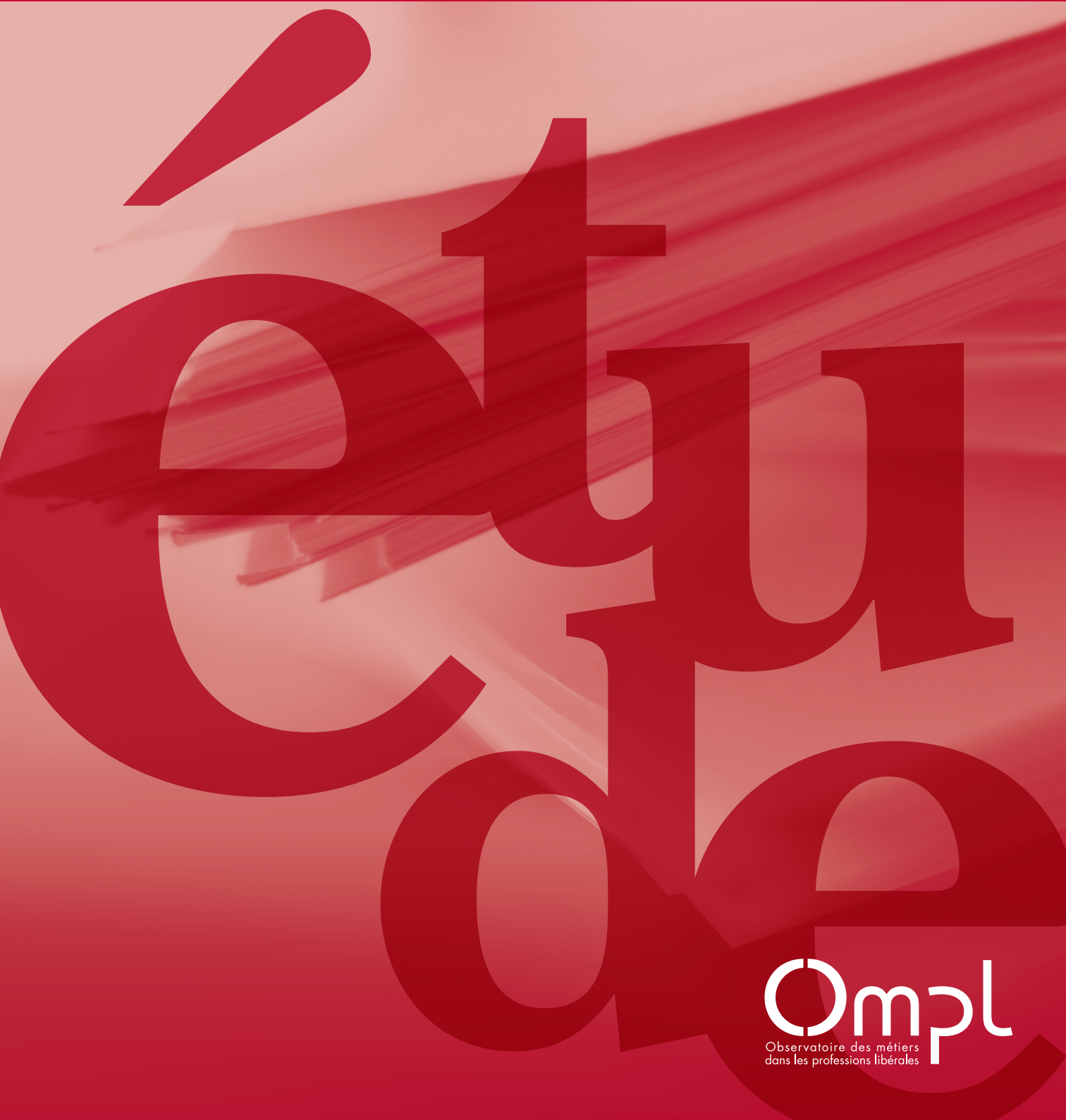


2020

Entreprises libérales



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



Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales



107 569
entreprises
employeuses



459 506
salariés



82,8 %
femmes



17,2 %
hommes

3 SECTEURS



Cadre de vie-technique



Juridique



Santé

13 BRANCHES



Entreprises d'architecture



Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires



Cabinets dentaires



Entreprises d'économistes
de la construction



Cabinets d'avocats



Laboratoires de biologie
médicale extra hospitaliers



Entreprises d'experts
en automobile



Offices de commissaires priseurs
judiciaires et sociétés
de ventes volontaires



Cabinets médicaux



Cabinets de géomètres-
topographes, photogrammètres
et experts fonciers



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie d'officine



Cliniques vétérinaires



+ de 100
études



30
baromètres annuels



rencontres régionales
et conférences thématiques



ÉDITO

L'OMPL, 15 ans au service des CPNEFP et des entreprises libérales

Depuis 2005, l'OMPL, au travers de son conseil d'administration et ses bureaux successifs, œuvre pour alimenter les branches professionnelles de son périmètre, au travers de leurs CPNEFP, d'observations robustes et documentées leur permettant une **analyse des évolutions en cours relatives à l'emploi et à la formation professionnelle**.

À ce jour, plus de 100 études sont publiées. Elles abordent des sujets récurrents tels que les analyses statistiques de l'emploi et de la formation professionnelle ou la prospective mais également des sujets plus ponctuels comme la qualité de vie au travail, les apprentissages informels, l'emploi des travailleurs handicapés, l'égalité professionnelle, les trajectoires professionnelles... Sans oublier l'édition annuelle des baromètres entreprises-emploi-formation qui **s'enrichissent chaque année de nouveaux indicateurs** et ont pour ambition de devenir un outil de référence.

Quelles soient à l'initiative des CPNEFP ou du conseil d'administration de l'OMPL, toutes les études visent une finalité similaire : **concourir à des prises de décisions éclairées** et à une reconnaissance du rôle et de la plus-value des entreprises libérales et de leurs salariés tant au niveau économique que social.

Cette étude, consacrée aux 15 premières années de l'OMPL, met en lumière le cheminement et les évolutions de l'OMPL qui a su au fil des années se renouveler, innover tout en restant fidèle à sa mission première.

2020 marquera une nouvelle étape pour l'OMPL avec la mise en œuvre de la loi sur la formation professionnelle du 5 septembre 2018 « **pour la liberté de choisir son avenir professionnel** ».

Il devra démontrer sa capacité à répondre aux objectifs assignés aux observatoires par le législateur. Des défis qui stimuleront sa créativité et que tous les administrateurs de l'OMPL sont prêts à relever afin de renforcer le rôle de l'OMPL en tant qu'outil d'observation au service des CPNEFP et des entreprises libérales.

Marie France GUTHEY
Présidente

Jacques NINEY
Vice-président



SOMMAIRE

- 05 Principaux enseignements
- 11 Étude initiée et pilotée par l'OMPL
- 12 Historique de l'OMPL et de ses productions
 - Un outil au service des branches
 - Une base de connaissances en constante amélioration
 - Un lieu de construction coopératif
- 20 L'OMPL et la prospective
 - Les évolutions globales : enseignements des données
 - Les évolutions de terrain : enseignements des études prospectives
 - Des pistes pour l'action
- 42 L'OMPL et la qualité de vie au travail
- 47 L'OMPL, l'emploi et la formation des salariés des entreprises libérales
 - Les chiffres de l'emploi
 - Les chiffres de la formation
- 57 Éléments de bilan
- 59 Annexes
 - Composition des bureaux paritaires de l'OMPL de 2005 à 2020
 - Rôle des commissions paritaires
 - Index thématique des études publiées de l'OMPL
- 65 Bibliographie complémentaire

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

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

“

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.



78%

des entreprises
employeuses du secteur
juridique et

95%

de celles du secteur
santé relèvent de l'OMPL

+10%

des effectifs salariés
sur 10 ans

+21%

d'entreprises comptant
au moins 10 salariés

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 et plus de 67000 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.

► 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 sala-

rial, 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 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.

► UNE ANALYSE NOURRIE PAR LE TERRAIN

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.

“

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.

“
Les entreprises libérales sont contraintes de mettre en place de réelles stratégies de communication et de redéfinir leur gestion de la relation aux clients ou aux patients.”

“
Les 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.”

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 **renforcement 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 par-

cours 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.

► 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 retenue articule des indicateurs rendant compte du bien-être au travail, de l'implication au travail des salariés, de leur exposition aux causes de stress 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.

► 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.

“

Les salariés du champ de l'OMPL ont un meilleur ressenti de la qualité de vie au travail que l'ensemble des salariés français.



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

82%
 des salariés sont
 des femmes

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. 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.

► 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.

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.



ÉTUDE INITIÉE ET PILOTÉE PAR L'OMPL

FINALITÉS ET PILOTAGE

Après 15 années de fonctionnement et à l'aube de la mise en œuvre des directives impulsées par la loi sur la formation professionnelle du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le conseil d'administration de l'OMPL a décidé de faire une synthèse analytique de l'ensemble des travaux produits.

Initiateur et financeur de cette étude, l'OMPL – observatoire prospectif de 13 branches des professions libérales – a pour mission de produire des études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Le cabinet Stéphane Rapelli a été choisi pour mener cette étude.

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

Au cours des 15 années écoulées, l'environnement socioéconomique, réglementaire et entrepreneurial des entreprises libérales a fortement évolué. Les métiers et les attentes des salariés sont directement impactés et la formation professionnelle doit accompagner ce phénomène par une adaptation des contenus et la pertinence des modalités d'acquisition des compétences. Cet impératif est partagé par les 13 branches du champ de l'OMPL qui, malgré une certaine hétérogénéité des secteurs, sont de plus en plus souvent confrontées à des défis communs.

Pour rendre compte de cette tendance et faire émerger des pistes collectives, une analyse transversale inédite de l'ensemble des travaux de l'OMPL a été réalisée. Elle permet de :

- **rendre compte** des évolutions méthodologiques mises en place par l'OMPL pour mieux répondre à ses objectifs ;
- **préciser** les spécificités de la qualité de vie au travail dans les entreprises libérales ;
- **synthétiser** les caractéristiques de l'emploi et de la formation au sein de branches ;
- **faire émerger** des questionnements prospectifs partagés par l'ensemble des branches et ouvrant de nouveaux champs d'étude à l'Observatoire.

Ce travail a été réalisé sur la base d'une analyse systématique des publications de l'OMPL, d'entretiens individuels ayant permis de recueillir la vision des administrateurs et de quelques contributions externes. Les données compilées par l'Observatoire ont été mobilisées dans les approches statistiques.

Depuis sa création, l'OMPL s'est attaché à remplir les missions inscrites dans son cadre fondateur tout en développant des méthodologies et des outils de plus en plus rigoureux et performants. Au service des branches, il s'est positionné comme un outil efficace de production de connaissances dans un domaine caractérisé par un manque patent de visibilité. La recherche permanente d'amélioration de la rigueur des analyses et des données lui permet aujourd'hui de proposer un socle de ressources directement exploitable par l'ensemble des 13 branches adhérentes mais aussi par les entreprises, les salariés et les Pouvoirs publics.

À travers la relecture des travaux produits depuis 2005, il s'agit d'identifier l'évolution de la connaissance des entreprises libérales et de leurs salariés en mettant en exergue ce qu'ils partagent, quelle que soit leur branche d'appartenance. En particulier, cette approche transversale permet de mettre en perspective les principales pistes d'évolutions issues des études prospectives, de rappeler la spécificité des entreprises libérales en termes de qualité de vie au travail et de comprendre les modalités de formation bénéficiant à leurs salariés.

HISTORIQUE DE L'OMPL ET DE SES PRODUCTIONS

Issu de la nécessité de donner aux partenaires sociaux les moyens de rendre la formation professionnelle efficiente, proactive et anticipative, l'OMPL a dès l'origine été conçu comme un outil ambitieux au service des branches. Il n'a cessé d'accroître le volume, la diversité et la profondeur de ses analyses. Aujourd'hui, il se positionne comme un producteur d'informations fiables et reconnues dans les domaines des entreprises libérales, de leurs salariés et de la formation.

UN OUTIL AU SERVICE DES BRANCHES

“
Offrir aux salariés
les moyens de renforcer
leur qualification
de manière continue
et proactive.”

À l'aube du second millénaire, un constat unanime est partagé tant par les Pouvoirs publics que les partenaires sociaux : les fondements de la formation professionnelle institués dans les années 1970 se révèlent inadaptés aux enjeux techniques, économiques et sociaux contemporains. La croissance exponentielle des innovations modifiant drastiquement les outils comme les process, l'allongement de la durée de vie au travail, les discontinuités des trajectoires professionnelles et l'intensifi-

cation de la concurrence internationale sont autant de paramètres nécessitant d'offrir aux salariés les moyens de renforcer leur qualification de manière continue et proactive. Un changement paradigmatique est donc opéré : la qualification professionnelle n'est plus assimilée à un stock acquis mais est considérée comme un ensemble de compétences mouvantes devant être continuellement enrichi (Dumont & Le Douaron, 2006; Mériaux, 2008)¹.

¹. Les noms et acronymes suivis d'une date renvoient aux références bibliographiques (p. 65).



Une réforme ambitieuse de la formation professionnelle est alors engagée par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Le contenu de cet accord sera transposé dans la loi en 2004². Parmi les multiples dispositifs prévus, il a conféré aux branches professionnelles le mandat de « *définir par accord les missions et les conditions de mise en place d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ)* ». Deux missions fondamentales sont ainsi dévolues à ces structures :

- « *accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels* » ;
- permettre aux CPNE de s'appuyer sur les travaux des observatoires pour « *examiner les évolutions qualitatives et quantitatives des emplois et des qualifications afin de déterminer des priorités en matière de formation* ».

C'est dans ce cadre que l'OMPL est né de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales. Il a été conclu entre l'UNAPL (Union nationale des professions libérales, syndicat employeur) et cinq confédérations représentantes des sala-

riés : la CFDT (Confédération française démocratique du travail), la CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres), la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), la CGT (Confédération générale des travailleurs) et la CGT-FO (Confédération générale du travail – Force ouvrière).

Dès l'origine, le domaine d'étude de l'OMPL embrasse les trois secteurs d'activité structurant les entreprises libérales représentées par les branches adhérentes :

- le secteur santé qui était et demeure le plus représenté avec cinq branches : les cabinets dentaires, les laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, les cabinets médicaux, la pharmacie d'officine et les cliniques vétérinaires ;
- le secteur cadre de vie-technique regroupant quatre branches : les entreprises d'architecture, les entreprises d'économistes de la construction, les entreprises d'experts en automobile, les cabinets de géomètres, topographes, photogramètres, experts-fonciers ;
- le secteur juridique : la branche des cabinets d'avocats intègre dès l'origine l'OMPL et sera rejointe par celles des études d'huissiers de justice en 2009, des études d'administrateurs et mandataires judiciaires en 2011 et des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires en 2014.



CADRE
DE VIE-TECHNIQUE



JURIDIQUE



SANTÉ

2. Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

UN OUTIL AMBITIEUX

Extraits de l'accord professionnel du 28 février 2005 (titre VIII)

Art. 18 : Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales

L'UNAPL et les professions qui y adhèrent, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics ayant besoin d'une connaissance certaine de l'état des métiers et des qualifications dans les professions libérales, et de leur évolution, les signataires du présent accord décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales.

Cet observatoire couvrira l'ensemble des branches des professions libérales, excepté celles ayant déjà créé leur observatoire spécifique et qui souhaiteraient s'exclure de celui créé par le présent accord.

Art. 18.1 : Gestion

L'observatoire est géré par une association intitulée « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales », constituée conformément aux dispositions de la loi de 1901 dont les statuts sont annexés au présent accord (annexe II).

La gestion opérationnelle en est déléguée à l'OPCA PL, sous la responsabilité de la présidence paritaire de l'association.

Art. 18.2 : Moyens

Pour dégager les moyens nécessaires au fonctionnement de cet observatoire, l'OPCA PL affectera chaque année, un financement équivalent à 0,30% de l'enveloppe professionnalisation, quelle qu'en soit l'origine, légale ou conventionnelle.

Un accord de branche peut prévoir tout autre mode de provenance des fonds, à la condition de mettre à la disposition de l'observatoire, un montant équivalent à celui résultant de l'application de ce taux à l'enveloppe professionnalisation.

L'observatoire a vocation à regrouper les données qui peuvent provenir des branches et celles déjà présentes à l'OPCA PL, ou collectées ultérieurement par cet organisme, ainsi que celles provenant de tous organismes, délivrant des diplômes ou des certifications, ou provenant de toutes bases de données.

Ces données sont regroupées, exprimées par profession et mise à disposition de chacune d'entre elles.

Sous la responsabilité de la présidence de l'observatoire, elles font aussi l'objet d'une présentation consolidée pour l'ensemble des professions libérales.

En application des orientations du conseil d'administration de l'association, le conseil de gestion de l'OPCA PL procure à l'association, les moyens permettant la création et le fonctionnement de l'observatoire.

Chaque année, le conseil d'administration de l'association examine les demandes spécifiques des branches et arrête le programme de réalisation des études en déterminant, s'il y a lieu, des priorités.

Art. 19 : Les missions de l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et qualifications des professions libérales a pour mission de :

- proposer un état général de l'emploi et des qualifications dans les professions libérales, ainsi que leur évolution ex-ante et à court ou moyen terme ;
- proposer des éléments de réflexion sur cette évolution et d'éventuelles possibilités de correction, notamment par l'utilisation des politiques de l'emploi, des possibilités des régions et/ou des structures européennes et des moyens en service d'ingénierie de l'OPCA PL ;
- faire un état de la situation de la mixité professionnelle dans l'ensemble du secteur socioprofessionnel ;
- mettre en lumière, par un suivi portant sur les années antérieures et nourri par les éléments prospectifs provenant des branches, la situation de l'emploi et les besoins, carences ou perspectives favorables dans les entreprises libérales ;
- répondre à toute demande particulière émanant des CPNEFP.

Ce sont donc 13 branches qui ont fait l'objet des travaux de l'Observatoire de 2005 à 2019. Sur ce champ d'analyse et en cohérence avec ses missions, l'OMPL poursuit quatre objectifs principaux au travers de ses productions :

- **assurer** une meilleure visibilité du secteur des activités libérales, de ses entreprises et de ses salariés ;
- **étudier** les spécificités du développement de la formation professionnelle continue et des parcours professionnels en croisant des éclairages déontologiques, démographiques, réglementaires et techniques ;
- **proposer** des scénarios d'évolution des branches et de leurs emplois dans la volonté de promouvoir une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche cohérente et de faciliter sa mise en place ;
- **répondre** aux demandes des CPNEFP des branches professionnelles et/ou de la CPNEFP-PL pour réaliser et promouvoir toutes études conformes à l'objet de l'association³.

Pour remplir ses missions, l'OMPL a débuté avec un salarié à temps partiel mis à disposition par le service recherche et développement de l'OPCA-PL. Il occupe deux personnes à temps plein depuis 2016 et a engagé un budget de 968 128€ en 2018. Depuis 2005, les engagements financiers ont été multipliés par plus de 10. Au regard de ces éléments, l'Observatoire est positionné comme une structure dynamique à même de fournir aux branches un ensemble d'études performantes constituant un socle de connaissances directement exploitable. Le volume et la diversité de ses productions témoignent de cette capacité qui, en outre, est renforcée par la recherche d'un accroissement qualitatif constant et le développement d'outils novateurs.

LES OBSERVATOIRES : ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

Enquête sur les observatoires réalisée par le CÉREQ (2010)

Les observatoires mis en place au lendemain de l'accord de 2003 occupent une à deux personnes (pour un ETP) et leur budget est au moins égal à 90 000 euros.

L'activité d'études constitue le dénominateur commun des observatoires puisque deux sur trois en réalisent (63 %) quel que soit le type de fonctionnement dont ils relèvent. Viennent ensuite les bases de données statistiques (59 %) et les cartographies/répertoires des métiers (56 %).

En revanche, à l'intérieur de chacun de ces registres, la diversité des approches et des méthodes constitue la règle. La pluralité des usages attendus des travaux est à l'origine de cette hétérogénéité. Quant aux études, la palette des thématiques est très ouverte avec, par ordre de citation : les rapports de branche, les études portant sur les métiers, la GPEC, la formation, les besoins en recrutement, la prospective, la gestion des âges, les certifications, l'égalité professionnelle, etc.

Les enquêtes auprès des entreprises de la branche constituent la première source de données des observatoires (43 % des citations), ce qui leur confère une fonction de producteurs de données originales et « sur mesure ».



3. Le deuxième article des statuts de l'OMPL précise ainsi qu'il a pour objet d'apporter « son concours à l'identification des changements qui affectent, ou sont susceptibles d'affecter, le niveau et le contenu des qualifications des emplois dans les professions libérales et, par voie de conséquence, les besoins de formation ».

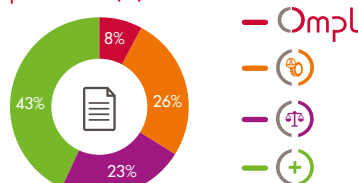
UNE BASE DE CONNAISSANCES EN CONSTANTE AMÉLIORATION


+ de 100
études en quinze ans


43%
des productions concernent
le secteur santé

Quinze ans après sa création, l'OMPL a produit plus de 100 études : études prospectives de branche, portraits statistiques de branche, études thématiques, études transversales à l'ensemble des branches par le biais d'enquêtes auprès des entreprises et des salariés⁴ et en prenant appui sur les données statistiques collectées auprès de partenaires institutionnels (Actalians, IEPL et CPNE). À partir de 2015, il s'est aussi investi dans la production annuelle de baromètres emploi-formation qui, en 2019, ont été étendus au champ de l'ensemble des entreprises libérales en partenariat avec l'Institut des entreprises de professions libérales (IEPL). En termes de volumétrie, ce sont les branches du secteur santé qui ont eu le plus souvent recours à l'Observatoire pour éclairer leurs décisions. Le secteur concentre 43% des productions depuis 2005 (Figure 1). Ce constat est notamment lié à la part que représentent les branches de la santé parmi les adhérents de l'OMPL (38,5%). Les travaux portant sur le secteur juridique sont moins nombreux en raison de l'adhésion

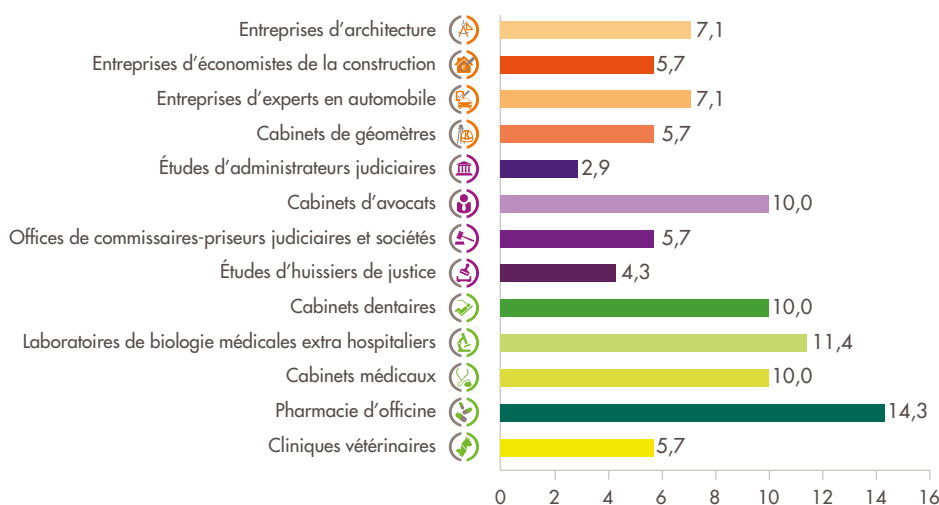
Figure 1 : Répartition du nombre d'études par secteur (%)



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

progressive des branches en faisant partie. Au niveau des branches et hors études transversales – dédiées à l'ensemble du champ de l'OMPL ou à l'intégralité d'un secteur – c'est celle de la pharmacie d'officine qui est la plus fréquemment demandeuse de travaux (Figure 2). Tout en faisant partie du secteur juridique, la branche des cabinets d'avocats se distingue par une fréquence de demandes équivalente à celles des cabinets dentaires et des cabinets médicaux. Relativement aux autres branches juridiques, cette caractéristique est sans doute liée à une adhésion plus ancienne à l'OMPL.

Figure 2 : Répartition du nombre d'études par branche (%)



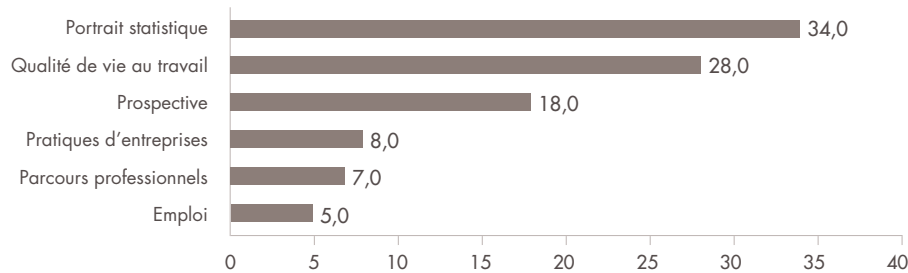
Champ : publications de l'OMPL hors études transverses et Essentiels. Source : dénombrement des études publiées par l'OMPL, 2005-2019.

4. Voir la liste des études reportée en annexe (p. 61).

L'analyse des thèmes (**Figures 3 et 4**) retenus montre que, de manière récurrente, l'OMPL a produit des portraits statistiques pour toutes les branches adhérentes depuis sa création. Ces travaux, qui représentent 34% de la production totale, ont été les premiers

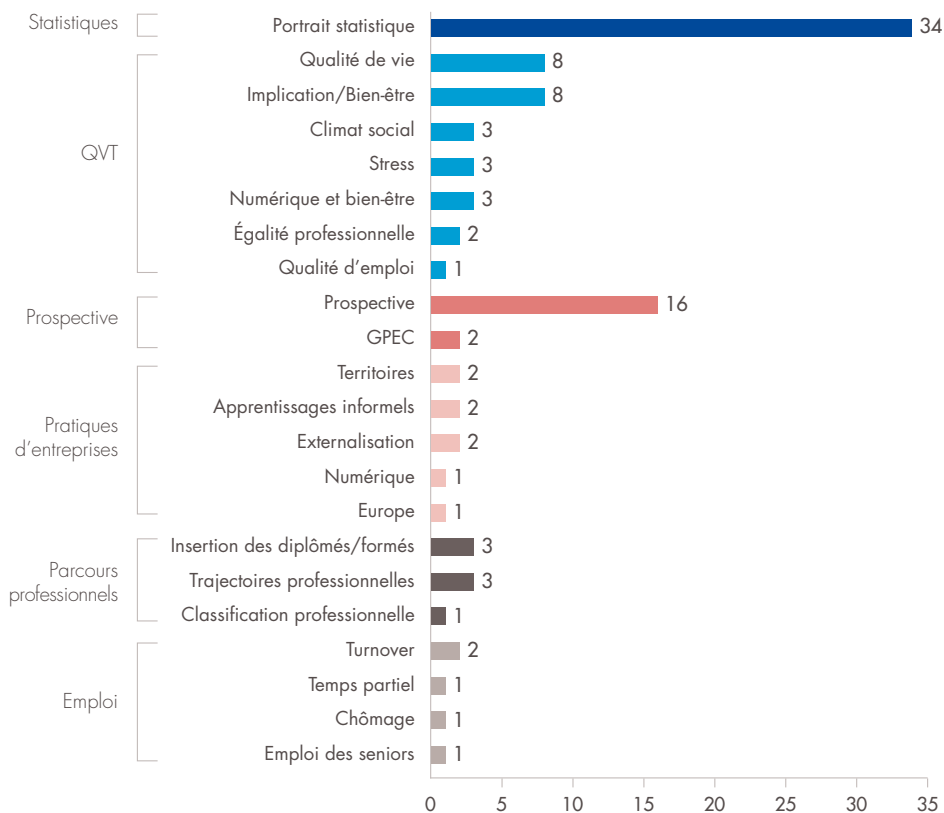
réalisés par l'Observatoire et ont fortement évolué tant en termes de technicité statistique que de finesse des indicateurs retenus. Les branches présentes dès l'origine ont ainsi bénéficié de trois à quatre portraits au cours de ces 15 années d'existence.

❶ Figure 3 : Répartition des études par thème (%)



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

❷ Figure 4 : Répartition des études par intitulé (%)



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

“

Par ses actions de communication et de vulgarisation des connaissances produites, l'OMPL est devenu un acteur de la promotion des entreprises libérales et de leurs métiers.

À partir de 2008 et dans le sillage d'une première demande de la part des cabinets d'avocats, les études prospectives sont venues enrichir les approches dynamiques développées dans les portraits. Seule la branche des entreprises d'architecture n'a pas fait l'objet de ce type d'analyse qui regroupe 18% des travaux. En cohérence avec les missions assignées aux observatoires, la production de connaissances fondées statistiquement au niveau des branches et la formulation de trajectoires prospectives constituent le socle analytique historique de l'activité de l'OMPL.

Depuis 2010, l'OMPL contribue à une meilleure reconnaissance des entreprises libérales en publiant systématiquement ses travaux sur son site internet (www.ompl.fr), en libre accès pour les salariés et les entreprises des différentes branches, ainsi que pour le grand public. Chaque étude donne généralement lieu à deux publications réa-

lisées avec l'appui d'une agence de graphisme : une présentation de l'ensemble des résultats et une synthèse (L'Essentiel). Parallèlement, l'OMPL organise une manifestation annuelle destinée aux membres des CPNE, aux acteurs de la formation professionnelle et aux acteurs politiques pour présenter les travaux qui ont été réalisés. À l'occasion de l'étude sur les apprentissages informels, l'OMPL a aussi organisé en 2017, un « amphi débat » avec l'Université Ouverte des Compétences (UODC) et publié un ouvrage « On apprend tous les jours » en 2019.

Par ses actions de communication et de vulgarisation des connaissances produites, l'OMPL est devenu un acteur de la promotion des entreprises libérales et de leurs métiers. Ce travail exigeant bénéficie d'une reconnaissance croissante au travers de la reprise dans les médias professionnels mais aussi institutionnels de ses analyses.

UN LIEU DE CONSTRUCTION COOPÉRATIF

Au-delà de l'outil et des travaux, l'OMPL est aussi un lieu particulier de rencontre pour les partenaires sociaux. Leur regard sur les 15 années passées met en perspective toute l'originalité de cet observatoire.

Ainsi, de l'avis de ses négociateurs, l'OMPL a été facile à mettre en place : « *ce n'est pas un objet clivant* ». Certes, pour les représentants de branches en capacité de se doter de leur propre observatoire, des débats ont pu exister autour de la question de l'opportunité d'une approche interprofessionnelle. Néanmoins, l'habitude de travailler ensemble dans les instances de l'OPCA et « *une bonne intelligence entre les deux collèges* » a finalement permis de

créer un observatoire commun. En tout état de cause, il répondait à un besoin important de connaissance de la part des différentes branches. Elles « *bricolaient chacune de leur côté pour collecter des données et les traiter* ». La réalisation des portraits statistiques a très clairement répondu à un réel besoin de perfectionnement en la matière.

D'abord il a fallu apprendre car « *personne n'avait d'idée sur le travail à faire* ». Progressivement, un équilibre entre les demandes de branches et les études transverses initiées par les administrateurs s'est installé avec le sentiment d'une « *répartition à 50/50* ». Les demandes formulées par les CPNE des branches ont toutes été

“

Les demandes formulées par les CPNE des branches ont toutes été satisfaites, des lors que la nature des travaux à réaliser relevait du champ de l'Observatoire.

satisfaites, dès lors que la nature des travaux à réaliser relevait du champ de l'Observatoire. Une attention particulière a été accordée au principe d'égalité d'accès aux études pour chacune des branches. Dans le même temps, les résultats des travaux transversaux ont permis de faire émerger l'idée forte « *que les branches des professions libérales avaient des questionnements à partager* ». Un regret subsiste cependant : le rapprochement escompté avec les observatoires des branches des professions libérales non adhérentes à l'OMPL n'a pas pu aboutir.

La qualité des travaux produits est reconnue de manière unanime par ses commanditaires. La production des baromètres (emploi/formation/qualité de vie au travail) est considérée comme l'ensemble d'actions ayant permis de rendre visible la plus-value générée par l'OMPL et de sensibiliser efficacement les acteurs des branches professionnelles comme les acteurs institutionnels aux sujets concernant les entreprises libérales.

Bien qu'étant issus de branches et d'organisations syndicales différentes, les administrateurs expriment « *du plaisir à travailler ensemble* » et « *de l'intérêt pour les travaux réalisés* ». Ces sentiments participent grandement du dynamisme de l'Observatoire. Les administrateurs s'accordent d'ailleurs à dire qu'il existe encore de nombreux projets à envisager dont :

- l'apprentissage, la GPEC, les pratiques dans les pays européens ;
- au plan partenarial, le renforcement des relations avec les CPNE, dans l'attente de la mise en place opérationnelle de la CPNEPL ;
- la conduite de travaux en partenariat avec les observatoires des branches non adhérentes à l'OMPL, ou en réponse aux demandes qui seront formulées par l'OPCO EP.

Dans un contexte marqué par la transformation du paysage des branches professionnelles, une appétence au renforcement des collaborations et à l'élargissement du champ d'investigation de l'OMPL est clairement exprimée.

“

Bien qu'étant issus de branches et d'organisations syndicales différentes, les administrateurs expriment « *du plaisir à travailler ensemble* » et « *de l'intérêt pour les travaux réalisés* ».





L'OMPL ET LA PROSPECTIVE

La prospective détient une place particulière dans les travaux de l'OMPL. Elle a fait l'objet de 14 études réalisées au niveau des branches.

Les contributions de l'Observatoire rendent compte des évolutions conjoncturelles et tendanciennes impactant les entreprises et leur environnement.

La prospective détient une place particulière dans les travaux de l'OMPL. Elle a fait l'objet de 14 études réalisées au niveau des branches. Ces productions font suite à des demandes spécifiques de la part des commissions paritaires nationales emploi formation (CPNEFP)⁵ afin de favoriser les négociations portant sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Le premier exercice prospectif a été entrepris pour la branche des cabinets d'avocats en 2009. C'est d'ailleurs le secteur juridique qui a bénéficié le plus fréquemment de ce type de travaux puisque la moitié des contributions lui est dédiée.

L'importance de la recherche prospective liée à la GPEC et la date de la publication de la première étude sont assez naturelles. De fait, à partir de 2003, la loi a étendu le champ de la négociation collective «aux questions de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle». Parallèlement, un principe de négociation triennale était prévu pour la GPEC des salariés seniors aux côtés des thèmes portant sur les conditions de travail et de la prise en compte de la pénibilité au travail⁶. L'objectif était d'inciter l'ensemble des branches à la formulation d'un accord interprofessionnel

à l'horizon 2006. Le dispositif n'ayant rencontré qu'un faible succès, la négociation triennale des éléments de la GPEC pour les seniors par les partenaires sociaux est rendue obligatoire en 2009⁷. Le principe d'une négociation triennale systématique est alors entériné.

Afin de répondre aux besoins effectivement exprimés par les partenaires sociaux, la référence aux «salariés âgés» disparaît en 2013⁸. Cette modification permet un élargissement des négociations inhérentes à la GPEC à l'ensemble des salariés. L'année suivante, les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications deviennent la base documentaire sur lesquels doivent s'appuyer les négociations⁹. Les dernières évolutions législatives¹⁰ n'ont pas fait varier ces principes et la production de travaux prospectifs reste l'une des principales activités de l'OMPL.

Dans ce cadre, les contributions de l'Observatoire rendent compte des évolutions conjoncturelles et tendanciennes impactant les entreprises et leur environnement. Le croisement des études prospectives permet de faire émerger des dynamiques transversales aux 13 branches et d'isoler un ensemble d'enjeux inhérents à l'emploi et la formation.

5. Le fonctionnement et les rôles des CPNEFP sont précisés en annexe (p. 60).

6. Ces éléments sont introduits par les articles 11 et 12 de la Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

7. L'obligation est précisée dans l'article 89 de la Loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009.

8. Loi n°2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération.

9. Article 5 de la Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

10. Notamment l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.



GPEC : UN OBJET DÉFINI PAR LES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS

Extraits

ANI du 14 novembre 2008

La « finalité de la GPEC est d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de renforcer leur dynamisme et leur compétitivité et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe. »

ANI du 11 janvier 2013

La GPEC est « un outil d'anticipation qui peut, si l'on en fait bon usage, concilier besoins de performance des entreprises, aspirations des salariés et sécurisation de l'emploi. En outre, la GPEC installe un nouvel état d'esprit de dialogue entre la direction et les IRP. Un accord GPEC doit accompagner la vision stratégique à moyen et long terme de l'entreprise et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation. »

LA PROSPECTIVE : AU CŒUR DES MISSIONS DES OBSERVATOIRES

Enquête sur les observatoires réalisée par le CÉREQ (2010)

ANI du 14 novembre 2008

Un observatoire sur deux déclare avoir réalisé ou engagé des travaux prospectifs. Contrairement aux autres types de travaux (études, bases de données statistiques, approches métiers), la probabilité de réaliser des travaux prospectifs est d'autant plus élevée que les observatoires réunissent les critères suivants :

- l'expertise (une ancienneté de cinq ans et plus et la réalisation de plusieurs études) ;
- des moyens humains ($\geq$ un ETP) et financiers ($\geq$ 250 000 euros de budget) ;
- l'existence de bases de données (statistiques et métiers).

Les travaux prospectifs sont principalement de deux natures :

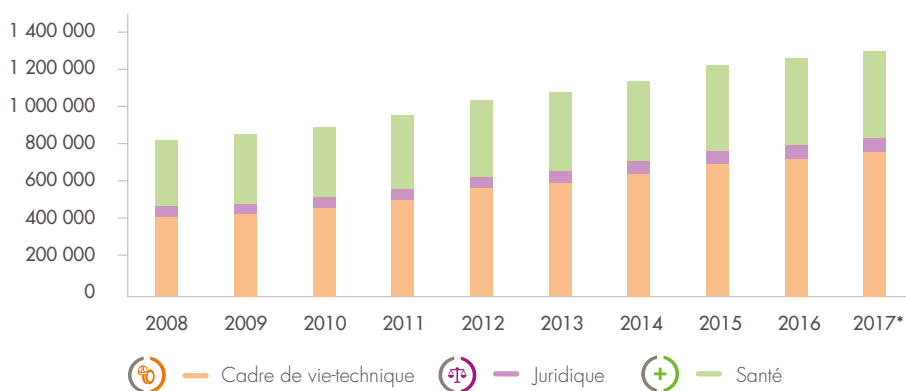
- les études métiers dont bon nombre comporte une partie prospective sur le devenir des métiers et l'anticipation des besoins en compétences ;
- les études prospectives proprement dites, qui portent sur la prospective du secteur, pour identifier les facteurs d'impact sur l'activité et les métiers à moyen terme, avec ou sans scénarios socioéconomiques, avec ou sans projections d'emplois, de départs en fin de carrière et de besoins en recrutements.

LES ÉVOLUTIONS GLOBALES : ENSEIGNEMENTS DES DONNÉES

Bénéficiant du dynamisme entrepreneurial qui a émergé au début des années 2000, les entreprises libérales ont vu leur nombre fortement progresser. En dix ans, il a ainsi augmenté de 57,4% (Figure 5). Ce phénomène repose sur l'accroissement massif

des activités indépendantes. Les entreprises sans personnel salarié connaissent un taux de croissance particulièrement important puisque leur nombre a progressé de 78,7% sur la période pour atteindre 1 069 788 unités.

Figure 5 : Nombre d'entreprises libérales (ensemble du champ libéral)



* Estimation pour l'année 2017. Source : Baromètre entreprises-emploi-formation EIPL/OMPL (2018).

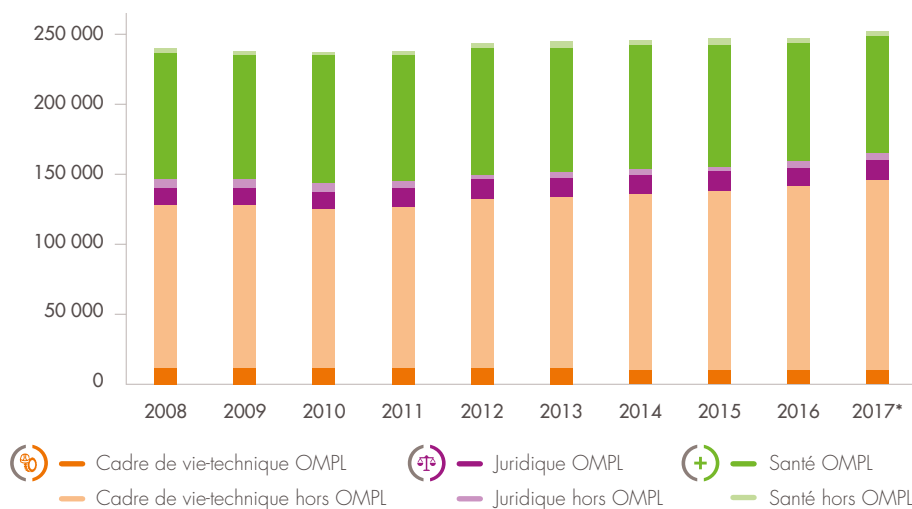
Dans leur ensemble, les activités indépendantes expliquent ainsi plus de 95% du taux de croissance observé. Le secteur cadre de vie-technique s'est révélé très propice à la multiplication des structures de ce type. La tendance est fortement corrélée à une faible proportion d'activités réglementées dans le secteur et aux effets des aménagements législatifs successifs visant à stimuler l'esprit d'entreprise dont le régime de l'auto-entrepreneur – refondu dans celui de la micro-entreprise en 2014 – reste le plus important.

Du côté des entreprises employeuses, le dynamisme s'avère beaucoup plus modeste (+5,0%). C'est le secteur cadre de vie-technique qui a bénéficié de la plus forte progression (Figure 6). En termes de volume, les entreprises du secteur santé connaissent un repli de leur nombre

(-6,9%). La tendance est aussi à la baisse dans le secteur juridique (-4,7%). Les variations observées dans le champ de l'OMPL – les entreprises strictement employeuses des 13 branches – présentent néanmoins quelques divergences avec ces évolutions d'ensemble. Si le secteur santé est lui aussi caractérisé par une diminution du nombre d'entreprises (-8,0%), les deux autres secteurs connaissent des variations inverses de celles observées pour l'ensemble des entreprises libérales employeuses : le secteur cadre de vie-technique connaît un repli du nombre d'entreprises (-10,4%) alors que le secteur juridique est marqué par une progression (+4,2%).

Ces variations sont le produit de mutations radicales du tissu productif libéral dont l'analyse du champ de l'OMPL permet de dégager une partie des fondements.

Figure 6 : Nombre d'entreprises libérales employeuses (ensemble du champ libéral)



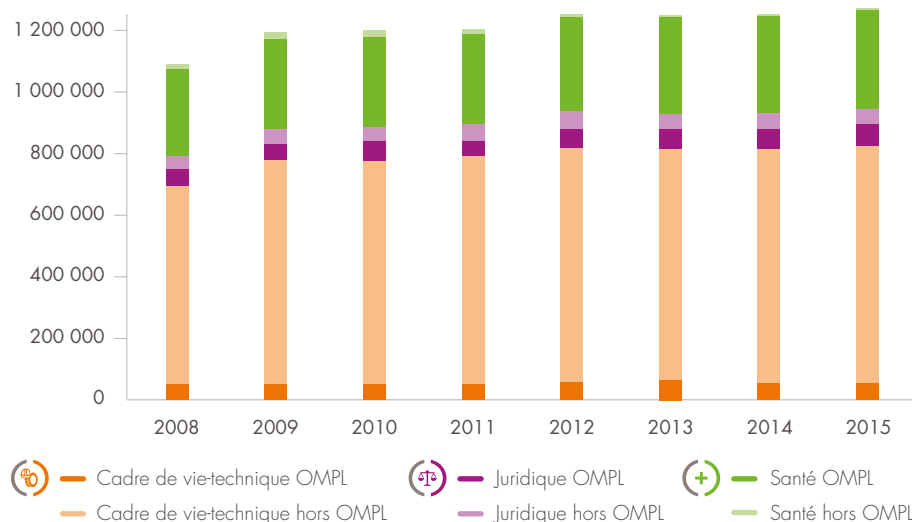
* Estimation pour l'année 2013. Source : Baromètre entreprises-emploi-formation EIPL/OMPL (2018).

En effet, bien que la part des entreprises employeuses représentée par l'OMPL dans le secteur cadre de vie-technique est plutôt réduite, la représentativité est incontestable dans le secteur juridique (77,7% des entreprises) et, plus encore, dans le secteur santé (95,1% des entreprises).

Il n'est donc pas surprenant que le champ de l'OMPL, qui regroupe 439 506 salariés, recouvre 34,6% de l'ensemble des salariés

des entreprises libérales. En corrélation avec la répartition des entreprises, la représentativité est avérée pour le secteur santé dont il rassemble 98,0% des effectifs. Dans le secteur juridique, la part atteint 56,1%. En raison de la faible proportion d'entreprises employeuses du cadre de vie-technique intégrée au périmètre d'observation, seuls 6,7% des salariés du secteur font partie du champ de l'OMPL (Figure 7).

Figure 7 : Nombre de salariés des entreprises libérales



* Estimation pour l'année 2013. Source : Baromètre entreprises-emploi-formation EIPL/OMPL (2018).



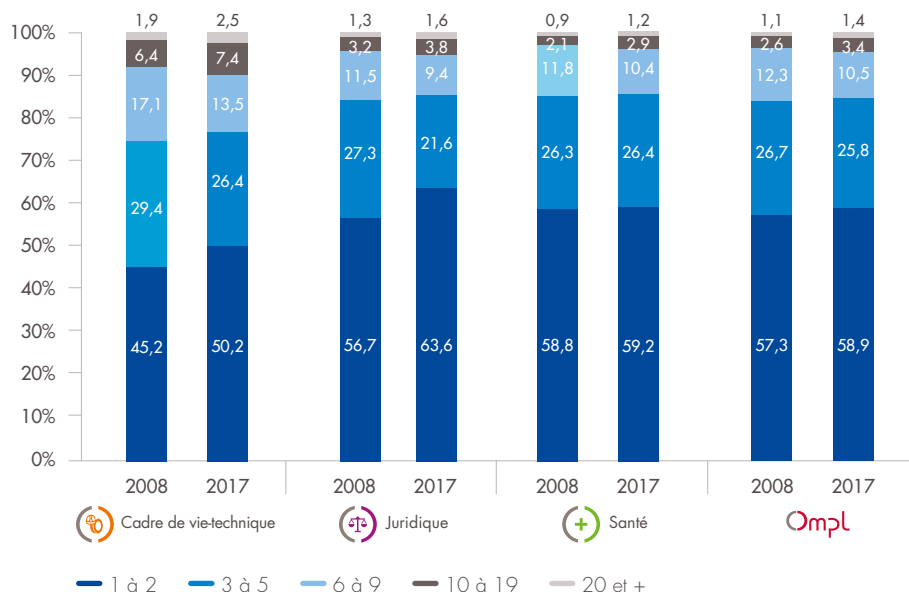
Depuis 2008, le champ libéral se distingue par une progression marquée des effectifs salariés de

+ 16,5%

Depuis 2008, le champ libéral se distingue par une progression marquée des effectifs salariés de +16,5%. Les variations au sein du champ de l'OMPL expliquent 22,0% de cette croissance avec des effectifs qui ont augmenté de 9,9%. C'est au sein du secteur juridique que la variation est la plus forte (+19,1%), bien qu'elle soit un peu plus modeste que celle observée hors champ (+26,8%). Le secteur santé connaît aussi un réel dynamisme (+10,6%) alors que l'emploi tend à décroître dans les branches du secteur hors OMPL. En revanche, les branches du cadre de vie-technique représentées à l'OMPL sont caractérisées par une contraction de -2,6% de leurs effectifs salariés contre +21,0% pour les autres.

En dehors de cette exception, les entreprises du champ de l'OMPL recrutent. Alors même que le nombre d'entreprises tend à se réduire (-6,9% sur 10 ans), ce phénomène témoigne de la transformation du tissu entrepreneurial libéral. Son rétrécissement est avéré puisque les volumes d'établissements¹¹, après une phase de stabilité, suivent une trajectoire similaire. En d'autres termes, consécutivement à un mouvement de fusion/acquisition d'entreprises et d'établissements, une rationalisation des implantations est à l'œuvre. Elle s'accompagne logiquement d'une modification morphologique des entreprises. Globalement, l'entreprise libérale type est de petite taille et génère un à deux emplois salariés dans 58,9% des cas (Figure 8).

Figure 8 : Répartition des entreprises du champ de l'OMPL par taille (nombre d'emplois ETP, %) – Effet proportion



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



Clé de lecture :

En 2017, dans le champ de l'OMPL, les entreprises se répartissent ainsi :

- **58,9%** ont 1 à 2 salariés,
- **25,8%** 3 à 5 salariés,
- **10,5%** 6 à 9 salariés,
- **3,4%** 10 à 19 salariés
- **1,4%** 20 salariés et plus.

11. L'entreprise est une entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements. L'établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

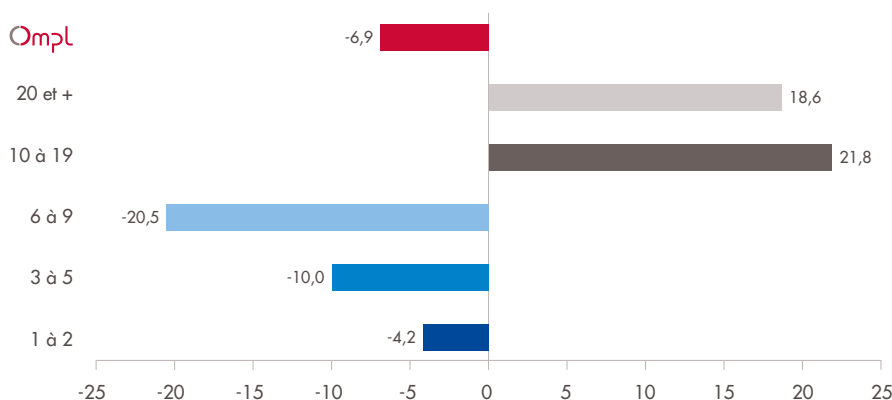
Cette caractéristique tend à se renforcer notamment dans le secteur juridique. Mais il faut distinguer l'effet proportion de l'effet volume. En effet, seules les entreprises employant plus de neuf salariés voient leur nombre progresser dans le champ de l'OMPL (Figure 9). Cette

évolution, observable au sein de chaque secteur, traduit un grossissement progressif des entreprises favorable à l'emploi. Incidemment, il est corrélé à un amoindrissement marqué du nombre de structures de taille intermédiaire générant de trois à neuf emplois salariés.

“

Grossissement progressif des entreprises corrélé à un amoindrissement du nombre de structures de taille intermédiaire générant de trois à neuf emplois salariés.

Figure 9 : 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).

Le tissu des entreprises employeuses est progressivement modifié par une bipolarisation structurelle articulée autour d'entreprises de très petites taille (un à deux emplois salariés) et d'entreprises approchant la forme des PME (10 salariés et plus). Bien qu'il faille pondérer l'analyse par la multiplication des entreprises sans salarié hors champ de l'OMPL, cette observation met en perspective une évolution radicale en cours du côté des entreprises employeuses : le modèle traditionnel de la TPE libérale est remis en question. Un autre indicateur retenu par l'OMPL dans ses baromètres vient conforter ce modèle prospectif. La modification de la forme ju-

ridique des entreprises révèle une rupture avec le modèle traditionnel de l'entreprise individuelle. Il était privilégié en vertu de l'indépendance décisionnelle requise pour l'exercice d'une activité libérale et de la responsabilité directe des professionnels qui sont des valeurs âprement défendues au sein des secteurs libéraux. De fait, le statut d'entreprise individuelle garantit la possession en nom propre du capital entrepreneurial par le dirigeant et limite les dérives potentielles qu'engendrent la partition patrimoniale au profit, notamment, d'acteurs externes à la profession. Ce principe avait d'ailleurs historiquement valeur de loi pour les professions réglementées.



Clé de lecture :

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

“

La modification de la forme juridique des entreprises révèle une rupture avec le modèle traditionnel de l'entreprise individuelle.

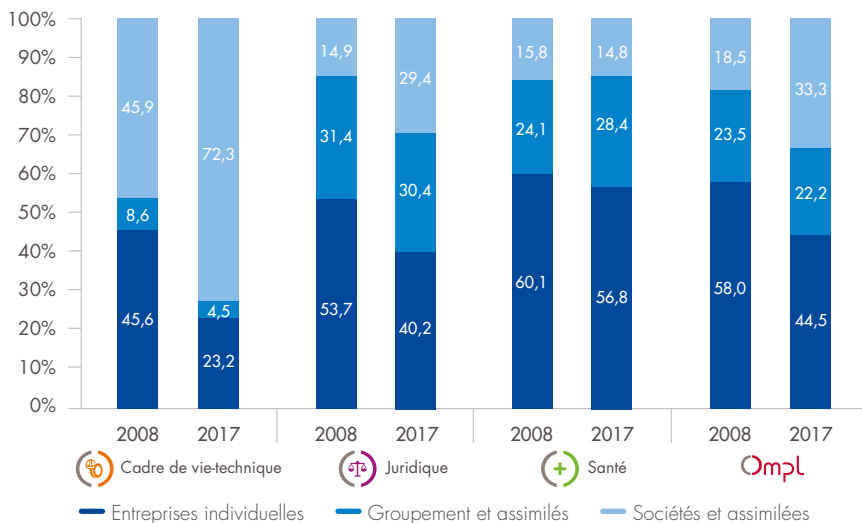
La configuration traditionnelle a évolué au travers de trois grandes étapes :

- **en 1966**, le législateur a donné la possibilité de créer des groupements par le biais des SCP, SCM et assimilés afin de permettre la mutualisation des moyens de production¹² ;
- **à partir de 1990**, la possibilité de constituer une société de capitaux est ouverte tout en limitant la portée du contrôle pouvant être exercé par des associés extérieurs à la profession¹³. Il s'agit d'une réelle révolution conceptuelle puisque ce type de structure ouvre la voie au développement d'une démarche entrepreneuriale au sein des entreprises libérales tout en restant dans le cadre de structures mono-professionnelles ;
- **à partir de 2003**, des dispositifs particuliers dans le secteur de la santé – avec le renforcement des centres de santé puis la création des maisons de santé pluri-

professionnelles en 2007 – constituent des avancées formelles vers l'inter professionnalisation. Avec la loi Macron de 2015¹⁴, la pluridisciplinarité est dotée d'un cadre d'exercice novateur dans le secteur juridique sous la forme des sociétés pluriprofessionnelles d'exercice. Dans le secteur cadre de vie-technique, l'accompagnement législatif de l'interprofessionnalité n'est pas encore établi même si, de longue date, une réelle culture existe dans ce domaine et de nombreux réseaux sont organisés.

Si les données rassemblées par l'OMPL ne permettent pas encore de rendre compte de l'impact des dispositifs favorisant l'interprofessionnalité, elles donnent en revanche un aperçu d'une évolution en faveur de structures plus entrepreneuriales. Globalement, depuis 2008, le nombre d'entreprises individuelles est en repli (Figure 10) au profit des sociétés.

Figure 10 : Répartition des entreprises du champ de l'OMPL par statut juridique (%)



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

12. Loi n° 66-879 du 29 novembre 1966 relative aux sociétés civiles professionnelles.

13. Loi n° 90-1258 du 31 décembre 1990 relative à l'exercice sous forme de sociétés des professions libérales soumises à un statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé.

14. Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Qui plus est, il s'agit d'une réelle progression car le nombre des premières a reculé de 19 110 unités – soit une variation de - 28,5% – pendant que les secondes connaissaient un accroissement de 14 557 unités (+67,7%). Seul le secteur santé fait exception avec une variation négative des sociétés, en part comme en volume, mais connaît des mouvements inverses pour les groupements. Ce phénomène peut, en partie, être expliqué par une culture plus « *individualiste* » des praticiens et une culture de la segmentation des activités qui perdure bien qu'elles soient questionnées par les nouvelles générations.

L'ensemble de ces évolutions génère des mutations organisationnelles profondes qui sont, certes, propices au développement de l'emploi salarié mais qui sont aussi contraintes par des modifications importantes de l'environnement législatif,

économique, concurrentiel et social des entreprises. Grâce à une approche de terrain, ces mutations sont mises en relief et analysées dans les études prospectives de branches pilotées par l'OMPL.

Dans le secteur cadre de vie-technique, une réelle culture de l'interprofessionnalité existe de longue date et de nombreux réseaux sont organisés.



LES ÉVOLUTIONS DE TERRAIN : ENSEIGNEMENTS DES ÉTUDES PROSPECTIVES

Le champ de l'OMPL est marqué par une très grande richesse des contextes et des objets de l'activité des entreprises comme de la typologie des salariés. Chacune des branches doit faire face à des dynamiques propres nées de la conjonction de mutations économiques, réglementaires, techniques et sociétales. Bien que leurs impacts soient plus ou moins marqués selon les branches, certaines tendances de fond sont transversales à l'ensemble des secteurs. Ces dernières participent de la transformation de l'entreprise libérale employeuse et appellent à une réflexion stratégique coordonnée des partenaires sociaux de l'ensemble des branches.

► DE FORTS IMPACTS LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES

La dépendance des branches du champ de l'OMPL aux dispositions législatives est particulièrement forte. À l'exception des entreprises d'économistes de la construction – dont l'activité n'est pas réglementée – et des entreprises d'expert en automobile – dont les conditions d'activité sont régies par le code de la route – les branches recouvrent des professions classées dans le domaine libéral par la loi qui en assure la protection du titre. Or, depuis la création de l'Observatoire, les évolutions législatives ont été nombreuses et ont impacté l'ensemble des secteurs.

“

La valorisation des cœurs de métiers et la montée en expertise des salariés au sein des entreprises semble un impératif incontournable pour favoriser l'adaptation et la pérennité des entreprises.

—

Horizon morose avec un renforcement de la maîtrise des dépenses de santé et faible probabilité d'une évolution des missions de l'officine en sa faveur.



Parallèlement à la stimulation de l'interprofessionnalité par le biais de formes de sociétés ad hoc, les études prospectives mettent en relief deux tendances principales. En premier, une plus grande porosité des domaines d'activité est observée. Elle impacte les entreprises libérales à deux niveaux. D'une part, la directive européenne sur les services de 2006¹⁵ – dite directive « *Bolkestein* » du nom du commissaire européen qui l'a portée – a progressivement ouvert le champ national des activités réglementées à la concurrence des entreprises européennes. D'autre part, la pression économique conduit des branches aux activités connexes à se concurrencer sur des champs de compé-

tence plus faiblement encadrés par la loi. C'est notamment le cas dans le secteur juridique où les consultations juridiques et la rédaction d'actes sous seing privé peuvent être réalisées par les avocats, les notaires, les huissiers de justice, les commissaires-priseurs, les administrateurs judiciaires et les mandataires liquidateurs dans le cadre des activités prévues par leurs statuts.

Ces segments d'activité revêtent parfois un aspect stratégique pour la survie des entreprises et font l'objet de luttes politiques et législatives assez vives. Dans le secteur santé, les enjeux économiques liés à la prescription et la délivrance des médicaments vétérinaires illustrent ce phénomène.

LA LÉGISLATION SOURCE D'INQUIÉTUDES : LE CAS DE LA PHARMACIE D'OFFICINE

Étude prospective de l'OMPL sur la pharmacie d'officine (2018)

Une vision plutôt pessimiste

Tant du point de vue du financement du système de soins que de la régulation de l'activité, les anticipations des répondants quant aux évolutions réglementaires apparaissent globalement pessimistes. Du côté du financement du système de soins, la plupart des répondants prévoit un renforcement des objectifs de maîtrise des dépenses de l'assurance maladie : 83 % l'estiment fortement probable à 5 ans, et 74 % à 10 ans.

Selon les répondants, la régulation concernant les missions et le monopole de l'officine ne devrait pas évoluer en faveur de l'activité de la pharmacie d'officine. La moitié d'entre eux considère qu'un élargissement des missions officinales est peu probable d'ici 5 ans. Sur le long terme, les incertitudes sont plus marquées, avec un tiers des répondants qui ne se prononce pas. Parmi les nouvelles missions envisagées, les principales concernent la vaccination et le renouvellement d'ordonnances. Enfin, l'ouverture du monopole officinal – qui représenterait un changement d'envergure pour l'activité dans la pharmacie d'officine – est une hypothèse envisagée sur le long terme par une majorité de répondants (60 %).

À l'inverse, seule une minorité de répondants envisage des évolutions de la réglementation relative à l'accès au capital des officines, dans le sens d'une ouverture. Un tiers estime probable l'ouverture du capital à des capitaux extérieurs d'ici 5 ans, même s'ils sont plus nombreux (un peu moins de la moitié) à l'anticiper à long terme. De plus, une minorité estime probable l'ouverture du capital à l'ensemble de l'équipe officinale, à moyen comme à long terme.

15. Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur.

L'assouplissement des conditions de délivrance et de renouvellement des médicaments prévu par décret¹⁶ au profit de la pharmacie d'officine a impacté l'équilibre économique des cliniques vétérinaires dans la mesure où ces dernières pratiquaient des honoraires faibles compensés par une marge élevée sur la vente de médicaments. Globalement, toutes les études prospectives de l'OMPL montrent que l'intensification potentielle ou factuelle de la concurrence externe à la branche constitue un enjeu majeur dans l'évolution des entreprises qui, traditionnellement, opéraient sur des marchés fermés. Cette tendance est vécue de manière ambiguë par les professionnels. Elle est tout autant porteuse d'instabilité économique, lorsque le marché de la branche est attaqué, que d'opportunités de croissance et de mutations lorsque le champ d'activité s'en trouve élargi. Incidemment, elle questionne le modèle traditionnel de l'entreprise libérale prise dans un ensemble de contraintes concurrentielles pas nécessairement maîtrisées. Dans tous les cas, la valorisation des cœurs de métier et la montée en expertise des salariés au sein des entreprises semble un impératif incontournable pour favoriser l'adaptation et la pérennité des entreprises.

La seconde tendance lourde, directement induite par le cadre législatif, consiste en la fusion des activités et des branches. Le secteur juridique est fortement concerné par ce mouvement. Consécutivement au rapport Darrois (2009), les principes d'un développement de l'interprofessionnalité renforcée dans le secteur ont trouvé quelques applications dans la loi Macron de 2015 et surtout, pour les pro-

fessions d'huissier de justice et de commissaires-priseurs, dans une ordonnance de 2016¹⁷. Cette dernière fusionne les deux professions en une seule pour donner naissance à la profession de commissaire de justice. Après la mise en place de la Chambre nationale des commissaires de justice et l'organisation de la formation de ces professionnels, la fusion sera effective à partir de 1^{er} juillet 2022. Cette fusion, inédite, n'est pas sans porter d'importantes incertitudes sur la stratégie à retenir par les entreprises de chaque branche, tant pendant la période de transition qu'à long terme. De fait, les métiers sous-jacents ne sont pas intégralement miscibles même s'il existe des surfaces de recouvrement sur certains segments d'activité et de compétences.

Bien que ne concernant que deux branches du champ de l'OMPL, cette évolution est révélatrice d'une stratégie globale de décroisement des domaines professionnels poursuivie par le législateur. La loi « travail » de 2016¹⁸ participe de ce mouvement. Elle impose aux branches comptant moins de 5 000 salariés de fusionner avec d'autres afin de renforcer et dynamiser le dialogue social en faveur, notamment, des PME et TPE. Dans le champ de l'OMPL, les secteurs cadre de vie-technique et juridique sont directement impactés. D'une part, les branches des entreprises d'économistes de la construction et des cabinets de géomètres et, d'autre part, celles des offices de commissaires-priseurs et des études d'huissiers de justice ont fusionné. Cette fusion de branches d'activité connexes impose des enjeux de taille en termes de GPEC.

“

La loi « travail » de 2016 impose aux branches comptant moins de 5 000 salariés de fusionner avec d'autres afin de renforcer et dynamiser le dialogue social en faveur, notamment, des PME et TPE.

16. Décret n° 2007-596 du 24 avril 2007 relatif aux conditions et modalités de prescription et de délivrance au détail des médicaments vétérinaires et modifiant le code de la santé publique.

17. Ordonnance n° 2016-728 du 2 juin 2016 relative au statut de commissaire de justice.

18. Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.



Des surfaces de recouvrement, des activités et des compétences communes : évaluer, authentifier et constater le transfert de la propriété des biens meubles et intervenir dans le cadre de procédures collectives.

« Nous avons des compétences communes, mais nous ne faisons pas le même métier ».

L'ALCHIMIE DÉLICATE DE LA FUSION DE BRANCHE : OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES ET ÉTUDES D'HUISSIERS DE JUSTICE

Étude prospective de l'OMPL sur les offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2018)

Plutôt regroupement que fusion ?

Les déclarations des représentants professionnels de la branche, ainsi que les entretiens réalisés dans le cadre de l'étude, montrent que les commissaires-priseurs judiciaires, tout comme les mandataires de justice, ne se considèrent pas comme étant une profession de l'exécution et affirment qu'ils exercent une profession différente. Ils n'ont ni la même formation, ni les mêmes compétences. Les commissaires-priseurs judiciaires insistent particulièrement sur le fait que leur métier repose avant tout sur une activité faisant appel à un processus complet : expertise, prise et ventes aux enchères publiques de biens meubles : *« le cœur de notre métier n'est pas l'exécution mais l'expertise et la vente aux enchères publiques ».*

Les tensions entre les deux professions s'étant apaisées, une partie des professionnels rencontrés, commissaires-priseurs judiciaires comme huissiers de justice, employeurs comme salariés, s'accorde à dire qu'il y a des surfaces de recouvrement, des activités et des compétences communes : évaluer, authentifier et constater le transfert de la propriété des biens meubles et intervenir dans le cadre de procédures collectives. Ce qui leur fait aussi dire : *« nous avons des compétences communes, mais nous ne faisons pas le même métier ».*

Aujourd'hui, la nouvelle profession de commissaire de justice est davantage perçue par les professionnels eux-mêmes comme un regroupement entre commissaire-priseur judiciaires et huissiers de justice sous une appellation commune que comme une réelle fusion des deux professions.

Au-delà des stratégies de positionnement des entreprises sur les domaines d'activité de chacune des branches, le repérage et la définition de socles communs de formation fondés sur les métiers transversaux et l'articulation des spécificités des cœurs de métier représentent des chantiers complexes mais inéluctables.

Dans ce cadre, des pistes d'orientation politique montrent toute l'ampleur de la tâche qui devra être réalisée. En effet, les travaux de Pierre Romain¹⁹ (2020) mettent

en perspective deux schémas pour les secteurs libéraux :

- la création d'une seule et même branche de professions libérales regroupant l'ensemble des entreprises libérales au nom de leurs spécificités relativement aux entreprises des autres secteurs d'activité. Cette proposition rejoint la position de l'UNAPL qui travaille depuis plusieurs mois à un projet de convention collective des professions libérales dans leur ensemble ;

19. En janvier 2019, Pierre Romain a été missionné par le Ministère de travail afin de proposer des éléments permettant d'approfondir et d'accélérer le mouvement de restructuration des branches professionnelles.

- la fusion des branches au sein des trois grandes familles de professions libérales traditionnelles qui aboutirait à une segmentation en une branche des professions de santé, une branche des métiers du droit et une branche du cadre de vie et des métiers techniques²⁰.

Pour naturel qu'elles puissent sembler dans leur globalité, ces recompositions potentielles de branches ne sont pas sans emporter de réelles difficultés d'uniformisation pouvant être, en partie, amoindries par le développement effectif et généralisé de l'interprofessionnalité au sein du champ libéral.

► LE NUMÉRIQUE : ENTRE CONTRAINTES ET OPPORTUNITÉS

L'activité des entreprises libérales est directement impactée par la diffusion du numérique. En tant qu'outil, la numérisation et les technologies liées bouleversent les chaînes de production et les modalités de gestion des entreprises. Entre autres exemples, dans le secteur juridique, la signification électronique, le constat numérique et l'exécution dématérialisée modifient profondément les méthodes de travail au sein des études d'huissiers de justice et diminuent les coûts de réalisation des actes. Les offices de commissaires-priseurs ont trouvé un débouché commercial dans le développement des ventes électroniques qui représentent aujourd'hui plus d'un tiers du montant total de leurs ventes. Dans le secteur de la santé, le CEREC (*Chairside Economical Restoration Esthetic Ceramic* ou Restauration en Céramique Économique et Esthétique à la Chaise) permet aux équipes dentaires d'effectuer des reconstitutions dentaires sans métal (couronne, bridge, inlay-onlay, facette) en une seule séance de soins. Les cliniques vétérinaires

qui recourent aux outils de gestion connectés constatent des gains de productivité non négligeables : les commandes sont réalisées plus rapidement, la gestion des paiements est clarifiée et les impayés moins nombreux. En outre, ils permettent de proposer des prix plus compétitifs, en particuliers sur les médicaments, grâce à des plateformes d'achat en ligne.

Facilitateur d'activité et générateur de productivité, le numérique peut aussi favoriser l'interprofessionnalité comme l'illustre le recours de plus en plus systématique au BIM (*Building Information Modeling* ou maquette numérique du bâtiment) dans les branches des cabinets de géomètres et des entreprises d'architecture. Cet outil est une plateforme permettant de capitaliser des informations relatives à un ouvrage sous forme de bases de données numériques alimentées tout au long du cycle de vie d'un projet (conception, construction, maintenance) et représentées en 3D. Il renvoie donc à tout un processus collaboratif, qui apporte un réel changement dans les modalités de travail.

En retour, ces évolutions entraînent une remise en question profonde de l'articulation de la chaîne de valeur des entreprises. Au niveau structurel, l'acquisition de matériels toujours plus sophistiqués participe des effets de regroupement des professionnels libéraux et des fusions d'entreprises pour motif de mutualisation de la charge d'investissement. Mais, au niveau des activités de base constituant le cœur de métier comme des activités de support, les impacts sur les métiers sont beaucoup plus profonds. Naturellement, des compétences doivent être renforcées pour acquérir la maîtrise des outils et de nouvelles fonctions doivent être développées.

“

La numérisation et les technologies liées bouleversent les chaînes de production et les modalités de gestion des entreprises.

“

Facilitateur d'activité et générateur de productivité, le numérique peut aussi favoriser l'interprofessionnalité comme l'illustre le recours de plus en plus systématique au BIM (*Building Information Modeling* ou maquette numérique du bâtiment) dans les branches des cabinets de géomètres et des entreprises d'architecture.

20. Celle-ci intégrerait les cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes.



“

Des prestations jusqu'à présent commandées aux entreprises de la branche vont pouvoir de plus en plus être réalisées par d'autres acteurs : des concurrents et les utilisateurs finaux.

INNOVATION NUMÉRIQUE ET CONCURRENCE : LES CABINETS DE GÉOMÈTRES

Étude prospective de l'OMPL sur les cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2016)

Les prestations en 3D modifient sensiblement la chaîne de valeur des entreprises

La technologie a évolué rapidement et permet désormais d'utiliser le balayage laser : un scan capture la géométrie du bâtiment sous forme de nuage de points. En l'espace d'une dizaine d'années, le coût de ce type de matériel a diminué de moitié et ses performances se sont sensiblement améliorées. Cette technique présente l'avantage de collecter rapidement une grande quantité de données précises avec un haut niveau de détails, tout en offrant une certaine facilité d'utilisation.

À l'instar du GPS il y a une dizaine d'années, ce type d'équipements devient manipulable par des personnes non spécialistes. Cela signifie que des prestations jusqu'à présent commandées aux entreprises de la branche vont pouvoir de plus en plus être réalisées par d'autres acteurs : des concurrents (par exemple des acteurs non-géomètres positionnés spécifiquement sur le relevé 3D) et les utilisateurs finaux (collectivités, architectes, entreprises de travaux).

Des techniques en cours de développement vont déjà dans le sens d'une automatisation du traitement de données tridimensionnelles. Dans cette chaîne de valeur largement reconfigurée par la réduction drastique du temps d'acquisition, et bientôt du temps de traitement, les entreprises vont devoir faire la preuve de leur valeur ajoutée, en particulier au moment de l'assemblage et de la structuration du nuage de points.

Pour l'heure, la profession de géomètre dans l'ensemble n'a pas encore basculé dans les rendus 3D : il est actuellement fréquent que la prestation du géomètre soit restituée en 2D, alors qu'elle est à l'origine relevée en 3D. À l'inverse, les maquettes 3D se diffusent rapidement dans d'autres professions du cadre de vie, notamment chez les commanditaires architectes.

La gestion de bases de données, l'offre de prestations et de services en ligne, la communication via un site internet ou les réseaux sociaux sont autant de domaines devant être investis de manière efficiente par les salariés et les employeurs.

L'acquisition d'expertises est d'autant plus impérative que des contraintes légales accompagnent la diffusion du numé-

rique. Par exemple, la mise en application du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) depuis 2018²¹ implique la mise en place de routines de traitement des informations personnelles concernant les clients ou patients des entreprises libérales qui, du fait même de la nature de leur activité, collectent ce type de données.

21. Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Si le numérique engendre des opportunités de développement des compétences pour les salariés, il questionne également l'avenir de certaines fonctions support. En la matière, c'est sans doute au sein de la branche des cabinets d'avocats que les évolutions sont les plus marquées. Le recours croissant aux outils bureautiques et aux TIC conduit à une autonomisation des avocats. Les logiciels de reconnaissance vocale, les traitements automatisés, les smartphones sont autant d'outils renforçant leur capacité à produire la prestation juridique et à gérer leur activité sans l'appui de personnel, de secrétaire ou d'assistant. Bien que le cadre hyperconcurrentiel que connaît la branche se révèle comme un facteur d'amplification du phénomène, il n'en reste pas moins que le numérique est aussi porteur de risques pour la pérennité des fonctions support pouvant être numérisées.

Parallèlement, cette numérisation des tâches a permis l'émergence d'acteurs externes aux branches dont l'activité joue défavorablement sur le maintien de fonctions support au sein des entreprises. Les plateformes offrant des services de secrétariat dans la branche des cabinets d'avocats ou de prise de rendez-vous dans la veine de Doctolib dans le secteur santé deviennent des intermédiaires incontournables au profit desquels est externalisée une partie des tâches. Les activités de base sont aussi impactées dans la mesure où la concurrence externe est favorisée. Par exemple, dans la branche des cabinets de géomètres, la simplification et l'efficacité toujours croissante des outils de relevé et de traitement de données géographiques ouvre la voie aux entreprises concurrentes hors branche qui se sont spécialisées sur ces segments d'activité. Récemment, le déploiement de la téléconsultation²² a introduit de nou-

velles opportunités dans le secteur santé dont se sont immédiatement emparés des acteurs internationaux issus des secteurs des TIC en proposant une offre de services pluriprofessionnels. L'évolution est rapide et les branches de la santé se doivent d'envisager des stratégies propres – développement d'une offre au sein des cabinets, réseaux locaux, etc. – sur un segment qui semble porteur et questionne les fondements de la relation au patient.

Dans l'ensemble, la numérisation des outils et des processus génère donc des évolutions conséquentes de la nature des tâches et de leur répartition au sein des entreprises libérales. Dans ce cadre, la valorisation des métiers reste un enjeu de premier ordre. Une enquête transversale de l'OMPL sur le numérique²³ montre d'ailleurs que moins d'un tiers des salariés et 40% des employeurs seulement envisagent une valorisation de leur métier du fait de la diffusion du numérique. Ce malaise exprimé par les acteurs des entreprises libérales n'est pas sans rappeler que le cœur de leurs activités – reposant sur la maîtrise de savoirs et de techniques complexes – constitue un champ de développement particulièrement fertile pour les technologies numériques. En effet, suivant le paradoxe relevé par le spécialiste en intelligence artificielle Hans Moravec (1988), la numérisation est plus aisée lorsqu'il s'agit de tâches complexes réclamant un certain niveau de raisonnement²⁴. Levier de progression comme facteur de remise en question des fondements des métiers et des compétences, les technologies numériques sont sans conteste une composante essentielle de l'évolution des entreprises libérales à moyen terme qui devra être systématiquement considérée par les partenaires sociaux.

“

Si le numérique engendre des opportunités de développement des compétences pour les salariés, il questionne également l'avenir de certaines fonctions support.

Les plateformes offrant des services de secrétariat dans la branche des cabinets d'avocats ou de prise de rendez-vous dans la veine de Doctolib dans le secteur santé deviennent des intermédiaires incontournables au profit desquels est externalisée une partie des tâches.



22. Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

23. « Le numérique dans les entreprises libérales » publiée en 2019.

24. Le paradoxe de Moravec est généralement résumé par l'idée que le plus difficile en intelligence artificielle et en robotique est souvent ce qui est le plus facile pour l'homme. Ainsi, il est plus simple de créer un logiciel pouvant battre un champion du monde d'échec qu'un robot capable de jouer à la balle.

► LES MUTATIONS DU RAPPORT AU TRAVAIL ET À LA FORMATION

L'analyse des phénomènes de regroupement des praticiens libéraux et de la concentration des entreprises montre qu'ils reposent en partie sur des incitations économiques. Globalement, la recherche d'une mutualisation des coûts générés par le capital productif et la main d'œuvre, l'atteinte d'une taille critique permettant de répondre à des demandes complexes et/ou de volume important et les impératifs générés par les contraintes concurrentielles sont systématiquement documentés par les études prospectives selon des configurations propres à chacune des branches.

Néanmoins, si elles ne sont qu'évoquées par le biais des témoignages recueillis, les aspirations des jeunes professionnels libéraux participent aussi fortement à la transformation du tissu entrepreneurial libéral, au-delà des seuls impératifs économiques. L'isolement du praticien – même s'il est employeur – est ressenti comme un inconvénient de taille. L'investissement temporel que réclame la gestion d'une entreprise dans les domaines administratifs, comptables et, le cas échéant commerciaux, devient incompatible avec les arbitrages mettant en balance les temps professionnels et personnels. En outre, le partage d'expériences et d'expertises est valorisé. Il permet d'atténuer le stress que génère la relation aux marchés dans un contexte marqué par une complexification des normes et des règlements mais aussi par l'accroissement des exigences des clients ou des patients. Qui plus est, dans le secteur santé, le regroupement – quelle qu'en soit la forme – favorise l'atténuation des contraintes organisationnelles (remplacements, permanence des soins), améliore l'accès à la formation continue tout en permettant un accroissement du nombre d'actes journaliers au profit d'un volume horaire moins important (Mousquès, 2011).

En d'autres termes, l'exercice en équipe est un facteur d'accroissement de la qualité de vie au travail qui participe fortement des regroupements de praticiens mais qui révèle aussi l'appétence des nouvelles générations de professionnels libéraux pour le statut salarial. Incidemment, le renforcement potentiel de cette dernière tendance est susceptible de faire émerger une demande de formation continue de la part de praticiens salariés pouvant entrer dans le champ d'action des branches. Un questionnement prospectif peut être mené en termes d'élaboration de programmes de formation pour les branches intégrant déjà le statut de praticien salarié et en termes de reconnaissance préalable de ce statut pour les autres.

Le rapport au travail évolue aussi fortement chez les salariés, notamment chez les plus jeunes. Les ruptures de trajectoires professionnelles en lien avec les évolutions de la cellule familiale, l'optimisation des revenus extra-salariaux (chèques déjeuner, chèques vacances, mutuelle d'entreprise, etc.), la préférence pour le travail en équipe permettant différents degrés de prise de responsabilité et d'autonomisation, la recherche de sens dans l'activité professionnelle sont autant d'éléments jouant en faveur d'une plus grande mouvance des salariés. Il faut d'ailleurs noter que, dans l'intégralité du champ de l'OMPL, les personnes de moins de 35 ans représentent 66,5% des salariés entrant au sein des branches mais aussi 58,9% des salariés sortant. L'attractivité des métiers vis-à-vis des salariés et leur fidélisation deviennent des enjeux majeurs de gestion de ressources humaines au niveau des branches et d'amoindrissement des coûts de transaction au niveau des entreprises.

“

Les aspirations des jeunes professionnels libéraux participent aussi fortement à la transformation du tissu entrepreneurial libéral, au-delà des seuls impératifs économiques.

“

L'attractivité des métiers vis-à-vis des salariés et leur fidélisation deviennent des enjeux majeurs de gestion de ressources humaines au niveau des branches et d'amoindrissement des coûts de transaction au niveau des entreprises.

POSITIONNEMENT FACE À LA VALORISATION DU TRAVAIL : LES AUXILIAIRES VÉTÉRINAIRES

Étude prospective de l'OMPL sur les cliniques vétérinaires (2019)

Les auxiliaires regardent leur métier d'un œil plus critique. Leur fonction intermédiaire et polyvalente, recouvrant parfois moins le soin animal que les activités de gestion et de nettoyage, semble générer, chez certains, une remise en question de leur poste et notamment du salaire qui y est associé. De plus, la loi encadre très fermement la réalisation d'actes de soins par des non vétérinaires. L'échelon 5 (ASV) représente le niveau maximum de la convention collective. Les possibilités limitées d'évolution, notamment dans les petites structures, peuvent à terme engendrer de la lassitude et un abandon du métier.

Les auxiliaires font souvent référence aux conditions d'exercice professionnel appliquées dans certains pays, vers lesquelles ils souhaiteraient voir leur métier évoluer. Le Royaume-Uni notamment, où les *vet nurses*, équivalents des auxiliaires français, ont la possibilité de réaliser certains actes médicaux (administration de médicaments, réalisation d'anesthésies...) est souvent cité. La délégation de tâches sur ce type d'actes, considéré comme valorisant, améliorerait l'image du métier et le niveau de compétences, voire la rémunération.

“

La délégation de tâches sur certains actes médicaux, considérés comme valorisants, améliorerait l'image du métier et le niveau de compétences, voire la rémunération.



Ces éléments plaident en faveur d'un développement de la mobilité professionnelle interne et externe aux entreprises. Or, force est de constater qu'en la matière, les perspectives d'évolution tendent à être limitées. De fait, la formation – formelle et non formelle²⁵ – bénéficie en premier lieu aux profils socioéconomiques les plus qualifiés :

les cadres et les professions intermédiaires. Par rapport à l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL, ces deux catégories ont plus de chance de bénéficier d'une formation professionnelle. En revanche, les employés ont des chances d'accès plus faibles alors même qu'ils constituent le plus gros contingent de salariés (Tableau 1).

❶ Tableau 1 : Effectifs formés et rapport des taux d'accès à la formation en 2018 dans le champ de l'OMPL

	Nombre total de salariés*	Salariés formés	Rapport des taux d'accès CSP/ensemble
Cadres	80 765	23 240	1,50
Professions intermédiaires	136 889	39 082	1,49
Employés	209 897	25 100	0,62
Ouvriers et non déterminés	28 747	5	0,00
Ensemble	456 298	87 427	1,00

*Les effectifs salariés totaux sont estimés à partir de la chronique des données de la DADS.
Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises adhérentes à Actalians.
Sources : Baromètres de l'OMPL (2015-2018), estimations.



Clé de lecture :

Dans le champ de l'OMPL, les cadres accèdent **1,50** fois plus à la formation professionnelle que l'ensemble des salariés.

25. Les différents types de formation sont analysés à la section 4, p. 47.

“

Dans la perspective d'une amplification de la recherche de mobilité volontaire des nouvelles générations de salariés – la construction de parcours de formation ouvrant des perspectives opérationnelles d'évolution devient une nécessité.

Incidentement, le manque de progressivité potentielle dans l'emploi par la formation peut être perçu comme l'existence d'un plafond de verre dans l'acquisition de compétences. Cette rigidité dans la mobilité professionnelle au sein des entreprises est renforcée par une faible portabilité inter-branches des qualifications. Dans la perspective d'une amplification de la recherche de mobilité volontaire des nouvelles générations de salariés – qui valorisent leur rémunération, leur autonomie et la reconnaissance de leur travail (Portela & Signoretto, 2017) – la construction de parcours de formation ouvrant des perspectives opérationnelles d'évolution devient une nécessité.

► L'ÉVOLUTION DES RAPPORTS AUX CLIENTS/PATIENTS

Du fait de leur appartenance à des secteurs d'activités réglementées, les entreprises libérales ont longtemps été des interlocuteurs naturels et obligés pour des besoins précis. Leurs prestations se plaçaient dans une chaîne de procédures établies qui ne nécessitaient pas d'autre reconnaissance que celle inscrite dans la loi, éventuellement

renforcée par des systèmes de recommandation. Cette configuration était directement liée à l'asymétrie informationnelle plaçant le professionnel libéral et son client/patient dans une relation entre un expert éclairé et un demandeur dépourvu de connaissances. En outre, dans le cadre des activités du droit et de la santé, la relation était enchâssée dans une relation de confiance fondée sur le secret constitutif d'un colloque singulier.

En moins de 15 ans, ce modèle traditionnel a été fortement érodé. Les TIC ont favorisé l'accès à la connaissance – d'une qualité très variable – des clients ou des patients, d'autant plus intense que la loi, notamment dans le domaine de la santé, renforce leur droit à l'information. L'asymétrie informationnelle est battue en brèche et la posture du « patient expert » (Boudier, Bensebaa, & Jablanczy, 2012) affecte tous les secteurs d'activité. Incidemment, le principe d'unicité de la relation entre le professionnel libéral et son client ou patient a de moins en moins cours. Le client/patient met en balance les expertises et les experts sur la base des connaissances recueillies par différents canaux plus ou moins formels.

L'intensité concurrentielle externe à la branche constitue un frein au développement de l'activité pour une proportion significative d'entreprises (un tiers des dirigeants citent ce facteur), même si elle se place derrière la concurrence interne à la profession de géomètre.



INTENSIFICATION DE LA CONCURRENCE EXTERNE : LES CABINETS DE GÉOMÈTRES

Étude prospective de l'OMPL sur les cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2016)

Du fait du caractère diversifié de leurs activités, les entreprises de la branche se trouvent en concurrence avec d'autres acteurs du cadre de vie : les entreprises d'ingénierie et bureaux techniques, notamment celles développées par les entreprises de construction (particulièrement puissantes et bien structurées en France), les structures émanant du secteur public et parapublic (en plein développement suite à la loi NOTRe) ; ou encore les entreprises spécialisées dans l'architecture, l'urbanisme, l'aménagement...

Parallèlement, d'autres acteurs apparaissent ou renforcent leur positionnement sur les marchés des entreprises de la branche : dronistes, spécialistes de la détection de réseau, bureaux d'études techniques. L'intensité concurrentielle externe à la branche tend donc à s'accroître. Celle-ci constitue aujourd'hui un frein au développement de l'activité pour une proportion significative d'entreprises (un tiers des dirigeants citent ce facteur), même si elle se place derrière la concurrence interne à la profession de géomètre (citée par la moitié des dirigeants).

En outre, ce phénomène prend place dans un contexte atténuant la position centrale des entreprises libérales sur leur marché. Les principales composantes en sont l'ouverture toujours plus grande des domaines d'activité à la concurrence interne mais aussi externe aux branches, l'intervention d'acteurs d'intermédiation et le développement de la collégialité interdisciplinaire voire interprofessionnelle naturelle – en raison de la complexification des demandes – ou incitées par la loi comme c'est le cas dans le secteur santé. Cet ensemble d'évolutions contribue largement à l'émergence de comportements consuméristes vis-à-vis de la prestation libérale. Il est gouverné par une logique de minimisation des coûts, une exigence de résultats et une demande d'immédiateté de la réalisation.

Dans ce cadre, les entreprises libérales sont appelées à développer de réelles stratégies de communication mettant en valeur leur expertise, à intégrer un traite-

ment efficient de la relation avec les clients ou les patients et à proposer des services connexes à leur cœur d'activité afin de se distinguer de l'ensemble des prestataires. En d'autres termes, elles doivent composer avec la dimension commerciale de leur activité. Cette obligation constitue une révolution culturelle dans la pratique libérale qui induit l'acquisition de compétences et le développement d'outils *ad hoc*. La professionnalisation de la relation au patient/client, notamment au niveau des salariés en charge de l'accueil et du secrétariat, le développement de vitrines internet et leur animation ou l'intervention sur les réseaux sociaux sont autant de fonctions support devant être investies par le déploiement de compétences dédiées. Cette démarche constitue un enjeu dans l'orientation des politiques de la formation professionnelle susceptible de générer une valeur ajoutée conséquente tant pour les salariés que pour les entreprises.

“

La professionnalisation de la relation au patient/client, notamment au niveau des salariés en charge de l'accueil et du secrétariat, le développement de vitrines internet et leur animation ou l'intervention sur les réseaux sociaux sont autant de fonctions support devant être investies par le déploiement de compétences dédiées.

DES PISTES POUR L'ACTION

Chacune des 13 branches de l'OMPL doit faire face à des enjeux propres pour favoriser l'adaptation des compétences de leurs salariés à l'ensemble des évolutions économiques, sociales, technologiques et réglementaires. Néanmoins, des pistes d'actions convergentes peuvent être dégagées pour l'ensemble du champ de l'OMPL. Ces dernières, issues des recommandations formulées dans les études prospectives, constituent un ensemble de domaines de réflexion pouvant susciter une approche commune par les différentes branches adhérentes.

► FAIRE DE LA FORMATION UN OUTIL DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Au sein des entreprises, la conjonction de quatre nécessités, plus ou moins marquées selon les branches, implique une reconstruction dynamique de la formation au niveau individuel :

- **l'adaptation impérative des entreprises** aux contraintes de marché et réglementaires entraîne un besoin d'enrichissement adaptatif des compétences ;
- **l'émergence rapide d'outils informatiques et de plateformes numériques** vers lesquelles peuvent être reportées des tâches support entraîne un risque de disqualification de salariés dont l'emploi se trouve vidé de sa substance ;

“

Chacune des 13 branches de l'OMPL doit faire face à des enjeux propres pour favoriser l'adaptation des compétences de leurs salariés à l'ensemble des évolutions économiques, sociales, technologiques et réglementaires.

- **la nécessité de développer l'attractivité des emplois** comme la fidélisation des salariés dans certaines branches – à l'image des cabinets de géomètres ou des cliniques vétérinaires – conduit à envisager de réels plans de formation fondés sur la progressivité des compétences et des postes ;
- **la recherche d'une amélioration de la qualité de vie au travail** induit la valorisation du parcours professionnel au sein de l'entreprise et, le cas échéant, la mise à disposition d'options permettant de valoriser les compétences en dehors de la structure ou de la branche.

“

La formation doit être un vecteur de mobilité interne à l'entreprise autorisant une progressivité des fonctions par l'acquisition de compétences et la montée en responsabilités.

“

Les compétences et qualifications acquises au sein d'une branche sont généralement peu reconnues dans les autres branches. Ceci constitue un frein à des évolutions de carrières transversales aux branches ou externes au champ de l'OMPL, d'autant plus important lorsque les possibilités de progression au sein de la même branche sont réduites.

L'enjeu est donc de parer l'existence implicite d'une segmentation figeant les emplois par le développement de deux types de trajectoires.

En premier lieu, la formation doit être un vecteur de mobilité professionnelle interne à l'entreprise autorisant une progressivité des fonctions par l'acquisition de compétences et la montée en responsabilités. Dans ce cadre, le modèle développé au sein des cabinets d'avocats constitue une piste intéressante. Synthétiquement, l'accès à l'emploi peut s'opérer à un premier niveau puis une chaîne d'acquisition de compétences permet de progresser par le biais de certifications professionnelles sous réserve, cependant, de niveaux de formation initiale. Ainsi, la branche est dotée de quatre certifications professionnelles : secrétaire juridique (nécessitant six mois d'expérience et le suivi d'une formation de 163 heures), assistant juridique (avec les prérequis d'un niveau bac+2, la certification du niveau précédent ou trois ans d'expérience et le suivi de 218 heures de formation), clerc (nécessitant la certification du niveau précédent et le suivi d'une formation de 76 heures) et, finalement, juriste (nécessitant un niveau master 1 et le suivi d'une formation de 535 heures).

A minima, si toutes les branches ne peuvent pas offrir une telle progressivité, la décom-

position des postes selon une gradation par niveaux – de type « junior » et « senior » ou selon une nomenclature ordonnée – peut être envisagée. Dans ce cas, un élargissement graduel des responsabilités sanctionné par des qualifications doit être formalisé. Le déploiement de cette approche nécessite qu'une réflexion en termes de plans de formation au sein des entreprises et de transfert de tâches du professionnel libéral vers les salariés soit menée. Cet aspect est particulièrement sensible dans les TPE de taille très réduite qui restent souvent organisées autour d'un cloisonnement fort des domaines d'intervention.

Le second facteur de progressivité des emplois réside dans la mobilité externe. Les compétences et qualifications acquises au sein d'une branche donnée sont généralement peu reconnues dans les autres branches. Cette configuration constitue un frein à des évolutions de carrières transversales aux branches ou externes au champ de l'OMPL, d'autant plus important lorsque les possibilités de progression au sein de la même branche sont réduites. Pour le secteur cadre de vie-technique, la création de passerelles peut être simplifiée par le déploiement de titres interprofessionnels à l'instar du titre de secrétaire technique de niveau IV option santé et option cadre de vie inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles. Ce titre, qui repose sur l'acquisition d'un tronc commun de compétences interprofessionnelles et de modules optionnels spécifiques, permet d'assurer la transversalité des emplois.

Ces deux approches peuvent être en partie déployées sur la base de dispositifs existant. Leur mise en œuvre simultanée semble envisageable dans la mesure où les chaînes de qualifications envisagées reposent sur la définition d'un socle assorti d'options. Toutefois, les études prospectives montrent que leur simple inscription dans les conventions collectives ne suffit pas à garantir leur utilisation. Elle devrait être accompagnée d'une démarche

proactive de la part des branches en termes de diffusions d'information et de promotion auprès des employeurs comme des salariés.

► DÉPLOYER DES OUTILS DE FORMATION NOVATEURS

Si l'acquisition de compétences par les salariés est génératrice d'une plus-value économique, elle reste perçue comme génératrice de coûts et de contraintes notamment dans le cadre des TPE de taille réduite. Pour une entreprise comptant deux salariés, la mobilisation d'une personne devant s'absenter pour suivre une formation implique l'indisponibilité de la moitié des effectifs. En outre, sur les territoires éloignés des centres urbains, les contraintes de trajets pour les salariés peuvent être rédhibitoires.

Pour parer ces limites, les études prospectives mettent en perspectives un besoin de développement d'outils de formation à distance fondés sur le recours aux technologies de l'information et de la communication. La mutualisation de ces supports par les branches d'un même secteur sur des plateformes est une piste de réflexion à explorer afin de rationaliser les coûts de déploiement et, le cas échéant, de venir en soutien du développement de titres interprofessionnels.

► RENFORCER LA CULTURE MANAGÉRIALE

Corrélativement aux phénomènes de regroupement des professionnels libéraux, d'accroissement de la taille des entreprises et de technicisation des fonctions support, le développement d'une approche entrepreneuriale des ressources humaines devient un impératif. Dans une certaine mesure, il induit une révolution culturelle déjà à l'œuvre dans les nouvelles générations de professionnels libéraux. En matière de gestion des ressources humaines, le fonctionnement traditionnel de

l'entreprise libérale est ainsi remis en question. Dans ce modèle, développé au sein de structures de taille très réduite, le dirigeant est investi dans tous les domaines induits par l'activité de l'entreprise : cœur de métier, naturellement, mais aussi gestion administrative, financière, commerciale, logistique, etc. Il ne transfère que très peu de tâches et la gestion du personnel repose avant tout sur des principes informels de proximité²⁶. Cette configuration est fortement liée à la formation des dirigeants qui est presque intégralement dédiée au métier et fait généralement abstraction des fondements de la gestion d'entreprise et plus encore de la gestion des ressources humaines.

Ce type de gestion, s'il est encore majoritaire dans certaines branches caractérisées par une proportion importante d'entreprises individuelles comptant un à deux salariés, perd du terrain. D'une pratique individualiste centrée sur le professionnel libéral, les comportements s'orientent vers l'articulation dynamique des compétences propres à chacun. L'activité devient le fruit d'un engagement collectif au sein de l'entreprise, gouverné par l'autonomisation des salariés et la complémentarité des tâches. Incidemment, la coordination des différents acteurs de l'entreprise est génératrice de coûts de transaction qu'il convient de maîtriser. En d'autres termes, les fonctions managériales doivent être développées sur la base de compétences relationnelles opérationnelles.

Sur la base de ces constats, les études prospectives mettent en perspectives trois enjeux de formation :

- 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 ;

“

Les études prospectives mettent en perspectives un besoin de développement d'outils de formation à distance fondés sur le recours aux technologies de l'information et de la communication.



“

L'activité devient le fruit d'un engagement collectif au sein de l'entreprise, gouverné par l'autonomisation des salariés et la complémentarité des tâches.

26. La prise en charge multidimensionnelle de toutes les composantes de l'activité, les difficultés conceptuelles de délégation de tâches par le dirigeant et la gestion informelle au fil de l'eau des ressources humaines qui en découle sont une constante dans toutes les TPE, quel que soit le secteur d'activité (Torrès, 2003).

- 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.

Si les témoignages recueillis au cours des enquêtes de terrain montrent une réelle aptitude des nouvelles générations de dirigeants pour la formation au management, il n'en reste pas moins qu'un important travail de sensibilisation doit être envisagé au profit des entreprises et des professionnels libéraux installés de longue date. Ce travail n'est pas vain puisque la gestion des ressources humaines est tout à la fois un levier de compétitivité, un outil de valorisation des compétences individuelles et une composante de la qualité de vie au travail.

► DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES RELATIONNELLES DANS L'INTERFACE AVEC LES CLIENTS/PATIENTS

La maîtrise des interactions directes avec les clients/patients est une compétence qui doit être renforcée dans les entreprises libérales. Elle participe autant à l'accroissement de la valeur ajoutée des prestations qu'à la différenciation qualitative du secteur libéral sur des marchés soumis à une pression concurrentielle interne et externe croissante. L'enjeu est de favoriser la montée en compétence des salariés se trouvant en première ligne de la relation avec le public et notamment des personnels en charge du secrétariat. Les études prospectives convergent vers deux axes de développements prioritaires :

- la gestion du parcours du client/patient. Il s'agit de faire évoluer les tâches fondamentales d'accueil et de gestion purement administrative des dossiers vers une gestion proactive incluant un repérage effectif des besoins, une catégorisation des urgences, la constitution systématique d'un historique et la contextualisation raisonnée des de-

mandes afin d'optimiser le cheminement du client/patient tout au long de la réalisation de la prestation ;

- l'acquisition de connaissances génériques du ressort du cœur de métier de l'entreprise afin de mettre les salariés en capacité de répondre à des demandes de renseignements simples mais surtout d'expliquer en faisant preuve de pédagogie l'objet et les finalités des actions entreprises ou proposées. En d'autres termes, au-delà de la capacité à informer, il s'agit de donner les moyens aux salariés concernés de pouvoir expliquer efficacement les procédures parfois techniques, sources d'interrogations et de doutes pour le client/patient.

Cette démarche vise essentiellement à accroître la satisfaction du public s'adressant aux entreprises libérales, à optimiser le temps dédié au cœur de métier par le praticien et à fluidifier les rapports entre l'entreprise et ses clients ou patients.

Pour atteindre ces objectifs, l'intégration de modules ad hoc dans les parcours de professionnalisation existants peut être envisagée par les branches. L'enjeu est de valider l'acquisition de compétences valorisables au sein des entreprises par le biais d'une formation certifiante. Ce principe est d'ailleurs un des fondements de la création du titre de secrétariat technique interprofessionnel de niveau IV avec une option santé ou cadre de vie. En dehors de la mobilité interbranche potentielle que permet ce titre, il implique une professionnalisation effective des fonctions d'accueil et de gestion des clients/patients.

► CONSTRUIRE DE RÉELLES STRATÉGIES DE DIFFUSION D'INFORMATION PAR LES BRANCHES

Quelle que soit la branche considérée, les études prospectives font émerger un manque patent de démarches d'information mettant en perspectives les métiers et les parcours de formations envisageables

“

Les fonctions managériales doivent être développées sur la base de compétences relationnelles opérationnelles.

dans les entreprises libérales. Les préconisations plaident en faveur d'une démarche d'information externe – à destination du grand public – et interne – dédiée aux entreprises.

Toutes les études s'accordent sur la nécessité de renforcer l'attractivité des entreprises par la promotion des métiers et des possibilités d'évolution rendues possibles par la formation. Cette démarche doit être orientée vers les diplômés sortant de formation initiale et les professionnels en recherche d'une nouvelle trajectoire dans l'emploi.

Partant du constat que l'accès à la formation formelle et non formelle est limité, aux motifs des contraintes qu'elle peut générer – notamment en termes de gestion des absences – d'une sous-estimation des bénéfices économiques potentiels qu'elle induit et d'un manque de connaissance des dispositifs existants, l'enjeu d'un développement intensif d'une communication interne est systématiquement souligné. Promouvoir la formation repose prioritairement sur la démonstration de la valeur ajoutée économique produite par des gains de compétences et l'explicitation des dispositifs existants.

Pour favoriser la diffusion de l'information, le recours à des outils traditionnels comme l'élaboration de guides de présentation et les publications via les sites institutionnels sont évoqués. Néanmoins, l'impact de ces vecteurs risque, en toute hypothèse, d'être relativement limité en raison du flux de documentations reçues par les entreprises et de la démarche proactive que nécessite la consultation d'un site. Des actions plus ambitieuses sont proposées. La mise en place de manifestations articulées sur des témoignages de professionnels – employeurs comme salariés – peut être porteur. En outre, la présence sur les réseaux sociaux et, notamment, les blogs dédiés aux différentes professions est à même de générer un impact conséquent, sous réserve d'un réel investissement en temps et moyens par les branches.

“

Les préconisations plaident en faveur d'une démarche d'information externe – à destination du grand public – et interne – dédiée aux entreprises.

—

La mise en place de manifestations articulées sur des témoignages de professionnels – employeurs comme salariés – peut être porteur.

—





L'OMPL ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



2010

Première publication de l'OMPL sur le thème de la qualité de vie au travail (QVT) est publiée.

C'est en 2010 qu'une étude portant pour la première fois sur le thème de la qualité de vie au travail (QVT) est publiée. Les sujets s'y rattachant vont alors bénéficier d'un intérêt soutenu. D'une part, les branches sont porteuses de questionnements ciblés sur quelques composantes spécifiques de la QVT – climat social, égalité professionnelle, bien-être au travail, etc. – et, d'autre part, une approche transversale aux branches est déployée par le Conseil d'administration de l'OMPL. L'objectif est de proposer aux branches une étude de cadrage contenant des indicateurs qui leur permettront de définir des actions à mener au regard des différents points contenus dans l'accord interprofessionnel du 9 juillet 2010 sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales. Les finalités de cet accord sont d'ailleurs très explicites puisqu'il s'agit de « *stimuler la négociation des branches du secteur [d'activités des professions libérales] en proposant les voies et moyens d'améliorer la qualité de l'emploi dans ledit secteur* ».

La formulation d'indicateurs de la QVT est ainsi déployée selon sept catégories principales (Figure 4, p. 17). En 2010, la notion d'égalité professionnelle fut la première à être explorée à la demande des branches des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers et des

cabinets médicaux. Pour les partenaires sociaux, l'enjeu résidait dans le déploiement des dispositifs prévus par la loi²⁷ à la lumière d'indicateurs pertinents. Outre l'importance accordée aux écarts de rémunération, ces deux premières études proposaient déjà la mesure de composantes de la QVT comme la nature de l'encadrement, la typologie des contrats de travail ou les modalités d'accès à la formation professionnelle.

En 2012, les résultats obtenus sont déclinés sur trois niveaux : l'ensemble de l'OMPL, chacun des secteurs et chacune des branches. Les indicateurs proposés à cette occasion sont en cohérence avec la définition de la qualité de vie au travail qui est formulée par l'accord national interprofessionnel qualité de vie au travail du 19 juin 2013. En la matière, le rôle analytique de l'OMPL reprécisé par l'accord du 25 juin 2015 relatif au développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels des salariés des entreprises libérales. Avec ses travaux actualisés en 2017, l'Observatoire se dote d'un outil de suivi de la QVT au service des branches. Il est articulé autour de quatre thèmes principaux : le bien-être au travail, l'implication au travail des salariés, l'exposition aux causes de stress professionnel et le climat social de l'entreprise.

“

Avec ses travaux actualisés en 2017, l'Observatoire se dote d'un outil de suivi de la QVT au service des branches, articulé autour de quatre thèmes :

- bien-être au travail ;
- implication au travail ;
- exposition aux causes de stress professionnel ;
- climat social de l'entreprise.

27. La question de l'égalité des genres dans le monde du travail a fait l'objet d'une importante production législative et réglementaire. En 2010, les textes motivant la demande des branches sont la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relative à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes les femmes.



L'ENJEU DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Extraits de l'accord interprofessionnel qualité de vie au travail du 19 juin 2013

Titre 1^{er} : Objet de l'accord

L'objet du présent accord est :

- de favoriser l'égalité d'accès à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle pour tous les salariés ;
- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux de la qualité de vie au travail en termes d'amélioration de la qualité de l'emploi, du bien-être au travail et de la compétitivité de l'entreprise par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;
- de faire de la qualité de vie au travail l'objet d'un dialogue social organisé et structurant ;
- de fournir aux employeurs et aux salariés et à leurs représentants un cadre qui permette d'identifier les aspects du travail sur lesquels agir pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés au quotidien et l'égalité professionnelle ;
- de permettre, par une approche systémique, d'améliorer la qualité de vie au travail et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, donc la performance économique de l'entreprise.

Cette approche n'a pas pour objet de se substituer au respect des droits fondamentaux existants pour les salariés dans chacun des domaines concernés. Elle s'inscrit dans le prolongement des dispositions des accords nationaux interprofessionnels sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} mars 2004, sur le stress au travail du 2 juillet 2008 et sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail du 26 mars 2010.

Art. 1 : Définition de la qualité de vie au travail

La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

“

La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

“

En révélant les variations dans les représentations idéales du travail formulées par les salariés et leur ressenti dans l'exercice quotidien de leur profession, les mesures retenues par l'OMPL s'appuient sur une méthodologie scientifiquement éprouvée à même de répondre aux besoins des partenaires sociaux.

L'enjeu de la mesure est conséquent. La littérature scientifique fondée sur des approches empiriques montre que la QVT est significativement liée, entre autres, à la santé physique, la résilience psychologique, la longévité de la vie professionnelle, le niveau de rémunération, la créativité, la qualité et la productivité du travail (Biétry & Creusier, 2013). La QVT est donc une composante essentielle des stratégies de gestion des ressources humaines et les indicateurs mobilisés doivent être suffisamment robustes pour renvoyer une image objective tout en mettant en perspective des leviers d'action directement mobilisables. C'est

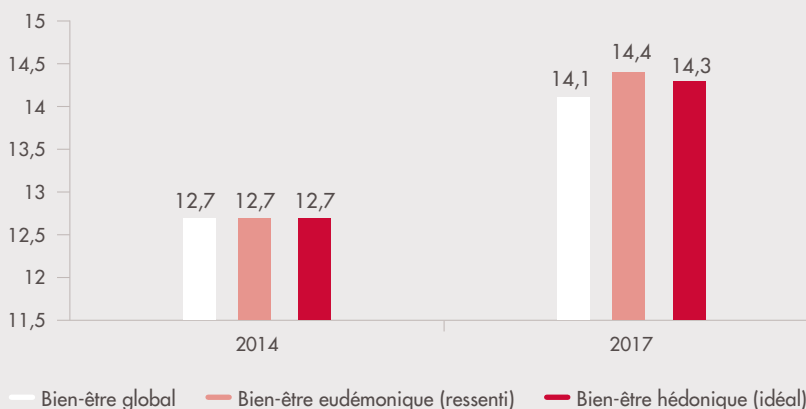
dans cet esprit que la formulation des indicateurs s'appuie sur la mesure du bien-être hédonique – le niveau de plaisir, de confort et de bonheur ressenti – et du bien-être eudémonique qui renvoie à l'enrichissement du potentiel humain et l'actualisation des besoins psychologiques (Drouin & al., 2019). En révélant par ce biais les variations dans les représentations idéales du travail formulées par les salariés et leur ressenti dans l'exercice quotidien de leur profession, les mesures retenues par l'OMPL s'appuient sur une méthodologie scientifiquement éprouvée à même de répondre aux besoins des partenaires sociaux.

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

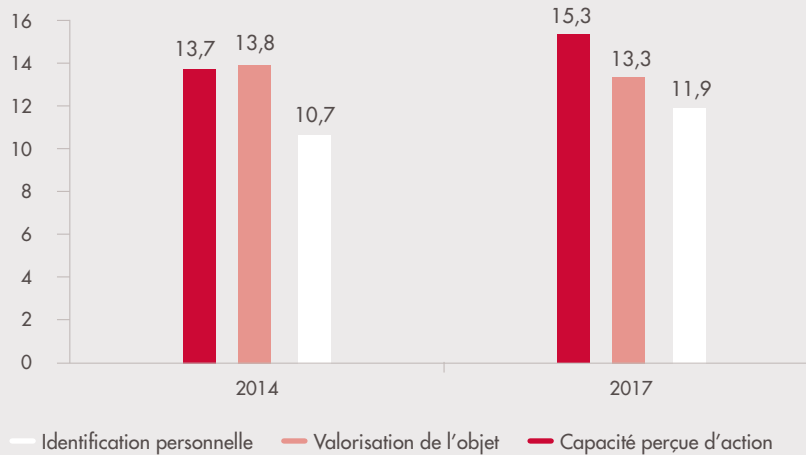
Évaluation du bien-être (score de 0 à 20)



Les salariés évaluent leur bien-être au travail de façon globalement positive et celui-ci a évolué de près de 2 points au regard de 2014. Cette progression concerne les deux échelles de mesure (bien-être eudémonique et bien-être hédonique), confirmant une nette amélioration du bien-être des salariés. De plus, les notes des deux échelles étant quasi similaires, il y a cohérence entre bien-être idéal et bien-être ressenti.

► IMPLICATION AU TRAVAIL PLUS IMPORTANTE

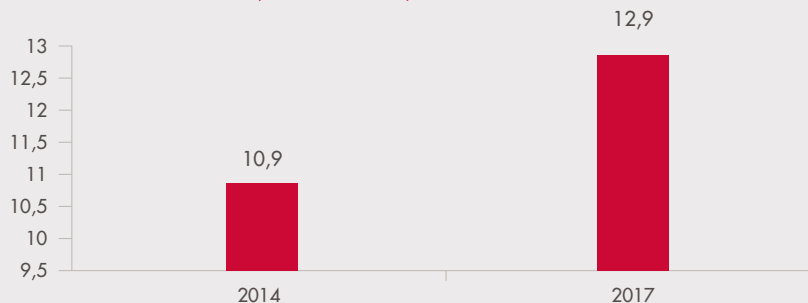
Évaluation de l'implication au travail (score de 0 à 20)



L'implication des salariés est en hausse par rapport à 2014. Ils se sentent nettement plus concernés par leur travail, avec une progression de 1,5 point de « l'identification personnelle ». Ils attachent toujours beaucoup d'importance à leur travail même si l'échelle « valorisation de l'objet » enregistre une légère baisse (-0,5 points depuis 2014). En revanche, ils considèrent toujours que leur capacité d'action relativement réduite et aucune modification n'est intervenue à ce niveau.

► CLIMAT SOCIAL ENCORE PLUS FAVORABLE

Évaluation du climat social (score de 0 à 20)



Véritable météo de la satisfaction au travail, ce baromètre mesure 15 irritants sociaux (sources de désengagement au travail). En 2014, les résultats de l'indice global du climat social étaient de 10,9/20, au-dessus de celui mesuré au niveau national (9,8/20). L'année 2017 montre une nette amélioration avec un indice qui se positionne à 12,9/20. La note obtenue par cet indice indique que les salariés des entreprises libérales sont globalement plus engagés au travail que l'ensemble des salariés français.

2017

Des salariés très investis professionnellement mais avec une capacité d'action réduite.

2017

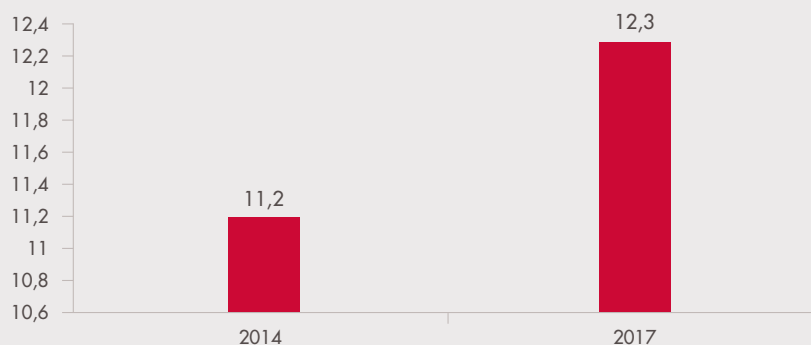
Climat social très favorable et engagement des salariés des entreprises libérales supérieur à l'ensemble des salariés français.

2017

Niveau de stress en baisse
et inférieur à l'ensemble
des salariés français.

► SALARIÉS DE MOINS EN MOINS STRESSÉS

Évaluation du stress professionnel (score de 0 à 20)



L'indice d'exposition au stress professionnel se positionne à 12,3/20 en 2017, il était de 11,2/20 en 2014 et de 10,2/20 au niveau national. Ce résultat indique clairement que les salariés des entreprises libérales sont globalement moins stressés que lors de la précédente enquête et bien moins que l'ensemble des salariés français.

Dans ce cadre, le baromètre de la QVT fait émerger deux résultats remarquables. Au regard des indicateurs retenus, les salariés du champ de l'OMPL se distinguent par un meilleur ressenti de la QVT relativement à l'ensemble des salariés français et les résultats s'améliorent dans le temps. Certes, quelques dissonances sont relevées notamment dans la branche des cabinets d'avocats. Il convient néanmoins de rap-

peler que, pour ces derniers, l'intensification extrême de la concurrence intra et inter branche place les entreprises dans un contexte de « guerre économique ». Cette configuration, génératrice de tensions au sein des cabinets, peut expliquer une perception dégradée de la QVT par les salariés. Pour autant, le constat d'une QVT globalement valorisée pour l'ensemble du champ de l'OMPL demeure.

L'OMPL, L'EMPLOI ET LA FORMATION DES SALARIÉS DES ENTREPRISES LIBÉRALES

En prise avec les objectifs premiers de l'OMPL, l'emploi et la formation des salariés des entreprises libérales sont abordés de manière récurrente dans les portraits statistiques et dans les travaux de prospectives réalisés à la demande des branches. Mais ces demandes ponctuelles ne sont pas la seule ressource de connaissances produites. Partant d'un constat d'invisibilité statistique et documentaire du champ libéral, l'OMPL s'est engagé dans l'élaboration d'un baromètre annuel synthétisant l'ensemble des informations pouvant être mobilisées. Cet outil poursuit quatre objectifs ambitieux :

- **construire une base de données** robuste et exhaustive ;
- **informer les décideurs** sur les évolutions remarquables animant les branches ;
- **susciter la réflexion** chez les partenaires sociaux par la mise en perspective de points d'alerte ;
- **fournir une source d'information** fiable permettant de communiquer sur les entreprises libérales et leurs salariés.

Depuis 2015, le baromètre est publié annuellement. Il est articulé autour d'une série d'indicateurs inhérents à l'emploi et la formation (effectifs, catégories sociales, contrats et temps de travail, pyramide des âges, mobilité, rémunérations, formation, chômage). Depuis l'origine, ces indica-

teurs sont déclinés par secteur, branche et région. Ce sont finalement 372 fiches thématiques nécessitant le calcul de plus de 67 000 données directement exploitables qui sont proposées. En outre, un travail constant d'amélioration et d'enrichissement des indicateurs est poursuivi afin d'optimiser cette ressource informationnelle. À partir de 2019, l'OMPL s'est ainsi associé avec l'IEPL pour proposer des indicateurs couvrant l'ensemble des entreprises libérales.

En dehors de ces données statistiques, l'Observatoire a mené des études spécifiques sur l'emploi à la demande de huit branches (entreprises d'architecture, cabinets dentaires, économistes de la construction, pharmacies d'officine, cliniques vétérinaires, cabinets de géomètres, topographes, photogrammètres, experts-fonciers, laboratoires de biologie médicale, cabinets médicaux), trois études transverses – portant sur l'emploi à temps partiel, le chômage des salariés et la qualité de l'emploi – et une étude transverse sur les pratiques de formation ciblant les apprentissages informels. Deux outils ont par ailleurs été construits : une plateforme emploi formation et une cartographie des métiers pour favoriser la mobilité des salariés. Accessible sur le site de l'OMPL, elle permet au salarié de construire son parcours professionnel et à l'employeur souhaitant recruter de visualiser les compétences pouvant répondre à ses attentes.

“

Depuis 2015, 372 fiches et plus de 67 000 données alimentent un baromètre annuel articulé autour d'une série d'indicateurs inhérents à l'emploi et la formation professionnelle, déclinés par secteur, branche et région.

2019

Mise en place d'un partenariat entre l'OMPL et l'IEPL pour proposer des indicateurs couvrant l'ensemble des entreprises libérales



LES CHIFFRES DE L'EMPLOI

Du point de vue de l'emploi, les salariés du champ de l'OMPL se distinguent avant tout par deux caractéristiques sociodémographiques. Le taux de féminisation est particulièrement élevé et les professions intermédiaires comme les employés sont fortement surreprésentés

(Tableau 2). Les classes d'âge agrégées mettent en perspective une proportion de salariés âgés de 50 ans et plus légèrement plus marquée que celle observée pour l'ensemble des branches libérales ou les entreprises de l'économie marchande.

Tableau 2 : 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).

Ces configurations sont cohérentes avec les composantes sectorielles du champ de l'OMPL. La très nette sous-représentation de la catégorie des ouvriers renvoie à la nature même des activités libérales. À l'exception notable des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés

de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques qui mobilisent des personnels de manutention, ce sont essentiellement des personnels d'entretien et des coursiers qui constituent les effectifs de la catégorie. En retour, la surreprésentation des employés et des professions

intermédiaires exprime le rôle majeur des fonctions de support – accueil, secrétariat, assistantat – et éventuellement celles relatives au cœur de métier exercé sous statut salarial.

En revanche, concernant la féminisation, la prédominance des branches du secteur santé influe toute la structure sociodémographique. Les métiers salariés du secteur sont fortement féminisés quel que soit le champ d'observation retenu. Au niveau de l'économie marchande, le taux de féminisation atteint ainsi 79,1%. Cette spécificité, constatée de longue date, participe d'influences culturelles historiques du rôle de la femme dans les activités de santé et d'évolutions sociétales leur permettant de mieux valoriser les acquis de leur formation (Bessière, 2005). En outre, le secteur juridique de l'OMPL – principalement représenté par la branche des cabinets d'avocats – emploie lui aussi majoritairement des femmes. Pour ce secteur, le croisement avec la typologie des catégories socioprofessionnelles fait émerger la persistance d'une segmentation professionnelle genrée. Les métiers liés au secrétariat et à l'assistantat restent plutôt occupés par des femmes. La décomposition sexuée des emplois prend d'ailleurs toute sa portée lorsqu'est considéré le secteur cadre de vie technique de l'OMPL dont les effectifs salariés sont féminisés à 48,8%.

Les différentiels relevés sont assez conséquents pour que la question de la féminisation des emplois dans les entreprises libérales constitue en soi un réel objet d'analyse. Dans ce cadre toute la question est de savoir dans quelle mesure

un consensus implicite, partagé par les salariés comme les employeurs, est susceptible de faire perdurer une conception naturaliste de la place des femmes dans ces entreprises (Jonas & Séhili, 2007). Incidemment, il s'agit de repérer et de mesurer des inégalités potentielles directement liées au genre et d'en déterminer les sources. Or, en raison de la taille de la majorité des entreprises appartenant au champ de l'OMPL, la conclusion d'accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut apparaître comme accessoire. De fait, la loi ne donne pas d'obligation en la matière aux entreprises de moins de 50 salariés^{28,29}. Pour autant, au regard des mutations du tissu entrepreneurial de l'OMPL et des besoins en termes de management révélés par les approches prospectives, une approche systématique de la thématique pourrait être valorisable par les entreprises comme par les branches. Entre autres domaines, des impacts en termes d'attractivité des métiers, de qualité de vie au travail, de reconnaissance effective des compétences peuvent en effet être attendus si des leviers d'action efficaces sont mobilisés.

Les informations compilées dans le Baromètre de l'OMPL donnent quelques pistes de réflexion. Bien que certaines branches puissent connaître quelques variations relativement à l'ensemble, le taux de féminisation des différentes catégories socioprofessionnelles montre une sous-représentation significative des femmes dans les catégories des cadres, des ouvriers et des professions intermédiaires



Au niveau de l'économie marchande, le taux de féminisation atteint

79,1%

“

La question de la féminisation des emplois dans les entreprises libérales constitue en soi un réel objet d'analyse.

“

Sous-représentation significative des femmes dans les catégories des cadres, des ouvriers et des professions intermédiaires.

28. Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

29. En raison de la taille des entreprises qu'elle regroupe, la branche des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers fait figure d'exception au sein du champ de l'OMPL. Avec l'aide de l'Observatoire, les partenaires sociaux se sont emparés du sujet dès 2010 ce qui a conduit à la première étude sur cette thématique. Cette même année, la branche des cabinets médicaux a elle-aussi fait l'objet d'une étude sur l'égalité professionnelle.

alors qu'elles sont largement surreprésentées chez les employés. En dehors de la catégorie des ouvriers, dont les effectifs sont peu importants, la hiérarchisation des emplois montre un différentiel plutôt défavorable aux femmes (Figure 11).

Elles travaillent aussi plus souvent à temps partiel. Néanmoins, une étude transverse réalisée par l'Observatoire en 2013 avait montré que ce type de travail était choisi par près de 85% des salariés. En revanche, les raisons extraprofessionnelles de ce choix pourraient être interrogées plus en avant. En effet, des modalités de travail novatrices ou des aménagements

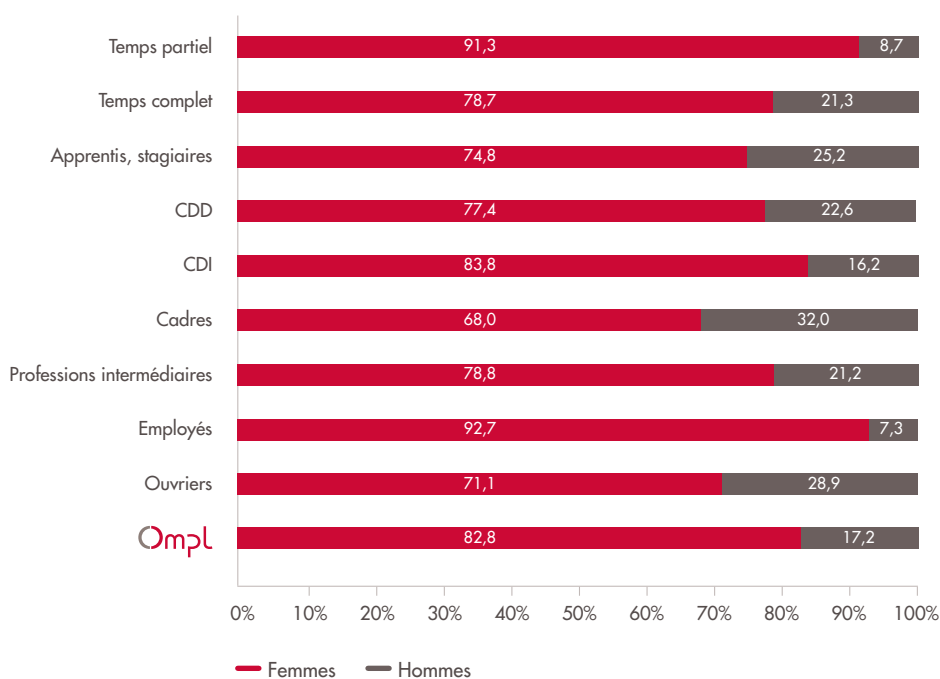
organisationnels pertinents pourraient potentiellement être envisagés par les branches en fonction des motivations extraprofessionnelles liées à ce choix.

Si ces éléments d'analyse engendrent des interrogations à la limite des domaines d'intervention des branches de l'OMPL, la sous-représentation des femmes parmi le groupe formé par les stagiaires et les apprentis est une configuration qui appelle une certaine attention. Incidemment, les données montrent que 3,3% des femmes du champ de l'OMPL appartiennent à ce groupe contre 5,4% des hommes. Un différentiel notable existe donc dans l'accès à la formation en fonction du genre.

“

La sous-représentation des femmes parmi le groupe formé par les stagiaires et les apprentis montre un différentiel notable dans l'accès à la formation en fonction du genre.

Figure 11 : Taux de féminisation des principales composantes socioprofessionnelles dans le champ de l'OMPL (% , 2015)



Source : IEPL-OMPL (2018).

LES CHIFFRES DE LA FORMATION

Le terme « formation » désigne toutes les formes d'apprentissage organisé impliquant la présence d'un formateur, y compris à distance. Dans cet ensemble, deux principaux types sont distingués (Aliaga & Bernard, 2018) :

- **les formations formelles**, désignées comme étant « les études ou formations conduisant à un diplôme ou à un titre reconnu » ;
- **les formations non formelles**, regroupant les autres formations. Elles peuvent conduire à l'obtention d'une certification, comme un certificat de qualification professionnelle (CQP), une habilitation ou un permis. Parmi elles, se distinguent les formations non formelles à but profes-

sionnel. Le caractère professionnel de la formation est fondé sur la déclaration du stagiaire quant à la finalité de la formation suivie ; il ne dépend ni du contexte ni de l'objectif de la formation.

Au niveau du champ de l'OMPL, 85 369 salariés, soit 18,7% des effectifs, ont bénéficié d'au moins une formation, hors apprentissage, en 2018. Pour 2,4% d'entre eux, au moins une formation non formelle a été menée en plus d'une formation formelle. Globalement, la formation non formelle constitue le principal vecteur d'acquisition de compétences puisqu'elle a bénéficié à 87,4% des salariés ayant entrepris une formation (Figure 12).



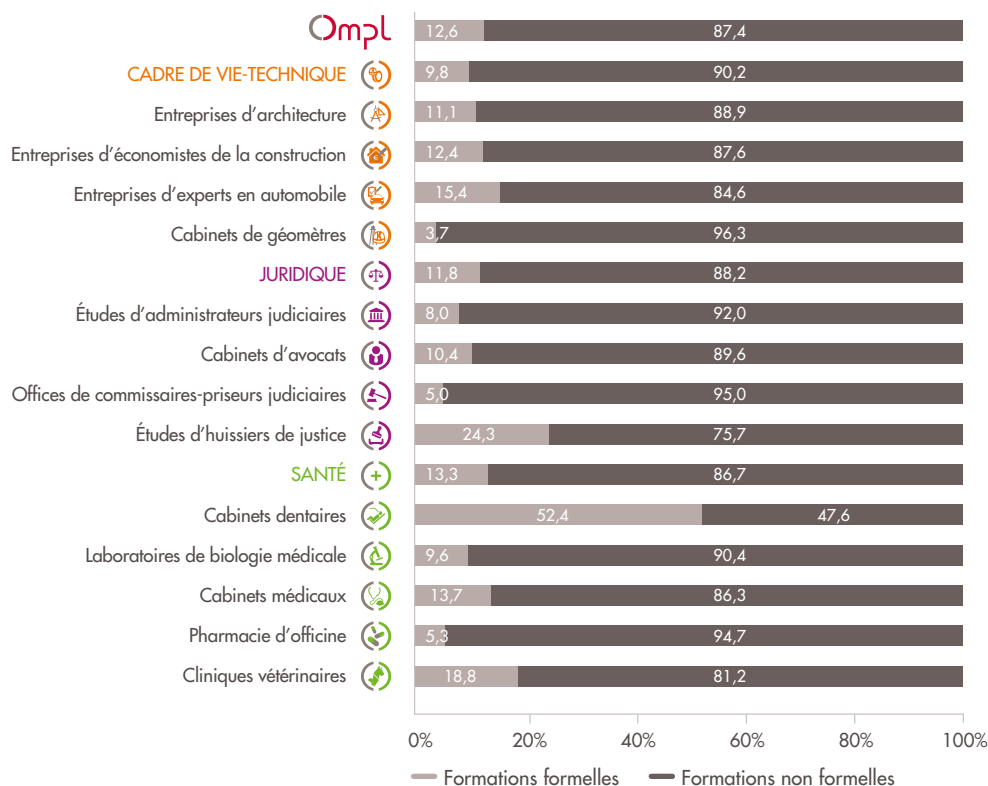
87,4%

d'actions financées en 2017 par Actalians, la formations non formelles constitue le principal vecteur d'acquisition de compétences.

18,7%

des effectifs, ont bénéficié d'au moins une formation en 2018.

Figure 12 : Répartition des salariés en fonction du type de formation (% , 2018)



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

L'ENSEIGNEMENT NON FORMEL : ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

Source : Aliaga et Bernard (2018)

L'enseignement non formel est un enseignement institutionnalisé, volontaire et planifié par un prestataire d'enseignement. Il constitue un ajout, une alternative et/ou un complément à l'enseignement formel – la formation initiale principalement – dans le processus d'apprentissage tout au long de la vie. S'adressant à des individus de tous âges, il ne se structure pas nécessairement sous la forme d'un parcours continu. Incidemment, il peut être de courte durée et/ou de faible intensité et il est proposé généralement sous la forme de programmes courts, d'ateliers ou de séminaires.

L'enseignement non formel mène le plus souvent à des certifications non reconnues comme formelles (ou équivalentes) par les autorités nationales ou infranationales compétentes pour l'éducation, voire même à aucune certification. Néanmoins, il est possible d'obtenir des certifications formelles reconnues en participant exclusivement à des programmes d'enseignement non formel spécifiques : cela se produit souvent lorsque le programme non formel vient compléter les compétences obtenues dans un autre contexte.

Néanmoins, la formation formelle financée par Actalians, bien que très minoritaire (12,6% des salariés) ne peut être négligée. C'est dans la branche des cabinets dentaires que le recours à ce type de formation est le plus développé en raison des modalités d'accession au titre d'assistante dentaire. Dans le cas des études d'huissiers de justice, l'accession aux titres de clerc aux procédures et de clerc expert explique la surreprésentation de la formation formelle. Le constat est identique pour les cabinets vétérinaires, du fait des modalités de formation des auxiliaires vétérinaires.

Dans la majorité des cas, la formation formelle est associée à un projet – partagé entre le salarié et l'employeur – visant une évolution professionnelle qui sera reconnue au niveau de l'entreprise. Ainsi, les formations formelles sont généralement sanctionnées par des titres liés à des dispositifs de branche permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur se traduisant par un changement de qualification, voire une reconnaissance en termes

de rémunération. Certaines s'inscrivent dans un parcours de promotion professionnelle comme dans la branche des cabinets d'avocats. Globalement, plusieurs branches ont conduit une réflexion sur l'opportunité de proposer aux salariés des parcours professionnels qualifiants pouvant les conduire à de hauts niveaux de responsabilité. Cependant, au regard du turnover relativement élevé constaté dans l'ensemble des branches professionnelles (15,9% en moyenne en 2015), la construction de parcours professionnels au sein des branches peut s'avérer être un enjeu de fidélisation des salariés dans un contexte de forte mobilité externe. Les enquêtes de terrain montrent en effet que pour les salariés, ce turnover est souvent lié à une mobilité interne à l'entreprise trop restreinte.

Principal vecteur d'enrichissement des compétences pour les salariés du champ de l'OMPL, la formation non formelle est organisée autour de stages. Ce type d'action représente 97,2% des formations non formelles financées par Actalians en 2018.

“

Plusieurs branches ont conduit une réflexion sur l'opportunité de proposer aux salariés des parcours professionnels qualifiants pouvant les conduire à de hauts niveaux de responsabilité.

D'une durée moyenne de 13 heures, ces stages sont très majoritairement sanctionnés par des attestations de présence (98,1 %) et parfois des certificats de compétences voire des CQP. Plus de trois quarts des stages ont pour objet l'apport ou le renforcement de compétences directement liées aux métiers propres à chaque branche. Il s'agit aussi bien d'acquisition de connaissances que de savoir-faire. Les autres stages concernent des thèmes transversaux comme l'accueil, la communication, la bureautique hors logiciels professionnels spécifiques, la gestion, le management ou les langues étrangères. Relativement à l'ensemble des salariés français, les dispositifs de formation non

formelle présentent quelques particularités notables. Elles sont notamment révélées par les taux d'accès à ce type de formations. Comme le laisse entrevoir la répartition des salariés en fonction du type de contrat de travail (Figure 11, p. 50), certaines particularités se dégagent. Au sein du champ de l'OMPL, les femmes ont relativement moins de chance d'accéder à la formation professionnelle que leurs homologues masculins alors même qu'elles représentent plus de huit salariés sur dix. Ce différentiel de taux d'accès est d'autant plus remarquable que les calculs de l'INSEE montrent une égalité entre les genres lorsqu'est considéré l'ensemble des salariés (Tableau 3).

“

Plus de trois quarts des stages ont pour objet l'apport ou le renforcement de compétences directement liées aux métiers propres à chaque branche.

❶ **Tableau 3 : Taux d'accès à la formation non formelle à but professionnel selon leurs caractéristiques rapporté aux taux d'accès de l'ensemble des salariés**

	Enquête Emploi (T1 à T3 2017) accès trimestriel	Enquête AES 2016-2017 accès annuel	Ompl* 2018 accès annuel
Genre			
Femmes	1,00	1,00	0,97
Hommes	1,00	1,00	1,16
Diplôme			
Diplôme du supérieur	1,43	1,30	nd
Baccalauréat	0,95	1,00	nd
CAP-BEP	0,68	0,80	nd
Aucun diplôme, brevet des collèges	0,50	0,56	nd
Catégorie sociale			
Cadres et professions intellectuelles sup.	1,53	1,30	1,64
Professions intermédiaires	1,32	1,21	1,59
Employés	0,73	0,83	0,50
Ouvriers	0,52	0,68	0,00
Âge			
25-44 ans	1,06	1,09	nd
45-54 ans	1,00	0,93	nd
55 ans et plus	0,83	0,81	nd
Ensemble	1,00	1,00	1,00

* Les effectifs salariés totaux pour le champ de l'OMPL sont estimés.

Champ : France métropolitaine, salariés à la date de l'enquête, âgés de 25 ans ou plus, ayant terminé leurs études initiales pour l'enquête Emploi et Adult education survey (AES). France métropolitaine, salariés des entreprises adhérentes à Actalians pour le champ de l'OMPL.

Sources : Aliaga et Bernard (2018), bases Actalians (2018), Baromètres de l'OMPL (2015-2018), estimations.



Clé de lecture :

Au niveau de l'économie française, les cadres et professions intellectuelles supérieures accèdent **1,53** fois plus à une formation non formelle à but professionnel au cours des trois derniers mois que l'ensemble des salariés selon l'Enquête emploi, **1,30** fois plus sur les 12 derniers mois selon l'enquête AES.

“

Parallèlement aux dispositifs de formation professionnelle formelle et non formelle, les entreprises libérales offrent un autre contexte d'acquisition des compétences : les apprentissages informels.

“

L'entreprise libérale est un réel espace de développement informel des compétences. Du fait, de sa structuration, ses process et ses moyens, elle favorise les apprentissages informels, élaborés plus ou moins collectivement par les salariés et leurs employeurs.

En toute hypothèse, cette inégalité d'accès à la formation, en fonction du genre, est directement liée aux emplois occupés. En effet, dans les entreprises du champ de l'OMPL, les femmes occupent très majoritairement des fonctions support tandis que les hommes occupent plus souvent des postes en lien avec les activités cœur de métier. Ces dernières bénéficient plus systématiquement de formations dans le cadre du développement des activités de l'entreprise.

En outre, quel que soit le périmètre retenu, si les chances d'accession à la formation informelle s'accroissent avec le niveau hiérarchique de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles, elles sont nettement plus marquées dans le champ de l'OMPL. En d'autres termes, l'avantage détenu par les cadres et les professions intermédiaires en matière de renforcement des compétences est démultiplié dans les entreprises des 13 branches observées. Ces constats appellent des explorations plus fines, intégrant les parcours de vie individuels ou, pour le moins, croisant d'autres caractéristiques sociodémographiques, afin d'évaluer les causes de ces configurations spécifiques et leurs conséquences potentielles sur les trajectoires de formation et la mobilité professionnelle des salariés.

En outre, quel que soit le périmètre retenu, si les chances d'accession à la formation informelle s'accroissent avec le niveau hiérarchique de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles, elles sont nettement plus marquées dans le champ de l'OMPL. En d'autres termes, l'avantage détenu par les cadres et les professions intermédiaires en matière de renforcement des compétences est démultiplié dans les entreprises des 13 branches observées.

Ces constats appellent des explorations plus fines, intégrant les parcours de vie individuels ou, pour le moins, croisant d'autres caractéristiques sociodémographiques, afin d'évaluer les causes de ces configurations spécifiques et leurs conséquences potentielles sur les trajectoires de formation et la mobilité professionnelle des salariés.

Parallèlement aux dispositifs de formation professionnelle formelle et non formelle, les entreprises libérales offrent un autre contexte d'acquisition des compétences : les apprentissages informels. Par nature très variés tant dans leurs formes que dans leurs contenus, ils restent assez mal connus et valorisés. Pourtant, ils sont une composante majeure de la formation tout au long de la vie (Cristol & Muller, 2013). Ils peuvent être définis comme l'ensemble des expériences d'apprentissage ne faisant pas partie des processus de formation formelle et non formelle. Incidemment, l'acquisition des apprentissages informels s'effectue par des expériences très diverses allant des responsabilités familiales à la visite de musées (Schugurensky, 2007). Les situations de travail comptent parmi les plus immédiates. L'OMPL a réalisé une étude en 2013³⁰ et un ouvrage³¹ en 2019 dédiés à l'analyse de cette réalité encore trop souvent négligée. Ces travaux montrent que les entreprises libérales sont de réels espaces de développement informel des compétences. De fait, par sa structuration, ses process et ses moyens, l'entreprise favorise les apprentissages informels, élaborés plus ou moins collectivement par les salariés et leurs employeurs à l'occasion de la mise en œuvre de nouveaux outils, de retours d'expériences, d'activités d'ingénierie documentaire, de tutorat et autres activités constituant le quotidien de la vie en entreprise.

30. Les apprentissages informels dans les entreprises libérales.

31. Kuperholc, J.-J. ; Brochier, D. ; Cunéo, B. (2019), *On en apprend tous les jours : les apprentissages informels dans les entreprises libérales*, Paris : L'Harmattan.

Dans les faits, les salariés du champ de l'OMPL sont particulièrement sensibles au rôle de l'intervention d'un fournisseur pour la maîtrise d'un nouvel équipement dans l'acquisition informelle de compétences (Figure 13). Toutefois, l'accompagnement des nouveaux arrivants, la gestion documentaire et le partage d'expériences – notamment sur l'utilisation des technologies

numériques – et la collégialité dans la gestion de situations complexes font partie du noyau dur des situations d'apprentissages informels. En d'autres termes, les relations interpersonnelles constituent le principal vecteur d'essaimage et d'acquisition informels de compétences au sein des entreprises libérales.



Les relations interpersonnelles constituent le principal vecteur d'essaimage et d'acquisition informels de compétences au sein des entreprises libérales.

Figure 13 : Situations génératrices d'apprentissages informels dans les entreprises libérales



Clé de lecture :
81% des salariés, ayant répondu au questionnaire de l'enquête sur les apprentissages informels, considèrent que l'intervention d'un fournisseur pour la maîtrise d'un nouvel équipement est génératrice d'apprentissages informels.

Champ : entreprises du champ de l'OMPL.
Source : OMPL, Études sur les apprentissages informels dans les entreprises libérales (2016).



62%

des salariés déclarent avoir appris des choses utiles à leur travail auprès de leurs collègues.

MIEUX CONNAÎTRE LA FORMATION ET LES PARCOURS DES SALARIÉS DANS ET HORS DE L'ENTREPRISE

Extrait de l'enquête DEFIS (dispositif d'enquête sur les formations et itinéraires des salariés) 2019 – CEREQ

- 69% des entreprises organisent des cours et des stages, 64% des formations en situation de travail, 34% des conférences et séminaires, 25% des périodes d'autoformation, 23% des rotations sur le poste de travail, 22% l'e-learning comme modalités de formation de leurs salariés.

(CNEFP/CERQ, 2015, entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus)

- 62% des salariés déclarent avoir appris des choses utiles à leur travail auprès de leurs collègues, 58% par eux-mêmes (presse, internet), 41% en participant à des réunions, 33% en traitant un incident, 32% lors de rencontres à l'extérieur de l'entreprise, 26% dans le cadre d'un changement de travail, 22% auprès de la famille ou des amis.

(CNEFP/CERQ, 2017)

- 34% des salariés âgés de 50 ans et plus déclarent avoir suivi une ou plusieurs formations pour 45% des salariés âgés de 30 à 39 ans. Le taux d'accès à la formation des employés et des ouvriers diminue plus vite que celui des professions intermédiaires et des cadres. Les cadres les plus âgés se forment dans une proportion bien plus importante que les ouvriers les plus jeunes (49% contre 35%).

(CNEFP/CERQ, 2015, entreprises de du secteur privé de 10 salariés et plus)

“

L'usage croissant du numérique à des fins formatives ou le déploiement de la formation en situation de travail sont des indicateurs d'une recherche constante d'adéquation entre les besoins, les moyens et les objectifs.

Globalement, quel que soit le vecteur d'accroissement des compétences considéré, le développement de la formation des salariés des entreprises du champ de l'OMPL apparaît étroitement lié aux réflexions et enjeux mis en perspectives par les différentes approches envisagées. En particulier, l'usage croissant du numérique à des fins formatives ou le déploiement de la formation en situation de travail sont des indicateurs d'une recherche constante d'adéquation entre les besoins, les moyens et les objectifs. Néanmoins, ce développement est également tributaire de l'évolution des pratiques de management et d'une réflexion sur l'or-

ganisation du travail à mêmes de conforter les entreprises libérales dans leur fonction concrète d'entreprises apprenantes. Dans cette démarche, en raison de la taille et de l'implantation géographique des entreprises, des approches collectives au niveau territorial ne peuvent être négligées : mise en réseau, partage d'expériences, recherche de synergie sur des champs d'activité partagés. L'optimisation du développement des compétences des salariés implique donc des actions multidimensionnelles reposant sur la coordination de tous les acteurs des branches.

ÉLÉMENTS DE BILAN

La chronique des évolutions de l'OMPL et le regard transversal porté sur ses travaux montre qu'il est un observatoire dynamique et adaptatif répondant pleinement aux objectifs qui lui ont été assignés. Certains des constats réalisés en 2015 à l'occasion du bilan réalisé pour ses 10 ans d'existence sont toujours d'actualité. Il se distingue par un fonctionnement efficace, fruit d'un travail collégial et paritaire relayé par une direction opérationnelle impliquée dans la relation aux branches pour développer des études. Incidemment, la pertinence et la qualité croissantes des travaux produits sont confirmées tout en ayant valeur d'objectifs régulièrement rehaussés.

En revanche, comme en 2015, des interrogations quant à l'utilisation des données et des travaux produits demeurent. Ce questionnement porte spécifiquement sur la visibilité de l'OMPL et de ses productions par certaines de ses parties prenantes et, de façon générale, par les acteurs sur le plan local tant du côté des employeurs et que des représentants des salariés.

Malgré cette limite, l'OMPL est à même de faire face à l'évolution de ses missions prévue par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel³². En effet, aux termes de cette loi, les observatoires voient leurs rôles renforcés dans les démarches visant à éclairer les décisions des branches en matière d'apprentissage et de GPEC (sur le plan national et territorial). En outre, les fonctions d'observation des évolutions des métiers et des besoins en compétences pour

la création de certifications sont réaffirmées. Dans ce cadre, l'OMPL peut sans conteste s'appuyer sur les approches méthodologiques qu'il a déjà expérimentées mais se doit, dans le même temps et en lien avec les branches, en développer de nouvelles pour engager des travaux relatifs aux attentes telles qu'elles sont exprimées par la loi.

Ainsi, selon l'ANI du 22 février 2018 sur la formation professionnelle, les missions des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles doivent permettre de :

- **dresser un portrait statistique et qualitatif** de la ou des branches professionnelles qu'ils couvrent : effectifs par secteur, par métier, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés, etc. ;
- **mettre à disposition de l'ensemble des entreprises** une cartographie et un descriptif des métiers de la branche, ainsi qu'une analyse des activités et compétences requises pour l'exercice de ces métiers, sur la base d'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche ;
- **anticiper les évolutions** qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- **identifier les métiers et compétences** clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, les métiers en tension ou en déclin et les besoins en formation en découlant ;

“

L'OMPL est un observatoire dynamique et adaptatif répondant pleinement aux objectifs qui lui ont été assignés.

“

L'OMPL est à même de faire face à l'évolution de ses missions prévue par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.



32. Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

“

L'OMPL doit s'engager sur de nouvelles pistes d'analyses afin de favoriser le développement des métiers et de l'emploi par la formation.

Les modifications du paysage des entreprises libérales sont déjà à l'œuvre et l'Observatoire constitue plus que jamais un instrument fiable pouvant encore être renforcé pour élargir son champ d'observation. C'est sans doute le plus grand défi qu'il doit relever !



- **mener tous travaux** d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche et sa déclinaison territoriale ;
- **fournir des informations** pour l'alimentation des politiques « compétences, emploi et formation » au niveau national et régional, notamment pour la formation des demandeurs d'emploi ;
- **apporter des éléments** permettant d'ajuster l'offre de formation aux besoins qualitatifs et quantitatifs des entreprises afin qu'elle s'adapte davantage aux évolutions du marché et aux contraintes des entreprises et, notamment, des TPE/PME ;
- **conduire des études ou recherches** en matière de formation professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de formation et de certification ;
- **outiller les entreprises** et, avant tout les TPE/PME, pour les aider à définir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- **mettre à disposition** des entreprises et de leurs salariés, les outils existants permettant d'apprécier le niveau de qualification et les compétences des salariés s'appuyant sur les descriptifs des activités et compétences et les autres travaux de l'OPMQ ;
- **assurer toute action** de communication nécessaire à la promotion de ses travaux auprès de tout public.

Étant données ces éléments et au regard des évolutions prévisibles en matière de politique de formation des entreprises et des pratiques qui pourraient être mises en œuvre par les salariés dans l'usage de leur CPF (compte personnel formation), il paraît nécessaire qu'une réflexion soit menée au sein de l'OMPL, en partenariat avec les branches de son périmètre, sur la pertinence d'engager des études portant sur :

- **les usages du CPF** (temps de travail et hors temps de travail) par les salariés ;
- **les usages du CPF de transition** par les entreprises ;

- **les pratiques des entreprises** en matière d'élaboration de plan de développement des compétences et sur leurs contenus ;
- **les pratiques des entreprises en matière de formation** (présentiel, distanciel, FEST, apprentissages informels, etc.).

Tout en confortant la qualité des informations produites et en faisant vivre le stock d'études déjà menées, l'OMPL doit donc s'engager sur de nouvelles pistes d'analyses afin de favoriser le développement des métiers et de l'emploi par la formation. Le regard rétro-prospectif porté sur le travail réalisé depuis 2005 montre que l'Observatoire est prêt à relever ces défis et doit être utilisé comme un réel outil stratégique par les branches.

Le caractère stratégique doit d'autant plus être valorisé par les partenaires sociaux que tout concourt au regroupement de l'ensemble des activités libérales au sein d'une même branche. Les travaux de Pierre Romain et de l'UNAPL préfigurent ce mouvement d'ampleur qui se lit déjà en filigrane dans les études statistiques et les trajectoires prospectives proposées par l'OMPL. Si le chemin des négociations peut sembler long, les modifications du paysage des entreprises libérales sont déjà à l'œuvre et l'Observatoire constitue plus que jamais un instrument fiable pouvant encore être renforcé pour élargir son champ d'observation. C'est sans doute le plus grand défi qu'il doit relever.

ANNEXES

COMPOSITION DES BUREAUX PARITAIRES DE L'OMPL DE 2005 À 2020

2019-2021

- Marie France GUTHEY, Présidente, FO
- Jacques NINEY, Vice-président, UNAPL
- Roger HALEGOUET, Secrétaire, CGC
- Bruno PELLETIER, Trésorier, UNAPL

2017-2019

- Bruno PELLETIER, Président, UNAPL
- Marie France GUTHEY, Vice-présidente, FO
- Jacques NINEY, Secrétaire, UNAPL
- Stéphane CALMARD, Trésorier, CFDT

2015-2017

- Pierre-Marie DIEU, Président, CGT
- Jean COTESSAT, Vice-président, UNAPL
- Marie France GUTHEY, Secrétaire, FO
- Philippe DENRY, Trésorier, UNAPL

2013-2015

- Patrick GUEBELS, Président, UNAPL
- Pierre-Marie DIEU, Vice-président, CGT
- Jean COTESSAT, Secrétaire, UNAPL
- Marie France GUTHEY, Trésorier, FO

2011-2013

- Roger HALEGOUET, Président, CGC
- Patrick GUEBELS, Vice-président, UNAPL
- Pierre-Marie DIEU, Secrétaire, CGT
- Jean COTESSAT, Trésorier, UNAPL

2009-2011

- Marie-Françoise GONDARD-ARGENTI, Présidente, UNAPL
- Roger HALEGOUET, Vice-président, CGC
- Patrick GUEBELS, Secrétaire, UNAPL
- Pierre-Marie DIEU, Trésorier, CGT

2007-2009

- Michel PARINET, Président, CFTC
- Marie-Françoise GONDARD-ARGENTI, Vice-présidente, UNAPL
- Roger HALEGOUET, Secrétaire, CGC
- Patrick GUEBELS, Trésorier, UNAPL

2005-2007

- Gérard GOUPIL, Président, UNAPL
- Michel PARINET, Vice-président, CFTC
- Marie-Françoise GONDARD-ARGENTI, Secrétaire, UNAPL
- Dominique DROUET, Trésorier, CFDT

RÔLE DES COMMISSIONS PARITAIRES

► COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

La loi Travail du 8 août 2016 attribue différents rôles à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qui devra être versé dans la base de données nationale instaurée par la loi Travail, dont le contenu sera publié en ligne et qui accueillera tous les accords collectifs conclus à compter du 1er septembre 2017 ;
- et comme précédemment, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective (instance de suivi des négociations d'entreprise au sein de la branche et de diffusion des bonnes pratiques).

Elle se réunit trois fois par an dans la perspective de la tenue des négociations obligatoires au niveau de la branche (négociations salariales, égalité professionnelle, GPEC, formation, etc.), définit un calendrier de négociations et établit un rapport annuel d'activité concernant les accords d'entreprise conclus au sein de la branche. À cette occasion, elle réalise un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I et III du titre III et des titres IV et V du livre I de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

► COMMISSION PARITAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE (CPCCN)

Elle regroupe la totalité des syndicats des deux collèges (patronal/salarié) représentatifs au niveau national dans la branche. Elle est chargée de la négociation des textes conventionnels applicables aux entreprises d'une branche (salaires minima hiérarchiques selon la grille de salaires, classifications, mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle et des fonds de financement du paritarisme, garanties collectives de la protection sociale complémentaire, etc.).

► COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Elle est composée d'un collège salariés, comprenant deux membres par organisation syndicale représentative sur le plan national, et d'un collège employeurs comprenant autant de représentants désignés par les organisations patronales de la branche. Tous les deux ans, chaque collège choisit parmi ses membres alternativement un Président ou un Vice-Président.

Elle est chargée :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions ;
- d'étudier l'évolution des qualifications et des emplois ;
- de collecter et examiner les informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année lorsqu'ils concernent plus de 10 salariés dans l'entreprise ;
- d'étudier les besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution ;
- d'examiner les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et faire toutes propositions aux pouvoirs publics et organismes intéressés sur les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens ;
- d'aider à l'insertion professionnelle des jeunes par la détermination et la mise en place de formations spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des organismes publics de placement ;
- de concevoir, faire homologuer, valider les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche ;
- de suivre l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

INDEX THÉMATIQUE DES ÉTUDES PUBLIÉES DE L'OMPL



PORTRAIT BRANCHE / STATISTIQUES GÉNÉRALES



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé

2007	Entreprises d'architecture Entreprises d'économistes de la construction Cabinets d'expertises en automobiles Cabinets de géomètres	Cabinets d'avocats	Cabinets dentaires, Série : Étude Laboratoires de biologie médicale, Série : Étude Cabinets médicaux, Série : Étude Pharmacie d'officine, Série : Étude Cabinets vétérinaires, Série : Étude
2008	Entreprises d'architecture Entreprises d'économistes de la construction Cabinets d'expertises en automobiles Cabinets de géomètres	Cabinets d'avocats	Cabinets dentaires, Série : Étude Laboratoires de biologie médicale, Série : Étude Cabinets médicaux, Série : Étude Pharmacie d'officine, Série : Étude Cabinets vétérinaires, Série : Étude
2010			Portrait statistique et prospectif des cabinets vétérinaires, Série : Synthèse
2011			Cabinets médicaux, Série : Étude
2012	Cabinets d'expertise en automobile : Portrait statistique, Série : Étude Géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers, Série : Étude	Études de mandataires et administrateurs judiciaires, Série : Étude	Cabinets dentaires, Série : Étude Pharmacie d'officine, Série : Étude Laboratoires de biologie médicale, Série : Étude
2013	Entreprises d'architecture, Série : Étude		
2014		Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires, Série : Étude	Cabinets médicaux, Série : Étude
2015		Cabinets d'avocats, Série : Étude	
2016	Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, Série : Étude		
2017	Entreprises d'architecture, Série : Étude	Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques, Série : Étude	
2018	Entreprises d'économistes de la construction : Portrait statistique et prospectif, Série : Étude	Études d'huissiers de justice, Série : Étude	Pharmacie d'officine, Série : Étude
2019			Cabinets dentaires, Série : Étude Cliniques vétérinaires, Série : Étude



ANALYSES PROSPECTIVES



Secteur cadre de vie-
technique



Secteur juridique



Secteur santé

2009		Portrait prospectif approfondi de la branche des cabinets d'avocats, Série : Synthèse	
2012	Cabinets d'expertise en automobile : De l'état des lieux à la prospective, Série : Étude Cabinets d'expertise en automobile : De l'état des lieux à la prospective, Série : Synthèse Géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers : De l'état des lieux à la prospective, Série : Étude	Études d'huissiers de justice : De l'état des lieux à la prospective, Série : Synthèse	Cabinets dentaires : De l'état des lieux à la prospective, Série : Étude Pharmacie d'officine : De l'état des lieux à la prospective, Série : Étude
2013		Études de mandataires et administrateurs judiciaires : De l'état des lieux à la prospective, Série : Étude	
2014		Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires : De l'état des lieux à la prospective, Série : Étude	Cabinets médicaux : De l'état des lieux à la prospective, Série : Étude
2015		Cabinets d'avocats : De l'état des lieux à la prospective, Série : Étude	
2016		Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers : De l'état des lieux à la prospective, Série : Étude	
2018	Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques : De l'état des lieux à la prospective, Série : Étude Études d'huissiers de justice : De l'état des lieux à la prospective, Série : Étude		Pharmacie d'officine : De l'état des lieux à la prospective, Série : Étude
2019			Cliniques vétérinaires : De l'état des lieux à la prospective, Série : Étude



EMPLOIS ET QUALIFICATIONS

Secteur cadre de vie-
technique

Secteur juridique



Secteur santé

Ompl

2008		Cabinets dentaires « Turnover des salariés »	
2010	Entreprises d'architecture « Emploi et trajectoires professionnelles des salariés » Entreprises d'économistes de la construction « Étude pour une GPEC », Série : Synthèse Cabinets de géomètres « Trajectoires professionnelles des salariés », Série : Synthèse	Laboratoires de biologie médicale « Emploi des seniors » Cabinets médicaux « Égalité professionnelle » Laboratoires de biologie médicale « Égalité professionnelle » Pharmacie d'officine « Turnover des salariés » Pharmacie d'officine « Emploi à temps partiel et parcours professionnels des salariés », Série : Synthèse	
2012		Laboratoires de biologie médicale : Étude pour l'élaboration d'une GPEC, Série : Étude	Qualité de l'emploi dans les professions libérales, Série : Étude transverse
2013			Chômage des salariés des professions libérales, Série : Étude transverse
2014	Entreprises d'experts en automobile « L'expertise automobile en Europe », Série : Étude	Cabinets dentaires « Insertion professionnelle des bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation », Série : Étude	L'emploi à temps partiel : choisi ou subi par les salariés ?, Série : Étude transverse
2015		Pharmacie d'officine « Insertion des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation », Série : Étude	
2016	Cabinets d'avocats « Externalisation : de l'adaptation à l'innovation », Série : Étude	Pharmacie d'officine « Chômage des pharmaciens adjoints », Série : Étude	Apprentissages informels dans les entreprises libérales, Série : L'Essentiel
2017			Apprentissages professionnels informels dans les entreprises libérales, Série : Étude
2018		Pharmacie d'officine « Application de la grille de classification professionnelle », Série : Étude	
2019	Cabinets de géomètres « Le bac professionnel dans la branche des métiers du géomètre, Série : Étude	Cliniques vétérinaires « Modalités d'entrée dans la vie active des étudiants vétérinaires et des ASV », Série : Étude	Le Numérique dans les entreprises libérales, Série : Étude. Territoires et compétences, Série : Étude



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé

Ompl

2015	L'implication et le bien-être au travail, Série : L'Essentiel Qualité de vie au travail, Série : L'Essentiel	Climat social, Série : L'Essentiel L'implication et le bien-être au travail, Série : L'Essentiel Qualité de vie au travail, Série : L'Essentiel	Climat social, Série : L'Essentiel L'implication et le bien-être au travail, Série : L'Essentiel Qualité de vie au travail, Série : L'Essentiel	Qualité de vie au travail, Série : L'Essentiel
2018	Implication et bien-être au travail, Série : L'Essentiel Numérique et qualité de vie au travail, Série : L'Essentiel Qualité de vie au travail, Série : L'Essentiel Stress au travail, Série : L'Essentiel	Implication et bien-être au travail, Série : L'Essentiel Numérique et qualité de vie au travail, Série : L'Essentiel Qualité de vie au travail, Série : L'Essentiel Stress au travail, Série : L'Essentiel	Implication et bien-être au travail, Série : L'Essentiel Numérique et qualité de vie au travail, Série : L'Essentiel Qualité de vie au travail, Série : L'Essentiel Secteur santé : stress au travail, Série : L'Essentiel	

BIBLIOGRAPHIE COMPLÉMENTAIRE

Aliaga, C., & Bernard, J. (2018). *Formations et emploi*. Montrouge: INSEE.

Bessière, S. (2005). La féminisation des professions de santé en France : données de cadrage. *Revue Française des Affaires Sociales* (2005/1), pp. 17-33.

Biétry, F., & Creusier, J. (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 2013/1(87), pp. 23-41.

Boudier, F., Bensebaa, F., & Jablanczy, A. (2012). L'émergence du patient-expert : une perturbation innovante. *Innovations*, 2012/3(39), pp. 13-25.

CÉREQ. (2010). *État des lieux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications*. Marseille: Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

Cristol, D., & Muller, A. (2013). Les apprentissages informels dans la formation pour adultes. *Savoirs*, 2013/2(32), pp. 11-59.

Darrois, J.-M. (2009). *Rapport sur les professions du droit*. Paris: Ministère de la Justice.

Drouin, P., & al. (2019). La relation entre le bien-être eudémonique et hédonique au travail : vers une compréhension de sa direction. *Journal sur l'Identité, les Relations Interprofessionnelles et les Relations Intergroupes*, 12, pp. 14-25.

Dumont, J.-F., & Le Douaron, P. (2006). *Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle : enjeux, dynamiques et questionnements*. Paris: Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

IEPL-OMPL. (2018). *Baromètre IEPL-OMPL entreprises, emploi, formation*. Paris: IEPL-OMPL.

INSEE. (2018). Description des emplois privés et publics et des salaires en 2015. *Fichiers détail*. Montrouge: INSEE.

Jonas, I., & Séhili, D. (2007). De l'inégalité à la différence : l'argumentation naturaliste dans la féminisation des entreprises. *Sociologies Pratiques*, 2007/1(14), pp. 119-131.

Mériaux, O. (2008). Accompagner les parcours de professionnalisation des salariés : de l'identification des enjeux aux pistes pour l'action. *Formation et Territoire*(12), pp. 31-41.

Moravec, H. (1988). *Mind children : future of robot and human intelligence*. Cambridge: Harvard University Press.

Mousquès, J. (2011). Le regroupement des professionnels de santé de premiers recours : quelles perspectives économiques en termes de performance ? *Revue Française des Affaires Sociales*, 2011/2(2-3), pp. 253-275.

Portela, M., & Signoretto, C. (2017). Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ? *Revue Économique*, 68(2017/2), pp. 249-279.

Ramain, P. (2020). Rapport sur la restructuration des branches professionnelles. *Document de travail*.

Schugurensky, D. (2007). Vingt mille lieues sous les mers : les quatre défis de l'apprentissage informel. *Revue française de pédagogie*, 3/2007(160), pp. 13-27.



NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

