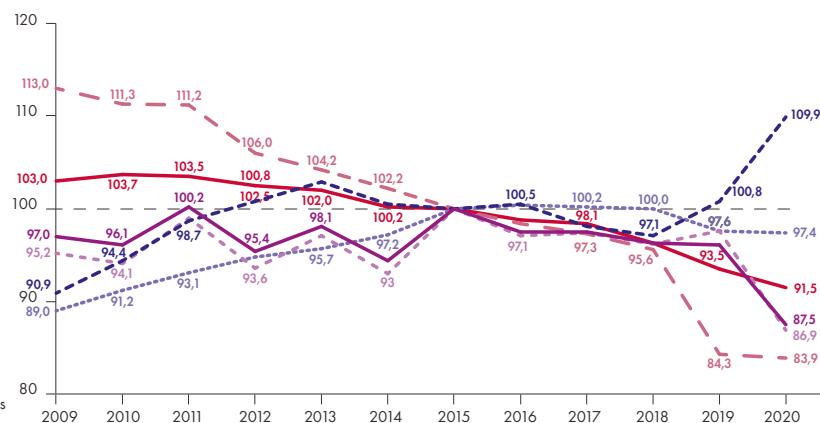
51,7 % d'entreprises employeuses dans 3 régions :

- Île-de-France (28,9 %);
- Auvergne-Rhône-Alpes (12,2 %);
- Occitanie (10,6 %).

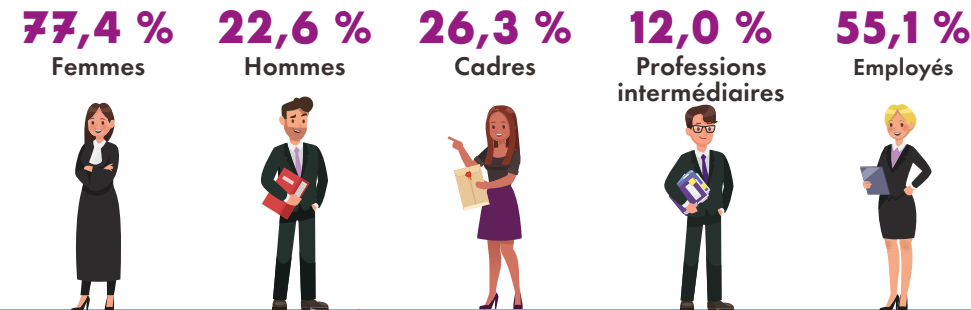


Rétrécissement du tissu entrepreneurial

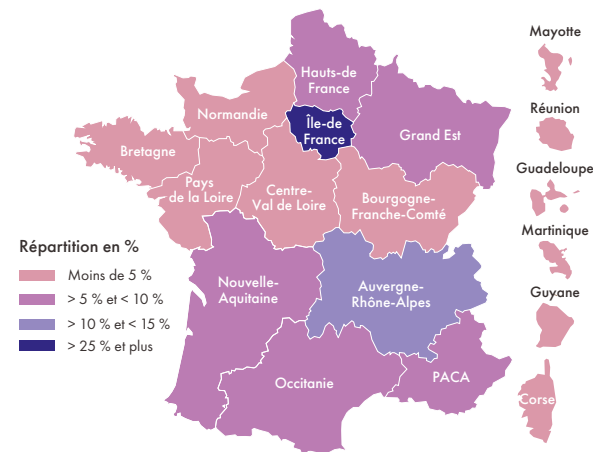
Par rapport à 2015, le stock d'entreprises du secteur a diminué (- 9,5 %).



67 494
Salariés



Effectifs salariés par région (%)



Taux de CDI



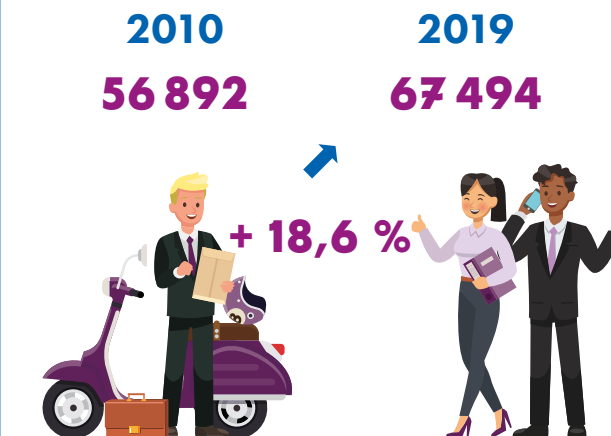
80,6 %

Turnover annuel (%)



27,1 %

Évolution des effectifs



Nombre d'entreprises formatrices



2 281

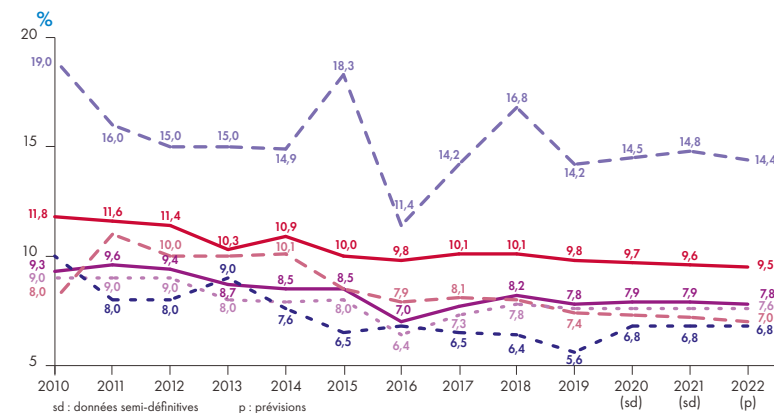
Chômage annuel



9,9 %

Taux de CDD en recul

Au niveau du champ de l'OMPL, le taux de CDD évolue peu jusqu'en 2019 (- 1,5 point).



11
BAROMÈTRES
branches



Depuis 2016 l'OMPL publie annuellement 28 baromètres 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 de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) pour la formation professionnelle.

- 1 baromètre OMPL
- 3 baromètres secteurs (Cadre de vie-technique, juridique, santé)
- 13 baromètres régionaux
- 11 baromètres branches

 Branche des entreprises d'architecture

Caractéristiques dutissu entrepreneurial en 2020 et évolution depuis 2009

- **8704** entreprises employeuses (+ 518 unités).
- **64,8 %** d'entreprises de moins de 3 salariés (+ 14,1 points) et 7,6 % de plus de 10 salariés (+ 2,1 points).
- **15,9 %** d'entreprises individuelles (– 29,6 points), 81,8 % de sociétés (+ 36,4 points).

Caractéristiques de l'emploi en 2019 et évolution depuis 2016

- **41 616** salariés (+ 5 169 salariés).
- **72,2 %** de salariés dans une entreprise de moins de 20 salariés (4,7 points).
- **55,2 %** d'effectifs féminins (+ 0,4 point).
- **17,2 %** de CDD (+ 0,1 point).
- **13,6 %** d'emplois à temps partiel (– 1,4 point).
- **46,8 %** de salariés âgés de moins de 35 ans (– 1,3 point).

Caractéristiques de la formation professionnelle

- **20,7 %** de départs en formation, financés dans le cadre du plan de développement des compétences.
- **90,7 %** des formations donnant lieu à une attestation de présence.
- **53,8 %** des actions de formation dans le domaine de l'activité première de l'entreprise.
- **56,6 %** de femmes parmi les stagiaires.

 Branche des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

Caractéristiques dutissu entrepreneurial en 2020 et évolution depuis 2009

- **420** entreprises employeuses (+ 518 unités).
- **31,2 %** d'entreprises de moins de 3 salariés (+ 9,9 points) et 28,8 % de plus de 10 salariés (+ 13,6 points).
- **4,0 %** d'entreprises individuelles (– 23,2 points), 93,1 % de sociétés (+ 26,2 points).

Caractéristiques de l'emploi en 2019 et évolution depuis 2016

- **5797** salariés (+ 461 salariés).
- **49,4 %** de salariés dans une entreprise de moins de 20 salariés (– 10,9 points).
- **56,3 %** d'effectifs féminins (+ 7,7 points).
- **5,1 %** de CDD (– 0,7 point).
- **8,2 %** d'emplois à temps partiel (– 4,5 points).
- **38,6 %** de salariés âgés de moins de 35 ans (– 3,2 points).

Caractéristiques de la formation professionnelle

- **30,9 %** de départs en formation, financés dans le cadre du plan de développement des compétences.
- **93,8 %** des formations donnant lieu à une attestation de présence.
- **81,9 %** des actions de formation dans le domaine de l'activité première de l'entreprise.
- **1,8 %** de femmes parmi les stagiaires.

 Branche des études d'administrateurs et mandataires judiciaires

Caractéristiques dutissu entrepreneurial en 2020 et évolution depuis 2009

- **411** entreprises employeuses (+ 35 unités).
- **43,8 %** d'entreprises de moins de 3 salariés (+ 33,4 points) et 19,4 % de plus de 10 salariés (+ 0,9 point).
- **47,9 %** d'entreprises individuelles (– 25,4 points), 39,6 % de sociétés (+ 29,7 points).

Caractéristiques de l'emploi en 2019 et évolution depuis 2016

- **3436** salariés (– 25 salariés).
- **72,6 %** de salariés dans une entreprise de moins de 20 salariés (– 2,8 points).
- **81,5 %** d'effectifs féminins (– 0,3 point).
- **6,5 %** de CDD (+ 1,0 point).
- **17,4 %** d'emplois à temps partiel (+ 1,1 point).
- **32,7 %** de salariés âgés de moins de 35 ans (– 0,4 point).

Caractéristiques de la formation professionnelle

- **27,8 %** de départs en formation, financés dans le cadre du plan de développement des compétences.
- **94,0 %** des formations donnant lieu à une attestation de présence.
- **71,9 %** des actions de formation dans le domaine de l'activité première de l'entreprise.
- **80,7 %** de femmes parmi les stagiaires.

 Branche des cabinets d'avocats

Caractéristiques dutissu entrepreneurial en 2020 et évolution depuis 2009

- **10099** entreprises employeuses (– 961 unités).
- **78,7 %** d'entreprises de moins de 3 salariés (+ 8,0 points) et 3,1 % de plus de 10 salariés (– 0,3 point).
- **34,0 %** d'entreprises individuelles (– 21,1 points), 39,5 % de sociétés (+ 23,1 points).

Caractéristiques de l'emploi en 2019 et évolution depuis 2016

- **48914** salariés (+ 4351 salariés).
- **59,7 %** de salariés dans une entreprise de moins de 20 salariés (– 5,9 points).
- **80,4 %** d'effectifs féminins (– 1,9 point).
- **7,6 %** de CDD (+ 1,2 point).
- **22,7 %** d'emplois à temps partiel (– 2,9 points).
- **39,9 %** de salariés âgés de moins de 35 ans (– 1,1 point).

Caractéristiques de la formation professionnelle

- **12,8 %** de départs en formation, financés dans le cadre du plan de développement des compétences.
- **83,1 %** des formations donnant lieu à une attestation de présence.
- **56,8 %** des actions de formation dans le domaine de l'activité première de l'entreprise.
- **85,4 %** de femmes parmi les stagiaires.

 Branche des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques

Caractéristiques dutissu entrepreneurial en 2020 et évolution depuis 2009

- **453** entreprises employeuses (+ 39 unités).
- **48,8 %** d'entreprises de moins de 3 salariés (+ 15,9 points) et 7,1 % de plus de 10 salariés (– 0,6 point).
- **10,4 %** d'entreprises individuelles (– 5,3 points), 81,7 % de sociétés (+ 11,4 points).

Caractéristiques de l'emploi en 2019 et évolution depuis 2016

- **3502** salariés (+ 584 salariés).
- **49,3 %** de salariés dans une entreprise de moins de 20 salariés (– 5,5 points).
- **56,3 %** d'effectifs féminins (– 0,9 point).
- **14,2 %** de CDD (+ 2,8 points).
- **13,0 %** d'emplois à temps partiel (– 3,3 points).

Caractéristiques de la formation professionnelle

- **11,2 %** de départs en formation, financés dans le cadre du plan de développement des compétences.
- **77,2 %** des formations donnant lieu à une attestation de présence.
- **27,0 %** des actions de formation dans le domaine de l'activité première de l'entreprise.



Branche des études d'huissiers de justice

Caractéristiques dutissu entrepreneurial en 2020 et évolution depuis 2009

- **1 449** entreprises employeuses (+ 802 unités).
- **36,3 %** d'entreprises de moins de 3 salariés (+ 12,2 points) et 14,9 % de plus de 10 salariés (+ 7,4 points).
- **18,8 %** d'entreprises individuelles (– 20,4 points), 34,4 % de sociétés (+ 32,2 points).

Caractéristiques de l'emploi en 2019 et évolution depuis 2016

- **11 642** salariés (+ 422 salariés).
- **77,0 %** de salariés dans une entreprise de moins de 20 salariés (– 6,5 points).
- **70,1 %** d'effectifs féminins (+ 0,8 point).
- **7,4 %** de CDD (– 0,5 point).
- **13,9 %** d'emplois à temps partiel (– 2,7 points).
- **40,6 %** de salariés âgés de moins de 35 ans (– 2,9 points).

Caractéristiques de la formation professionnelle

- **12,1 %** de départs en formation, financés dans le cadre du plan de développement des compétences.
- **90,0 %** des formations donnant lieu à une attestation de présence.
- **32,7 %** des actions de formation dans le domaine de l'activité première de l'entreprise.
- **74,1 %** de femmes parmi les stagiaires.



Branche des cabinets dentaires libéraux

Caractéristiques dutissu entrepreneurial en 2020 et évolution depuis 2009

- **22 169** entreprises employeuses (– 1 020 unités).
- **83,3 %** d'entreprises de moins de 3 salariés (+ 7,3 points) et 1,1 % de plus de 10 salariés (+ 0,8 point).
- **53,8 %** d'entreprises individuelles (– 17,6 points), 24,5 % de sociétés (+ 16,6 points).

Caractéristiques de l'emploi en 2019 et évolution depuis 2016

- **49 985** salariés (+ 7 221 salariés).
- **92,8 %** de salariés dans une entreprise de moins de 20 salariés (– 5,1 points).
- **93,6 %** d'effectifs féminins (– 1,9 point).
- **6,9 %** de CDD (– 0,3 point).
- **36,0 %** d'emplois à temps partiel (– 2,5 points).
- **34,7 %** de salariés âgés de moins de 35 ans (– 2,9 points).

Caractéristiques de la formation professionnelle

- **15,3 %** de départs en formation, financés dans le cadre du plan de développement des compétences.
- **59,5 %** des formations donnant lieu à une attestation de présence.
- **81,1 %** des actions de formation dans le domaine de l'activité première de l'entreprise.
- **89,9 %** de femmes parmi les stagiaires.



Branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

Caractéristiques dutissu entrepreneurial en 2020 et évolution depuis 2009

- **413** entreprises employeuses (– 2 083 unités).
- **11,1 %** d'entreprises de moins de 3 salariés (+ 6,0 points) et 69,5 % de plus de 10 salariés (+ 49,1 points).
- **2,2 %** d'entreprises individuelles (– 23,2 points), 87,4 % de sociétés (+ 33,8 points).

Caractéristiques de l'emploi en 2019 et évolution depuis 2016

- **47 646** salariés (+ 1 474 salariés).
- **4,3 %** de salariés dans une entreprise de moins de 20 salariés (– 2,1 points).
- **87,0 %** d'effectifs féminins (– 0,3 point).
- **10,0 %** de CDD (– 0,1 point).
- **20,1 %** d'emplois à temps partiel (– 3,8 points).
- **34,4 %** de salariés âgés de moins de 35 ans (– 0,6 point).

Caractéristiques de la formation professionnelle

- **1,7 %** de départs en formation, financés dans le cadre du plan de développement des compétences.
- **42,8 %** des formations donnant lieu à une attestation de présence.
- **55,7 %** des actions de formation dans le domaine de l'activité première de l'entreprise.
- **88,6 %** de femmes parmi les stagiaires.



Branche des cabinets médicaux

Caractéristiques dutissu entrepreneurial en 2020 et évolution depuis 2009

- **28 363** entreprises employeuses (– 6 794 unités).
- **82,4 %** d'entreprises de moins de 3 salariés (+ 5,6 points) et 3,6 % de plus de 10 salariés (+ 2,2 points).
- **3,9 %** d'entreprises individuelles (– 13,5 points), 16,0 % de sociétés (+ 10,2 points).

Caractéristiques de l'emploi en 2019 et évolution depuis 2016

- **90 156** salariés (+ 4 403 salariés).
- **76,1 %** de salariés dans une entreprise de moins de 20 salariés (– 3,5 points).
- **91,5 %** d'effectifs féminins (– 0,4 point).
- **7,8 %** de CDD (– 1,0 point).
- **41,6 %** d'emplois à temps partiel (– 1,4 point).
- **26,2 %** de salariés âgés de moins de 35 ans (– 0,3 point).

Caractéristiques de la formation professionnelle

- **5,9 %** de départs en formation, financés dans le cadre du plan de développement des compétences.
- **80,8 %** des formations donnant lieu à une attestation de présence.
- **34,9 %** des actions de formation dans le domaine de l'activité première de l'entreprise.
- **88,1 %** de femmes parmi les stagiaires.



Branche de la pharmacie d'officine

Caractéristiques dutissu entrepreneurial en 2020 et évolution depuis 2009

- **21 023** entreprises employeuses (– 1 643 unités).
- **37,2 %** d'entreprises de moins de 3 salariés (+ 14,8 points) et 6,5 % de plus de 10 salariés (+ 3,0 points).
- **16,4 %** d'entreprises individuelles (– 38,1 points), 82,8 % de sociétés (+ 41,2 points).

Caractéristiques de l'emploi en 2019 et évolution depuis 2016

- **127 453** salariés (+ 3 066 salariés).
- **91,4 %** de salariés dans une entreprise de moins de 20 salariés (– 1,6 point).
- **86,4 %** d'effectifs féminins (– 0,4 point).
- **10,1 %** de CDD (+ 0,1 point).
- **31,8 %** d'emplois à temps partiel (– 3,3 points).
- **41,6 %** de salariés âgés de moins de 35 ans (– 0,9 point).

Caractéristiques de la formation professionnelle

- **29,8 %** de départs en formation, financés dans le cadre du plan de développement des compétences.
- **83,5 %** des formations donnant lieu à une attestation de présence.
- **89,2 %** des actions de formation dans le domaine de l'activité première de l'entreprise.
- **87,8 %** de femmes parmi les stagiaires.



Branche des cabinets et cliniques vétérinaires

Caractéristiques dutissu entrepreneurial en 2020 et évolution depuis 2009

- **4 725** entreprises employeuses (+ 247 unités).
- **49,6 %** d'entreprises de moins de 3 salariés (+ 9,6 points) et 6,9 % de plus de 10 salariés (+ 5,6 points).
- **24,4 %** d'entreprises individuelles (– 18,6 points), 51,7 % de sociétés (+ 36,3 points).

Caractéristiques de l'emploi en 2019 et évolution depuis 2016

- **24 785** salariés (+ 3 724 salariés).
- **88,3 %** de salariés dans une entreprise de moins de 20 salariés (– 4,9 points).
- **89,4 %** d'effectifs féminins (– 0,4 point).
- **14,4 %** de CDD (– 0,3 point).
- **34,8 %** d'emplois à temps partiel (– 5,0 points).
- **55,8 %** de salariés âgés de moins de 35 ans (+ 0,8 point).

Caractéristiques de la formation professionnelle

- **14,9 %** de départs en formation, financés dans le cadre du plan de développement des compétences.
- **72,2 %** des formations donnant lieu à une attestation de présence.
- **83,6 %** des actions de formation dans le domaine de l'activité première de l'entreprise.
- **91,8 %** de femmes parmi les stagiaires.



2023

Programme de travail



1

étude prospective

Entreprises d'expertises en automobile

Suite aux travaux initiés en 2022, une enquête quantitative, des entretiens semi-directifs, des groupes de travail sont au programme pour 2023, afin de comprendre les évolutions en cours et anticiper celles qui pourraient advenir.

Les éléments recueillis permettront d'élaborer des scénarios prospectifs, en partenariat avec la branche, sur lesquels les partenaires sociaux pourront s'appuyer pour définir leur plan d'actions en termes de stratégie emploi-formation.

28

baromètres

- 1 baromètre OMPL
- 3 baromètres secteurs (cadre de vie-technique, juridique, santé)
- 13 baromètres régionaux
- 11 baromètres branches



3

études transverses

- **Qualité de vie au travail des salariés**
La qualité de vie au travail est devenue un enjeu pour les employeurs et les salariés. La mesurer pour agir est l'ambition de cette étude commune à toutes les branches de l'OMPL.
- **Formations en alternance**
L'alternance permet de former les futurs salariés au plus près des besoins des entreprises. Qu'en est-il au niveau des branches du périmètre de l'OMPL ? Quels en sont les usages ? et pour qui ?
- **Transition écologique et numérique**
C'est devenu une urgence pour tous. Mais elle doit s'adapter aux spécificités des entreprises pour pouvoir devenir un objectif partagé. Cette étude est prévue en partenariat avec l'OPCO-EP.

4

études thématiques

- **Plateforme emplois-compétences à destination des cliniques vétérinaires**
Adapter la plateforme emplois-compétences aux besoins spécifiques des employeurs et des salariés de la branche professionnelle.
- **Spécialisation des assistantes juridiques dans les cabinets d'avocats**
Identifier les nouveaux besoins de compétences afin de proposer des actions de formation adaptées aux évolutions du métier.
- **Recrutement et fidélisation des salariés en pharmacie**
Identifier et analyser les difficultés rencontrées pour le recrutement et la fidélisation des salariés.
- **Compléments statistiques pour la branche des entreprises d'architecture**
Approfondir les données du baromètre de la branche pour permettre aux partenaires sociaux d'agir au plus près des réalités des entreprises.

+ de **200** publications depuis 2005

41 études statistiques

- ④ Entreprises d'architecture (3)
- ④ Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ④ Entreprises d'experts en automobiles (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)

21 études prospectives

- ④ Entreprises d'économistes de la construction (1)
- ④ Entreprises d'experts en automobile (2)
- 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)

27 études thématiques

- ④ Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ④ Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ④ Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ④ Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ④ Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ④ Expertise automobiles en Europe (2014)
- ④ Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ④ Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ④ Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ④ Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ④ Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- ④ Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ④ Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019), cabinets dentaires (2022), cliniques vétérinaires (en cours)
- ④ Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ④ Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ④ L'équipe dentaire en Europe (2021)
- ④ Recrutement et fidélisation des salariés dans la pharmacie d'officine (en cours)

28 baromètres annuels

- ④ Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- ④ Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- ④ Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- ④ Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)

15 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, 2017 et 2023)
- ④ Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ④ Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ④ Apprentissages informels (2019)
- ④ OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- ④ Cartographie des mobilités (2020)
- ④ Entreprises libérales après la crise (2022)
- ④ Métiers en tension (2022)
- ④ Formations en alternance (en cours).

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

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

Ompl