



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

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les entreprises libérales), association paritaire, conduit des études à la demande des CPNEF-FP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle). Ses travaux, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines des changements en cours. Ils apportent des éléments de réflexion aux partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration de leur politique emploi-formation. Les essentiels donnent une vision synthétique des principaux résultats de chaque étude.



Marie France GUTHEY
Présidente



Jacques NINEY
Vice-président

L'OMPL, UN OUTIL DE RÉFÉRENCE

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

► UN OUTIL AMBITIEUX

Né de l'accord du 28/02/2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales conclu, entre le syndicats employeurs (UNAPL) et les cinq confédérations des cinq syndicats représentants des salariés (CFDT, CFTC,

CGC, CGT et FO), l'OMPL est un outil des CPNEFP des branches adhérentes au service de leur politique emploi-formation, d'analyse et de prospective dédié aux branches. Son rôle est de rendre compte des métiers, des emplois, des formations, des parcours professionnels et de leurs évolutions conjointes sous un éclairage multidimensionnel intégrant des approches statistiques, déontologiques, démographiques, réglementaires et techniques.

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



► UN OUTIL PERFORMANT

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

À partir de 2008, des études prospectives ont été menées. Combinées aux approches statistiques, ces analyses récurrentes fournissent aux CPNEFP des branches adhérentes un socle analytique fiable et opérationnel pour le développement de leurs actions. L'ensemble des travaux statistiques et prospectifs représente aujourd'hui 52% des productions de l'OMPL.

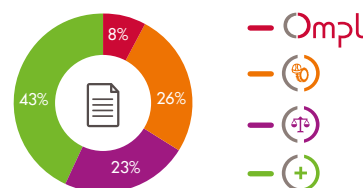
Depuis 2010, deux vagues d'études transversales dédiées à la qualité de vie au travail ont été réalisées. Ce dispositif analytique de grande ampleur, qui représente 28% des travaux de l'Observatoire, permet de rendre objectivement compte des différentes composantes de la qualité de vie au travail tels que ressenties par les salariés de chacune des 13 branches.

Parallèlement à ces principaux ensembles de travaux, l'OMPL s'est fortement impliqué dans la production annuelle d'un baromètre emploi/formation. Depuis 2015, au travers de 372 fiches

78%
des entreprises
employeuses du secteur
juridique et

95%
de celles du secteur
santé relèvent de l'OMPL

④ Répartition du nombre d'études par secteur (%)



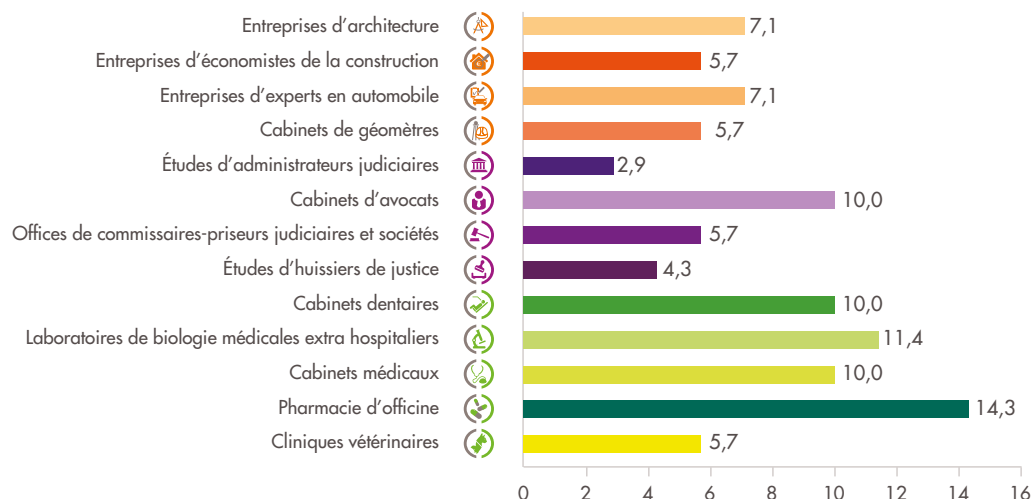
Source : dénombrement des études publiées par l'OMPL, 2005-2019.

et plus de 67 000 données directement exploitables, une synthèse des informations concernant les entreprises libérales et l'emploi est proposée selon des indicateurs déclinés par secteur, branche et région. En collaboration avec l'IEPL, les indicateurs nationaux ont été élargis à l'ensemble du champ libéral à partir de 2019.

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

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

④ Répartition du nombre d'études par branche (%)



Champ : publications de l'OMPL hors études transverses et Essentiels. Source : dénombrement des études publiées par l'OMPL, 2005-2019.

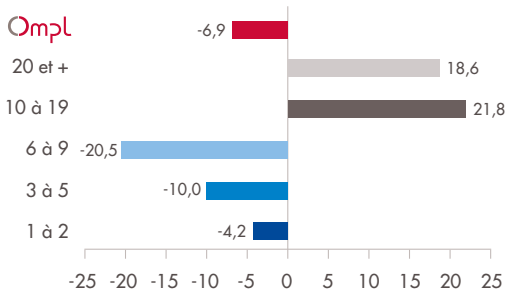
► LA MISE EN PERSPECTIVE DE MUTATIONS PROFONDES

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

L'analyse des données et indicateurs produits par l'OMPL depuis 2005 mettent en perspective de profondes transformations. Alors que les entreprises recrutent – une croissance de 10 % des effectifs salariés est constatée sur 10 ans – le nombre d'entreprises est en repli (- 6,9 %). Sur les dernières années, le nombre d'établissements suit une trajectoire similaire.

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

④ Variation du nombre d'entreprises du champ de l'OMPL, entre 2008 et 2017, en fonction de la taille (%) – Effet volume



Source : Baromètre entreprises-emploi-formation IEPL/OMPL (2018).

de très petites tailles et d'autres approchant la taille de PME.

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

L'ensemble de ces changements, mis au jour par les données de l'OMPL, conduit à un constat prospectif : le modèle traditionnel de la TPE libérale est remis en question.



Clé de lecture :
Sur la période le nombre d'entreprise de 1 à 2 salarié à régressé de -4,2 %

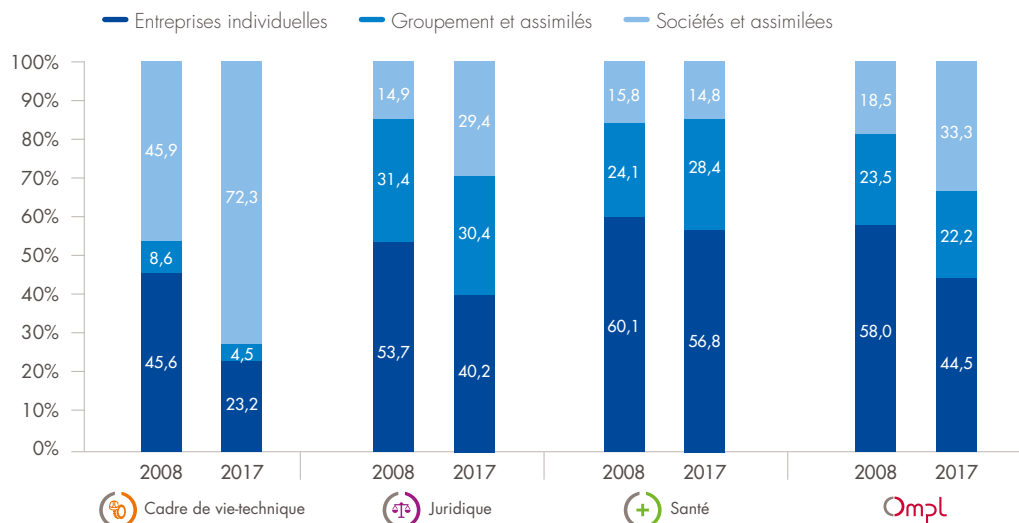


+ 10 %
des effectifs salariés sur 10 ans



+ 21 %
d'entreprises comptant au moins 10 salariés

④ Répartition des entreprises du champ de l'OMPL par statut juridique (%)



Source : Baromètre entreprises-emploi-formation IEPL/OMPL (2018).

► UNE ANALYSE NOURRIE PAR LE TERRAIN

“

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

“

Des évolutions portées par les nouvelles générations :

- Au niveau des professionnels libéraux une tendance forte au regroupement afin de gagner en liberté organisationnelle et de mieux concilier la sphère professionnelle et la sphère privée.
- Au niveau des salariés, les ruptures de trajectoires professionnelles liées aux évolutions du parcours de vie, l'optimisation des revenus extra-salariaux et la valorisation du travail en équipe induisent une plus grande mobilité.

Au-delà des enseignements tirés des statistiques, le croisement des études prospectives réalisées par l'OMPL permet de dégager les tendances de fond qui modèlent l'environnement et le fonctionnement des entreprises libérales de demain. Les 13 branches font face à des phénomènes d'ensemble dont les impacts et les opportunités liés pourraient être maîtrisés par le déploiement de stratégies communes.

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

La diffusion des **technologies et outils numériques** est un phénomène qui impacte tout aussi fortement les entreprises libérales. La numérisation de processus et de tâches est un vecteur d'accroissement de la productivité du travail mais aussi de renforcement qualitatif des prestations comme des soins. En outre, la diffusion du numérique fluidifie les rapports interprofessionnels et donne plus de souplesse dans l'élaboration des dispositifs de formation des salariés. En retours, le recours au numérique induit de profondes mutations dans la nature même des tâches et leur répartition au sein des entreprises libérales. De nouvelles fonctions doivent être intégrées – gestion de base de données, prestations en ligne, communication sur les réseaux sociaux, etc. – pendant que d'autres sont mises en défaut par leur report sur l'outil numérique.

Enfin, des acteurs externes aux branches se spécialisent dans la prise en charge de certaines fonctions support, comme le secrétariat, ou deviennent des intermédiaires inévitables entre l'entreprise libérale et ses clients ou ses patients. La prise en compte de ces phénomènes aux effets considérables sur les entreprises et leur activité est un impératif. La valorisation des compétences individuelles, leur actualisation et leur adaptation dans un monde de plus en plus numérisé doivent être au fondement des politiques de formation sous peine de voir la disqualification d'une partie des emplois et des entreprises.

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

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

► UNE APPROCHE PROSPECTIVE OPÉRATIONNELLE

Le croisement des approches statistiques et des analyses de terrain permet à l'OMPL de formuler des recommandations à l'attention des CPNEFP. La mise en parallèle des études prospectives fait émerger cinq grandes pistes d'actions communes aux 13 branches.

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

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

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

En appui au développement de ces dispositifs, le **déploiement d'outils de formation novateurs** est appelé. En particulier, les outils fondés sur les TIC permettent d'amoindrir les coûts financiers et temporels des formations. La création de plateformes d'enseignement mutualisées par différentes branches et la possibilité de délivrer une certification au terme d'une formation à distance sont à même de favoriser à grande échelle l'acquisition de compétences.

Néanmoins, l'acquisition de compétences par les salariés ne peut être profitable qu'à la condition d'une gestion efficace des ressources humaines au sein des entreprises. Or, toutes les études prospectives constatent un besoin patent de **renforce-**

ment de la culture managériale. Dans ce cadre, trois types d'actions conjointes sont envisagés :

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

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

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

“

Les titres interprofessionnels favorisent la mobilité interne et externe.

“

L'acquisition de compétences par les salariés ne peut être profitable qu'à la condition d'une gestion efficace des ressources humaines au sein des entreprises.



► UNE MESURE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Dès 2010, dans le sillage d'un accord interprofessionnel, le Conseil d'administration de l'OMPL a engagé des travaux de mesure de la qualité de vie au travail dans les entreprises libérales. Cette démarche a été renforcée en 2013 avec la production d'un outil de suivi décliné au niveau des secteurs et des branches. Fondé sur une méthodologie scientifiquement éprouvée, la mesure de la qualité de vie rete-

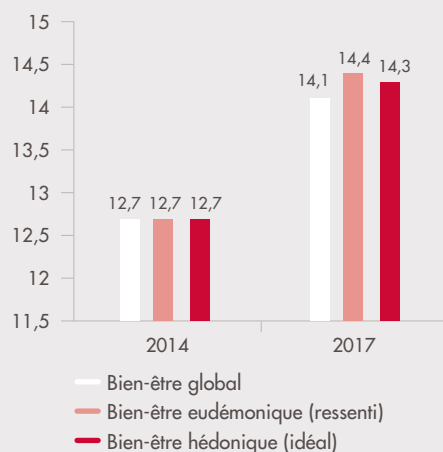
nue articule des indicateurs rendant compte du bien-être au travail, de l'implication au travail des salariés, de leur exposition aux causes de stress professionnels et du climat social de l'entreprise. Les deux vagues d'études menées à quatre ans d'intervalle font émerger deux résultats notables à quelques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

QVT DANS LES ENTREPRISES DU CHAMP DE L'OMPL : DES RÉSULTATS TRÈS POSITIFS

Extrait de l'étude de 2017

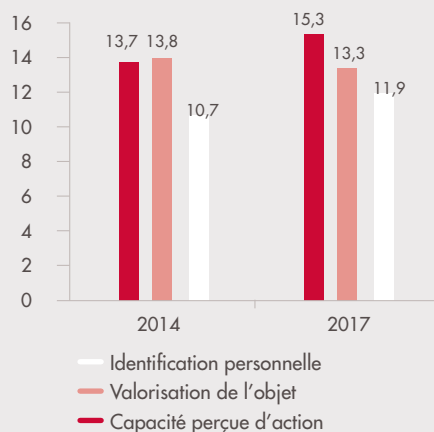
► BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL EN HAUSSE

Évaluation du bien-être (score de 0 à 20)



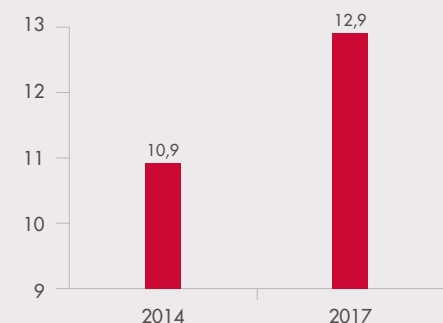
► IMPLICATION AU TRAVAIL PLUS IMPORTANTE

Évaluation de l'implication au travail (score de 0 à 20)



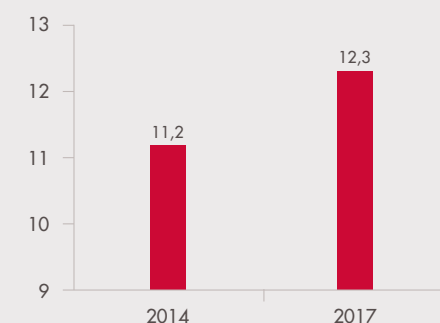
► CLIMAT SOCIAL ENCORE PLUS FAVORABLE

Évaluation du climat social (score de 0 à 20)



► SALARIÉS DE MOINS EN MOINS STRESSÉS

Évaluation du stress professionnel (score de 0 à 20)



2017

Évolution positive de tous les indicateurs.

2017

Climat social très favorable et engagement des salariés des entreprises libérales supérieur à l'ensemble des salariés français.

► ALIMENTER LA RÉFLEXION PAR DES DONNÉES SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Partant d'un constat d'invisibilité statistique des entreprises libérales et du caractère lacunaire des informations concernant leurs salariés, l'OMPL a construit des sources de données fiables et accessibles. Parallèlement aux études sur l'emploi et la formation commandées par les branches, divers outils transversaux sont proposés : une plateforme emploi-formation et une cartographie des métiers et de la mobilité professionnelle sont mises à disposition sur le site de l'Observatoire. Ces outils permettent aux salariés de construire leur parcours professionnel

et aux employeurs souhaitant recruter de visualiser les compétences pouvant répondre à leurs attentes. Parallèlement à la publication annuelle du baromètre emploi/formation, l'ensemble de ces données permet à l'OMPL de proposer un panel d'informations particulièrement riches et précises.

La compilation de ces données met en perspective toute la **spécificité de l'emploi dans les entreprises libérales**. Il est ainsi très féminisé – 82 % des salariés sont des femmes – et présente une surreprésentation notable des employés et des professions intermédiaires. Mais il est aussi marqué par des segmentations professionnelles genrées, observables entre les secteurs et, surtout, entre les catégories socioprofessionnelles.

“

L'ensemble de ces données permet à l'OMPL de proposer un panel d'informations particulièrement riches et précises.

❶ Principales caractéristiques sociodémographiques des salariés (% , 2015)

	Ompl	Ensemble des secteurs libéraux	Ensemble de l'économie marchande*
Genre			
Femmes	82,2	63,7	43,9
Hommes	17,2	36,3	56,1
Catégorie sociale			
Cadres	17,7	23,7	16,1
Professions intermédiaires	30,0	27,0	18,1
Employés	46,0	39,9	33,8
Ouvriers	6,3	5,8	31,3
Âge			
Moins de 35 ans	38,2	40,4	39,3
35 à 49 ans	34,8	35,9	36,6
50 ans et plus	27,0	23,7	24,1

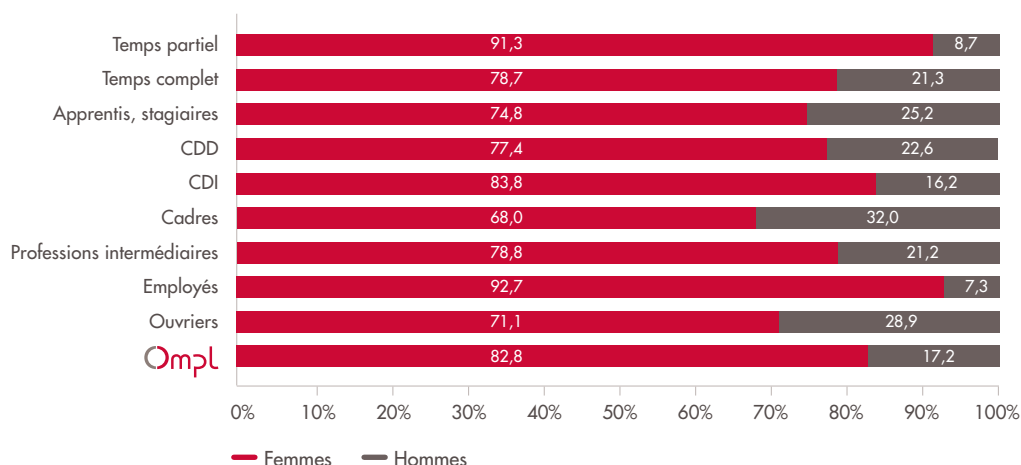
* Emplois principaux hors travail à domicile, fonction publique, salariés de particuliers employeurs et secteur agricole.
Sources : IEPL-OMPL (2018), INSEE (2018).



82%

des salariés sont des femmes

❷ Taux de féminisation des principales composantes socioprofessionnelles dans le champ de l'OMPL (% , 2015)



Source : IEPL-OMPL (2018).



En 2018,
87 427
salariés ont bénéficié
d'une formation financée
par Actalians.

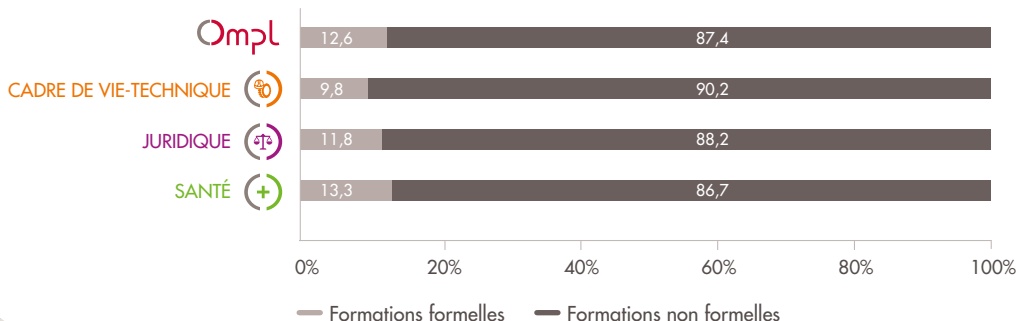
Dans le champ de l'OMPL, 93% des employés sont des femmes alors que cette proportion atteint 68% pour les cadres. La hiérarchisation des emplois montre donc des différentiels défavorables aux femmes.

Les données mettent aussi en perspective l'importance de la formation non formelle dans l'acquisition des compétences. En 2018, 87 427 salariés ont pu accéder à au moins une formation financée par Actalians (OPCO EP depuis le 1^{er} avril 2019). Pour 87% d'entre eux, il s'agissait d'une formation informelle principalement suivie

dans le cadre d'un stage. Toutefois, certains différentiels en fonction du genre émergent là encore. Les femmes ont relativement moins de chances d'accéder à la formation que les hommes et les chances d'accès sont, de plus, fonction de la catégorie socioprofessionnelle.

Parallèlement, des études de terrain ont permis de préciser le rôle majeur de la formation informelle – toutes les situations occasionnant l'acquisition de compétences dans le quotidien du travail – et ont confirmé la fonction de structures apprenantes que possèdent les entreprises libérales.

④ Répartition des salariés en fonction du type de formation (% , 2018)



Champ : Formation hors apprentissage. Source : bases Actalians 2018.



► DES DÉFIS À RELEVER

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

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