



2011

Rapport
D'ACTIVITÉ

Observatoire prospectif
des métiers et des qualifications
dans les professions libérales

The background of the top half of the page is a dark red color with a large white triangle pointing downwards. Overlaid on this are various semi-transparent charts and data visualizations. At the top, there's a horizontal bar chart with values 0, 5000, 10000, 15000, 20000, and 25000. Below it, a pyramid chart shows population distribution by age, with labels 30, 40, and 50. To the right, the text 'CADRE DE VIE ET TECHNIQUE' is written in a bold, yellow, sans-serif font. In the center, the word 'JURIDIQUE' is written in a large, pink, sans-serif font. At the bottom, there's a line graph showing fluctuations over time, and a bar chart with values 400, 350, 300, 250, 200, 150, 100, 50, 0, 50, 100, 150, 200, 250, 300, 350, 400. The word 'SANTÉ' is written in a large, green, sans-serif font at the top left.

SANTÉ

CADRE DE VIE
ET TECHNIQUE

JURIDIQUE

SOMMAIRE

- 01 **L'OMPL contribue à préparer
l'avenir des professions libérales**

- 03 **2011, confirme le rôle déterminant
de l'OMPL pour les branches
professionnelles**
- 04 Programme de travail 2011
- 06 Etudes finalisées en 2011
- 16 Rencontre annuelle de l'OMPL

- 18 **Orientations 2012**
 - Concilier demandes spécifiques des CPNEFP et approche transversale
 - Poursuivre la réflexion de l'OMPL au niveau européen

- 20 Constats à l'origine
des orientations 2012
- 21 Etudes se poursuivant en 2012
- 23 Nouvelles études pour 2012

L'OMPL contribue à préparer l'avenir des professions libérales

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales est né de la volonté de tous les partenaires sociaux de se doter d'un outil au service des branches professionnelles qui y adhèrent. Le 28 février 2005, nous avons unanimement ratifié l'accord paritaire, relatif à la formation professionnelle des salariés des professions libérales créant l'OMPL.

Depuis lors, les présidences successives et les administrateurs ont tous été animés de la volonté de faire de notre observatoire un lieu de dialogue entre les partenaires sociaux, avec pour priorité de répondre aux demandes des 12 branches professionnelles adhérentes.

Aussi, l'actuelle présidence reprend à son compte la volonté de faire de l'OMPL un outil au service des branches, mais aussi des entreprises et des salariés.

Nous avons en effet pour ambition qu'il contribue au dynamisme des entreprises des professions libérales soucieuses de préserver leur expertise, leurs compétences et leurs emplois. Nous savons tous, au regard des dernières années, que les années à venir vont nous confronter à des turbulences auxquelles nous devons faire face ensemble.

L'enjeu pour nous est d'être en capacité de relever les défis qui ne manqueront pas de nous être lancés, de nous préparer et donc de les anticiper afin de ne pas les subir. Pour cela, mettons en place, au plus vite, les marges de manœuvre qui nous conforteront face à l'adversité.

Nos objectifs rejoignent ceux des partenaires sociaux impliqués dans les branches professionnelles puisque l'année 2011 est marquée par une forte demande d'études prospectives.

2011 a également initié la conduite de l'étude transverse à toutes les professions, en lien avec l'accord signé par les partenaires sociaux sur « la qualité de l'emploi dans les professions libérales ».

Le programme de travail pour 2012 confirme l'existence de problématiques communes aux branches pour lesquelles une étude transverse permettra à la fois de porter un regard sur la réalité de la profession et de réaliser des comparaisons au niveau de chaque secteur et de l'ensemble des branches. Trois études sont retenues :

- insertion professionnelle des bénéficiaires d'un contrat d'alternance ;
- traitement du chômage ;
- valeur ajoutée économique et sociale des entreprises libérales tant au niveau national que territorial.

L'Europe, déjà présente dans les études prospectives, sera pour la première fois au centre d'une étude de branche. En effet, les professions libérales, mêmes si elles sont impactées de façons inégales selon leur secteur d'activités par les directives européennes, n'en demeurent pas moins toutes concernées par les prochaines évolutions réglementaires. Ce constat a conduit l'OMPL à devenir membre observateur du CEPLIS (Conseil Européen des Professions Libérales).

La présidence et les administrateurs se félicitent de l'évolution de l'OMPL qui renforce ainsi son statut d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications au service des branches professionnelles, au service des employeurs et des salariés de toutes les entreprises de son champ de compétence.



PATRICK GUEBELS
Vice président



ROGER HALEGOUET
Président

PROFESSIONS LIBÉRALES



CONSEIL



EXPERTISE



COMPÉTENCES



2011, CONFIRME LE RÔLE DÉTERMINANT DE L'OMPL POUR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

- Adhésion de la branche des mandataires et des administrateurs judiciaires à l'observatoire. Cette nouvelle adhésion porte à 12 le nombre de branches ayant choisi l'OMPL comme observatoire prospectif. Elles totalisent 130 700 entreprises et 425 900 salariés.
- Treize études inscrites au programme de travail 2011. Près de la moitié d'entre elles ont pour objet la prospective de la profession.
- Rencontre annuelle de l'OMPL sur le thème « Professions libérales, quelles perspectives face aux mutations sociales et économiques ? ».

Programme de travail 2011

2⁰¹¹ confirme l'intérêt des branches professionnelles pour la réalisation d'un portrait statistique et prospectif. Il leur permet de bien cerner leurs réalités (nombre d'entreprises, nombre de salariés, type de contrats, accès à la formation...) et d'identifier les perspectives d'évolution des qualifications et des compétences. Ceci afin d'éclairer les stratégies à développer en matière de professionnalisation et de formation.

Cette demande est d'autant plus importante pour les partenaires sociaux que toutes les branches professionnelles sont confrontées à des évolutions, voire des mutations qui transforment parfois radicalement le contexte de l'exercice professionnel, et ce à plusieurs niveaux : réglementaire, économique et technologique.

Les partenaires sociaux, soucieux de maintenir la qualité des emplois, souhaitent cerner les enjeux et les transformations auxquels pourront être confrontées les entreprises afin d'anticiper leurs effets sur le développement des emplois.

La construction de scénarios prospectifs leur permet de définir leur stratégie en termes de formation professionnelle des salariés afin de répondre et d'anticiper les besoins de compétences futures et de prévenir les risques de déqualification.

Par ailleurs, ces portraits sont un moyen pour les partenaires sociaux de rassembler et de capitaliser les différents travaux réalisés sur leur branche et d'avoir ainsi une vision consolidée de tous les travaux existants, mais épars. Aux dires de tous les partenaires sociaux, c'est une réelle valeur ajoutée pour faciliter la prise de décisions.

Plusieurs branches se sont saisies des conclusions de leur étude pour élaborer des CQP (contrat de qualification professionnel) ou définir des parcours professionnels en lien avec les besoins de compétences identifiés.

Au cours de l'année 2011, l'OMPL aura piloté sept études prospectives approfondies ou GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), trois portraits prospectifs, quatre études thématiques et une étude transverse.

Etudes prospectives approfondies ou GPEC

1. GPEC de la branche des experts en automobile ;
2. GPEC de la branche des laboratoires de biologie médicale ;
3. étude prospective approfondie de la branche des cabinets dentaires ;
4. étude prospective approfondie de la branche des cabinets de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers ;
5. étude prospective approfondie de la branche des études d'huissiers de justice ;
6. étude prospective approfondie de la branche des études de mandataires et administrateurs judiciaires ;
7. étude prospective approfondie de la branche de la pharmacie d'officine.

Au terme de l'année 2011, 10 des 12 branches adhérentes disposent de leur étude prospective approfondie ou GPEC ou ont initié la démarche.

Portraits statistiques

1. portrait statistique de la branche des cabinets de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers ;
2. portrait statistique de la branche des cabinets médicaux ;
3. portrait statistique de la branche de la pharmacie d'officine.

Etudes thématiques

Deux sujets avaient déjà été étudiés, ceci a permis aux branches de bénéficier d'une méthodologie éprouvée :

1. temps partiel dans les cabinets et cliniques vétérinaires ;
2. trajectoires professionnelles des salariés des entreprises d'économistes de la construction.

Deux nouveaux thèmes font l'objet d'une réflexion méthodologique qui pourra ensuite être déclinée aux branches souhaitant une étude similaire :

1. impact de la qualification des personnels sur l'activité et l'emploi dans la branche des cabinets et cliniques vétérinaires ;
2. devenir des jeunes diplômés des entreprises d'économistes de la construction.

Etude transverse à toutes les branches professionnelles

Une des orientations de l'OMPL est de conduire des études sur des problématiques communes à toutes les branches professionnelles de son périmètre. Dans ce cadre, l'OMPL a engagé une étude sur la qualité des emplois dans les professions libérales, en lien avec l'accord qualité de l'emploi dans les professions libérales du 9 juillet 2010 signé par l'UNAPL (Union Nationale des Professions Libérales) et quatre organisations syndicales de salariés. Cet accord institue l'OMPL comme opérateur possible des branches pour réaliser un état des lieux et définir des indicateurs de suivi pour une partie des thèmes inscrits dans l'accord.

Cette étude transverse, confiée au cabinet Ithaque, s'est appuyée sur les DADS (déclaration annuelle de données sociales) 2007, 2008 et 2009. La décision de privilégier la DADS est justifiée par la fiabilité de la source et la certitude de pouvoir reconduire chaque année cette étude sur des bases identiques. De plus, la DADS étant désormais accessible par convention collective, il est possible d'étudier spécifiquement chaque branche.

Au final, l'OMPL aura conduit 15 études en 2011 et toutes les branches adhérentes auront bénéficié d'au moins une étude.

Etudes finalisées en 2011

Sept études, finalisées en 2011, ont donné lieu à une présentation commune aux partenaires sociaux de la branche concernée, à l'OMPL et aux acteurs intéressés par le thème traité. Elles sont publiées ou en cours de publication sur le site de l'OMPL.

Quatre études concernent les branches professionnelles du secteur de la santé

1. GPEC dans la branche des laboratoires de biologie médicale ;
2. portrait statistique de la branche des cabinets médicaux ;
3. portrait statistique de la branche de la pharmacie d'officine ;
4. temps partiel dans la branche des cliniques et cabinets vétérinaires.

Deux études sont à l'initiative de branches professionnelles du secteur du cadre de vie et technique

5. GPEC dans les cabinets d'experts en automobile ;
6. portrait statistique de la branche des cabinets de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers.

Une étude est liée au secteur juridique

7. portrait prospectif approfondi de la branche des études d'huissiers de justice.



1

GPEC dans la branche des Laboratoires de biologie médicale

RAPPEL DU CONTEXTE

De nouvelles dispositions sur l'organisation de la biologie médicale ont été prises avec l'ordonnance du 13 janvier 2010. Ces dispositions modifient en profondeur le paysage de la biologie médicale dans un temps extrêmement bref. Il en résulte notamment une concentration des laboratoires de biologie médicale qui pose la question de la pérennité, de l'évolution et des besoins de compétences des emplois.

La finalité de cette étude est d'apporter des éléments d'observation, d'analyse et de prospective qui serviront :

- à la branche, dans l'élaboration de sa politique emploi formation et en particulier de la GPEC de branche ;
- aux employeurs pour disposer d'un regard extérieur sur l'évolution collective des entreprises, des emplois et des compétences ;
- aux salariés pour mieux appréhender leur évolution et les mobilités professionnelles possibles.

LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

Deux scénarios possibles

L'élément clé de distinction entre les deux scénarios tient à l'articulation entre la baisse de la nomenclature d'un côté et la hausse de la productivité et de la prescription de l'autre.

Pour le premier « adaptation en pente douce », les nouvelles organisations qui sont en train de se mettre en place permettent de compenser la baisse très probable de la nomenclature.

Pour le second « de l'évolution à la rupture », au contraire, la baisse de la nomenclature rend insuffisantes les adaptations en cours pour assurer la pérennité des entreprises nouvelles.

En fonction de l'évolution que connaîtront les laboratoires de biologie médicale, et du scénario qui se dessinera, les emplois seront affectés différemment avec une baisse des effectifs plus ou moins importante.

Des pistes pour l'action

- mise à jour des référentiels métiers et de la classification ;
- prise en compte des nouveaux métiers ;
- anticipation de l'hypothèse de restructurations fortes, par la construction d'outils pour la mobilité salariale extra-branche ;
- suivi avec attention de l'évolution quantitative globale et par métier des effectifs ;
- recours à la professionnalisation pour les secrétaires, coursiers et agents d'entretien ;
- accompagnement formatif pour favoriser l'accès interne aux nouvelles fonctions ;
- actions de formation (et de parcours) pour prévenir la déqualification possible liée à la monospécialisation ;
- renforcement de la formation à la qualité.



2

Portrait statistique des cabinets médicaux

RAPPEL DU CONTEXTE

Le portrait statistique de la branche des cabinets médicaux a pour objectif d'actualiser les données publiées dans les éditions précédentes.

LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

Une baisse régulière du nombre de cabinets médicaux

La branche professionnelle regroupe près de 38 000 cabinets médicaux dont 87 % de cabinets de généralistes, 11 % d'électroradiologistes et 2 % de cabinets de spécialistes.

Plus de 90 % des cabinets ont moins de six salariés, il s'agit principalement de cabinets de généralistes. Par contre, les cabinets d'électroradiologistes sont de taille plus importante et se situent quasi exclusivement dans la tranche d'effectif de plus de 10 salariés.

Depuis une dizaine d'années, le nombre de cabinets médicaux diminue. Cette diminution résulte essentiellement de la baisse du nombre d'entreprises employant entre un et quatre salariés. Parallèlement, le nombre de cabinets de plus de 10 salariés progresse fortement (33 % depuis 1993) mais sans pouvoir inverser la tendance à la baisse.

Comme la courbe des cabinets médicaux, celle de l'emploi s'infléchit depuis 1993, mais dans une moindre mesure. Le nombre de salariés est passé de 90 500 à 89 200 sur la période. Les cabinets de moins de cinq salariés ont vu leurs effectifs baisser continuellement alors que ceux de plus de 10 salariés connaissent une tendance inverse. Ces évolutions peuvent

traduire un phénomène de regroupement des cabinets médicaux entre 1993 et 2009, qui se poursuivrait aujourd'hui.

Une répartition des cabinets médicaux sur le territoire très hétérogène

L'Île-de-France, PACA et Rhône-Alpes concentrent plus du tiers des structures et des salariés.

En 2007, le chiffre d'affaires moyen était de 172 000 euros pour les cabinets médicaux. Celui-ci est inférieur à l'ensemble des activités liées à la santé (230 000 €) et à l'ensemble des entreprises libérales (301 000 €). Les cabinets médicaux de trois salariés ou moins génèrent près de 80 % du chiffre d'affaires et de la valeur ajoutée de la branche.

La valeur ajoutée produite par les cabinets médicaux est proportionnellement supérieure à celle des activités liées à la santé et de l'ensemble des activités libérales. Ainsi, le taux de valeur ajoutée ramené au chiffre d'affaires est de 73 % pour les cabinets médicaux, alors qu'il est seulement de 49 % pour les activités liées à la santé et de 52 % pour l'ensemble des activités libérales.

Une majorité de femmes occupant un emploi de secrétaire médicale à temps plein

90 % des salariés sont des femmes. Les cabinets d'électroradiologistes et de spécialistes, bien

qu'employant majoritairement des femmes, ont une proportion d'hommes plus importante, environ 10 % contre 5 % dans les cabinets de généralistes. Les généralistes emploient essentiellement des secrétaires médicaux, emploi féminin à plus de 99 %, tandis que les électroradiologistes et les spécialistes recrutent également du personnel technique, relativement plus masculin.

Plus de la moitié des salariés (60 %) occupe un emploi de secrétariat médical avec un statut d'employé, cette catégorie concentre 64 % des emplois.

Les professions intermédiaires regroupent essentiellement des manipulateurs radio.

Bien que plus de la moitié des emplois soit à temps plein (53 %), les femmes occupent le plus souvent un emploi à temps partiel (51 %). Les salaires dans la branche professionnelle sont relativement homogènes par catégorie socioprofessionnelle. Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes sont comparables à la moyenne nationale et s'expliquent essentiellement par l'emploi occupé et l'importance du travail à temps partiel chez les femmes.

Près de la moitié des salariés avait plus de 45 ans en 2008. Les départs en retraite à venir sont donc importants. Le nombre de médecins qui partiront à la retraite dans les années à venir sera particulièrement élevé, ce qui aura sans doute un impact sur l'emploi salarié.

Une faible utilisation de la formation continue

La part des entreprises formatrices est faible : 5,8 % des cabinets médicaux adhérents à l'OPCA PL ont envoyé des salariés en formation en 2010. 7,1 % des salariés ont bénéficié d'une formation.

Logiquement les cabinets n'ayant qu'un seul salarié comptent moins de départs en formation : ils représentent plus de la moitié des entreprises mais seulement 18 % des entreprises « formatrices ». Inversement les plus de 10 salariés, qui représentent 2 % des entreprises, concentrent plus de 20 % des entreprises formatrices.

Les départs en formation concernent essentiellement les salariés de moins de 30 ans, ceux de plus de 45 ans ne bénéficient que très rarement d'une formation continue. Les secrétaires médicaux et les manipulateurs radio sont les deux populations plus spécifiquement concernées par la formation continue.

3

Portrait statistique de la branche de la pharmacie d'officine

RAPPEL DU CONTEXTE

Le portrait statistique de la branche de la pharmacie d'officine est le premier volet de l'étude prospective. Il a pour objectif d'actualiser les données publiées dans les éditions précédentes.

LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

**22 000 pharmacies d'officine emploient
122 000 salariés**

La branche compte 22 000 pharmacies d'officines en 2010 qui sont pour les deux tiers des entreprises de moins de cinq salariés. Un peu plus du tiers des officines emploie cependant plus de 10 salariés.

Le nombre d'officines a augmenté pendant dix ans (de 1993 à 2002) et diminué légèrement

depuis. Les petites officines (moins de cinq salariés) ont vu leur nombre baisser, alors que les plus de cinq salariés ont augmenté dans les mêmes proportions.

Les trois grandes régions française (Ile-de-France, PACA et Rhône-Alpes) concentrent globalement le tiers des officines.

En 2007, le chiffre d'affaires moyen par entreprise était de 1 437 000 euros. Celui-ci reste largement supérieur aux « activités liées à la santé » et à l'ensemble des entreprises libérales.



La branche emploie 122 000 personnes (non compris les pharmaciens titulaires) dont plus de 90% de femmes. Les entreprises de six à neuf salariés sont celles qui pèsent le plus en termes d'emplois. Les effectifs ont crû jusqu'en 2007 et régressé légèrement depuis. Près de la moitié des effectifs sont des préparateurs en pharmacie et près du quart des pharmaciens adjoints.

Une profession très largement féminine et jeune

Les salariés sont jeunes et la pyramide d'âge est marquée par :

- le poids des jeunes préparateurs de moins de 25 ans qui font leur formation en alternance mais dont une part ne reste pas dans la profession ;
- la reprise d'activité d'une partie des femmes après 35 ans.

Plus de 60% des salariés ont une ancienneté inférieure à cinq ans dans leur entreprise. Par contre, la répartition des effectifs par tranche d'ancienneté est plus homogène dans la branche. Cela démontre un turnover relativement élevé dans les officines, mais faible au niveau de la branche.

Un temps partiel assez développé qui croît avec l'âge des salariés

Le temps partiel concerne un peu plus du tiers des salariés et plus largement les femmes que les hommes :

- près de la moitié des salariés à temps partiel travaille sur une durée équivalente à plus de trois jours par semaine ;
- un tiers travaille sur une durée au plus égale à deux jours par semaine.

Le temps partiel concerne moins d'un quart des salariés de moins de 35 ans et la moitié des salariés de 50 ans.

81% des salariés ont un contrat CDI (contrat à durée indéterminée), avec un taux identique pour les adjoints et les préparateurs mais plus faible pour les autres employés.

Un salarié sur deux est parti en formation sur trois ans

57% des officines ont connu au moins un départ en formation au cours des trois années 2007-2008-2009. Le taux est un peu plus faible pour les salariés : un sur deux est parti en formation au moins une fois sur cette même période.

Le DIF (droit individuel à la formation) est utilisé par un tiers des entreprises, et un salarié sur cinq a fait valoir son droit au DIF.

En revanche, les entreprises utilisent moins la période de professionnalisation et le contrat de professionnalisation. Ce dernier porte essentiellement sur le BP de préparateur en pharmacie et le CQP (contrat de qualification professionnelle) dermo-cosmétique.

Tous budgets de formation confondus, les préparateurs en pharmacie ont un taux d'accès à la formation continue supérieur aux autres salariés, viennent ensuite les pharmaciens assistants. Les préparateurs représentent 65% des stagiaires de la formation continue et les adjoints 29%.

Temps partiel dans la branche des cabinets et cliniques vétérinaires

RAPPEL DU CONTEXTE

Au travers de cette étude, la branche professionnelle souhaite :

- identifier les différentes typologies d'emplois à temps partiel, leurs caractéristiques et leurs possibilités d'évolution ;
- préciser les situations où le temps partiel est subi et celles où il est choisi.

LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

Point de vue des employeurs

Le taux d'emploi de salariés à temps partiel est de 55 % environ. Il a baissé de 10 % en 10 ans. A noter que la baisse du taux de temps partiel est commune aux TPE (très petites entreprises) pour la décennie passée.

72 % considèrent qu'un poste à temps partiel est un inconvénient pour recruter, et 28 % un avantage.

Près des deux tiers des employeurs ont fait le choix de recruter des salariés à temps partiel afin d'optimiser l'organisation du cabinet (64 %) ou pour des raisons économiques (47 %).

Un tiers d'entre eux a pris cette décision pour répondre à la demande du salarié (33 %).

Parmi les aspects négatifs cités, les problèmes d'organisation des horaires 24 %, de suivi des clients et des dossiers (21 %) et les problèmes d'implication et d'acquisition de compétences des salariés (17 %) sont les plus souvent cités. A l'inverse 62 % évoquent comme aspects positifs l'organisation de l'activité et le moindre coût 19 %.

Point de vue des salariés

Le temps libre et le choix de vie sont les premiers aspects positifs cités par les salariés à temps partiel.

Le niveau de rémunération, jugé trop bas par la majorité des salariés à temps partiel, est l'aspect le plus négatif de leur situation.

70 % des vétérinaires salariés à temps partiel et 56 % des salariés non vétérinaires à temps partiel souhaitent augmenter leur temps de



travail hebdomadaire. Une grande majorité d'entre eux envisage de changer d'employeur si leur demande d'augmentation du temps de travail n'est pas satisfaite.

Reconnaissance sociale liée au métier, niveau de rémunération et manque de perspectives de carrière sont les principales sources d'insatisfaction des salariés non vétérinaires.



5

GPEC dans la branche des cabinets et entreprises d'experts en automobile

RAPPEL DU CONTEXTE

Les cabinets et entreprises d'experts en automobile ont connu un essor important en lien avec l'évolution du parc automobile et la sinistralité. Or, ces dernières années, ces deux facteurs de croissance connaissent une dynamique modérée pour le premier et une régression pour le second. A ceci s'ajoute la pression des assureurs qui, dans leur logique de baisse des coûts, imposent des conditions de plus en plus drastiques aux experts en automobile.

Le portrait statistique et prospectif de branche vise à :

- actualiser les données statistiques de la branche des cabinets et entreprises d'experts en automobile publiées dans les éditions précédentes ;
- présenter une vision prospective des évolutions du secteur et des impacts sur l'emploi et la formation ;
- et en particulier, proposer une cartographie des métiers préalable à une révision de la classification des métiers par la branche et des référentiels métiers.

LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

La fin de la croissance institutionnalisée

Deux phénomènes sont en capacité de bouleverser profondément la profession :

- la fin de la croissance inexorable du parc automobile ;
- la baisse engagée de la sinistralité.

Ces phénomènes se conjuguent avec de nouvelles modalités d'intervention et une évolution des technologies. Ce fut d'abord l'expertise à distance qui continue de progresser ; c'est aujourd'hui et demain le développement du système de contrôle automatisé des devis qui permet la prise en charge des petits sinistres, sans intervention d'expert en automobile. La généralisation de ces seules tendances risque d'induire une réduction des effectifs, estimée à 25% à 10 ans.

Un secteur sous pression disposant d'espaces de manœuvre

Le développement de niches, de la protection juridique, de la responsabilité civile, de l'assurance en tout risque associée à un plancher possible de la sinistralité et une efficacité limitée

des devis automatisés donnent des marges de manœuvre à la profession.

Trois scénarios retracent les enjeux de la profession :

Scénario 1 « la concurrence «dure et parfaite» » montre qu'un immobilisme dans une conjoncture négative pourrait entraîner des adaptations tardives en réaction avec de la « casse sociale ».

Scénario 2 « en pente douce » s'appuie sur une anticipation de la dégradation par les cabinets afin d'amortir le choc.

Scénario 3 « l'optimisation accélérée » évoque un secteur qui s'approprie ses relais de croissance dans une conjoncture plus positive que négative.

S'approprier les marges de manœuvre

Les cabinets et entreprises d'experts en automobile doivent professionnaliser leur management, bâtir des mutualisations pertinentes, partir ensemble à la conquête de nouveaux marchés. Cette appropriation des marges de manœuvre doit s'ajouter à des fondamentaux maîtrisés : personnel bien formé, épanoui dans leur travail, impliqué dans ces évolutions et dont les profils correspondent aux nouveaux besoins de compétences.



6

Portrait statistique des cabinets de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers

RAPPEL DU CONTEXTE

Le portrait statistique de la branche est le premier volet de l'étude prospective. Il a pour objectif d'actualiser les données publiées dans les éditions précédentes.

LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

Des entreprises d'une taille moyenne supérieure à la moyenne des professions libérales

1 800 cabinets de géomètres-experts, topographes, topogrammètres et experts fonciers emploient plus de 11 500 salariés. Près de 70 % des cabinets (et 90 % des effectifs) appartiennent à la famille des géomètres-experts ; 29 % des topographes ; 3 % des photogrammètres. Les entreprises de la branche ont une taille supérieure à la moyenne des entreprises libérales : 7,6 salariés en moyenne. Les entreprises de plus de 10 salariés réalisent la moitié du chiffre d'affaires de la branche et emploient 60 % des salariés. 45 % des entreprises ont cependant de 6 à 10 salariés.

Une branche plutôt masculine et jeune

Les hommes représentent 70 % des salariés de la branche. Ils sont globalement plus jeunes que les femmes. Un salarié sur trois est âgé de plus de 45 ans. Les plus de 50 ans concentrent un peu plus de 20 % des effectifs de la branche.

Près de 70 % des salariés de la branche appartiennent à la catégorie des professions intermédiaires qui regroupe tous les techniciens géomètres et topographes ; un salarié sur cinq relève de la catégorie employé (majoritairement des femmes).

Une population formée

45 % des salariés ont un diplôme supérieur au bac :

- 24 % un BTS, diplôme qui correspond au métier de technicien géomètre ;
- 20 % un diplôme d'ingénieur (niveau I et II).

55 % des salariés sont sans diplôme du supérieur. Parmi ces salariés, plus de la moitié sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP.

Des emplois souvent stables et à temps plein

La majorité des salariés bénéficie d'un CDI à temps plein, seulement 9 % des salariés ont un CDD (contrat à durée déterminée) et 12 % sont à temps partiel.

Les contrats d'apprentissage concernent 3 % des salariés, mais 18 % des moins de 25 ans. 55 % des moins de 25 ans ont un CDD et 27 % un CDI. La part des CDD baisse ensuite fortement après 25 ans, ce qui témoigne de la bonne intégration du marché du travail dans la branche.

Des entreprises et des salariés très actifs dans le domaine de la formation continue

L'intégralité des salariés des entreprises de plus de 10 salariés a connu au moins un départ en formation sur les trois années 2008 -2009-2010. Même dans les entreprises de moins de 10 salariés les pratiques de formation restent à un niveau élevé : 96 % des entreprises et 59% des salariés ont bénéficié d'une action de formation sur ces trois années.



Le plan de formation est surtout utilisé pour les actions d'actualisation des compétences. Le DIF (droit individuel à la formation professionnelle) reste faiblement mobilisé quoiqu'en augmentation sur les dernières années.

Le contrat de professionnalisation a concerné 10% des entreprises et 2% des salariés. Plus de la moitié des contrats de professionnalisation sont consacrés à former des BTS de géomètres-experts.

Les ingénieurs / cadres ainsi que les employés se forment plus que la moyenne (leur poids dans la population formée est supérieur à leur poids dans la branche) ; les techniciens et agents de maîtrise en revanche représentent plus des trois quarts des salariés de la branche et la moitié des individus formés.

Une légère différence dans l'accès à la formation selon le genre est observée :

- les hommes regroupent 69% des salariés de la branche mais 74% des salariés ayant suivi une action de formation ;
- les femmes rassemblent 31 % des effectifs salariés de la branche mais 26 % seulement des salariés formés.

7

Portrait prospectif approfondi de la branche des études d'huissiers de justice

RAPPEL DU CONTEXTE

La branche des études d'huissiers de justice a rejoint l'OMPL en 2009. Elle n'a donc pas bénéficié d'un portrait statistique. Etant soumise à de fortes évolutions, la branche souhaite disposer d'une étude prospective qui lui permettra d'identifier les enjeux auxquels elle est confrontée, les évolutions possibles et les effets de ces évolutions sur les emplois.

LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

Une branche confrontée à de fortes évolutions

Les études d'huissiers de justice sont confrontées à d'importantes évolutions qu'il convient d'anticiper :

- réglementaires (droit de l'exécution, statut de la profession) en France et en Europe ;
- économiques liées à l'évolution des marchés et de la concurrence ;
- stratégiques au niveau des huissiers de justice et de leurs donneurs d'ordres ;

- technologiques par le recours de plus en plus important à de nouvelles technologies ;
- organisationnelles impactant les organisations de travail et les pratiques de gestion des ressources humaines ;
- démographiques en raison du vieillissement des huissiers de justice et des salariés.

Face à ces enjeux, une poursuite des efforts de formation des collaborateurs sera nécessaire, mais il importe aussi pour les dirigeants de se préparer à ces évolutions.

Un enjeu majeur : accompagner le management et les salariés

Un scénario prospectif central et deux scénarios alternatifs sont envisagés à l'horizon 2020. L'un relativement favorable à la profession « les huissiers de justice confortés au sein des professions de l'exécution », l'autre plus pessimiste « libéralisation et ouverture à la concurrence ».

Quel que soit le scénario, les évolutions de l'emploi salarié seront contrastées. Mais quelques tendances lourdes se dessinent :

- un fort développement des emplois de clerks gestionnaires de dossiers ;
- des pertes d'emplois marquées pour les secrétaires et autres personnels peu qualifiés, ainsi que, dans une moindre mesure, les clerks significateurs ;
- un léger recul des effectifs de principaux clerks, avec un développement lent des postes d'huissiers de justice salariés plus nettement perceptible après 2015.



Dans tous les scénarios, le poids des clerks gestionnaires de dossiers va considérablement progresser entre 2010 et 2020, alors que d'autres postes moins qualifiés (notamment de secrétariat, et dans une moindre mesure de clerks significateurs) vont devoir se transformer pour mieux répondre aux besoins.

Au niveau des postes de cadres, il faut anticiper en particulier un recul des emplois de principaux clerks à l'horizon 2020, du fait du développement du statut d'huissier de justice salarié.

Pour les huissiers de justice dirigeants, des enjeux importants sont à souligner, en particulier afin de se préparer à ces évolutions à venir : accompagner le changement, favoriser la professionnalisation et le développement des compétences des salariés. Cela suppose de développer de nouvelles compétences de managers, qui devront de plus en plus être considérées comme faisant partie du cœur de métier des huissiers de justice dirigeants.

L'ensemble des évolutions impacteront le niveau quantitatif de l'emploi et les besoins de recrutements par famille de métiers, mais également le contenu de ces métiers et les besoins en compétences.

Rencontre annuelle de l'OMPL

« Professions libérales, quelles perspectives face aux mutations sociales et économiques ? »

« **T**rouver les éléments nécessaires pour demeurer un secteur compétitif » malgré la crise et « se préparer aux défis qui vont se présenter » sont, pour Roger Halegouet, président de l'OMPL, les enjeux principaux des professions libérales. Ce contexte explique le thème retenu pour la rencontre annuelle organisée à l'occasion des assises des professions libérales, le 12 décembre 2011 au Conseil Economique Social et Environnemental (CESE). Elle a réuni des partenaires sociaux, des élus, des consultants ou encore des économistes autour de l'avenir d'un secteur qui, comme l'a souligné Roger Halegouet dans son discours introductif, « trouve sa richesse dans les hommes et les femmes qui le composent ».

Construction identitaire des professions libérales au fil de l'histoire

C'est à partir de la révolution que le microéconomiste Stéphane Rapelli, spécialiste des professions libérales, fait remonter l'origine de la structuration du secteur. Dans son intervention il précise que la construction identitaire des professions libérales a notamment été entravée par la loi Le Chapelier (1791) qui interdit alors toute forme d'association, « c'est par un processus de lobbying parlementaire que les professions libérales parviennent à s'affirmer progressivement ». À l'époque, elles s'opposent aussi au décret d'Allarde, qui stipule que tout citoyen est libre d'exercer la profession de son choix à condition de payer une patente. Selon le microéconomiste, la création des ordres professionnels remonte aux années 1940 avec l'émergence d'une véritable définition du professionnel libéral, reposant sur cinq critères : il doit être « un expert reconnu maîtrisant son métier », « empreint d'éthique professionnelle », une « personne de confiance », « un acteur social de premier ordre », et bien sûr, « un travailleur indépendant ». Toutefois, pour Stéphane Rapelli, la féminisation, le besoin des jeunes générations de ménager leur vie privée, la montée du salariat ou encore l'apparition de nouveaux métiers se réclamant des professions libérales sont venus questionner cette définition au cours des dernières décennies. « Le réel défi pour les professionnels libéraux est de renforcer les contours de leur identité et de l'affirmer à nouveau. Gageons qu'ils y réussiront, et au regard de l'histoire, je n'en doute pas un instant », conclut Stéphane Rapelli.

Quels scénarios prospectifs pour les secteurs juridique, santé, cadre de vie et technique ?

Au cours de la rencontre, les risques et opportunités propres à l'évolution de trois secteurs ont été étudiés à la loupe par trois consultants, spécialistes des professions libérales.

Santé. S'arrêtant sur le sort des laboratoires de biologie médicale, Christophe Jeammot (cabinet Pollen Conseil) souligne leur rapide concentration, causée notamment par une baisse de la nomenclature et par les nécessités de l'accréditation bientôt obligatoire. De leur fusion résulte une restructuration du paysage articulée « autour de groupes employant a minima 45 salariés, organisés autour de plateaux techniques », explique le consultant. « Deux scénarios sont possibles : soit cette baisse de la nomenclature sera compensée par une augmentation de la productivité, soit ce ne sera pas le cas », dit-il. Aussi, il attend de cette mutation du secteur une évolution des besoins en compétences dans les laboratoires. « Les biologistes seront attendus de plus en plus sur des fonctions tournant autour des ressources humaines, du financement ou de la production... » Au vu d'une montée en puissance des fonctions transversales, Christophe Jeammot prévoit soit une évolution professionnelle des salariés, soit des « recrutements à l'extérieur ». Quant aux techniciens, ils seront de plus en plus affectés soit sur les nouveaux plateaux techniques, soit sur les sites de prélèvements.

« UN EXPERT RECONNU MAÎTRISANT SON MÉTIER,
EMPREINT D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE,
UNE PERSONNE DE CONFIANCE
ET UN ACTEUR SOCIAL DE PREMIER ORDRE »

Cadre de vie. Pour Rémi Debeauvais (cabinet Ithaque), les salariés des professions du cadre de vie partagent avec certains secteurs connexes, comme le BTP, des facteurs d'évolution. Au premier rang desquels « *l'évolution des technologies mobiles qui raccourcit les process* », le déploiement des outils informatiques, la croissante autonomie des opérateurs, confrontés dans le même temps à un raccourcissement des délais. « *Les acteurs sont également aux prises à la complexification réglementaire et à des exigences croissantes en termes de qualité, ce qui se traduit par un développement des certifications et labels* ». Face à ces récentes évolutions la question du besoin en compétences se pose. « *Faut-il plus de polyvalence ou plus de spécialisation ?* », interroge le consultant. D'autre part, il est souhaitable d'interroger la problématique des complémentarités entre les secteurs connexes. « *Faut-il s'associer entre professionnels ou, au contraire, intensifier les différences ?* »

Juridique. Philippe Passemard (cabinet Geste) analyse les évolutions des professions juridiques à travers l'exemple des huissiers de justice. L'un des facteurs de changement est le vote de la loi du 28 mars 2011 qui permet désormais aux avocats, huissiers de justice, notaires et cabinets juridiques de travailler ensemble par le biais d'une holding. « *Face à ce bouleversement, deux scénarios pourront se présenter pour les huissiers de justice : soit ils verront leur poids conforté, soit ils seront confrontés à un accroissement de la libéralisation* ». Un destin qui « *dépend de leur capacité à s'implanter dans leur marché et à se structurer davantage* ». Les enjeux en termes de ressources humaines sont réels. « *La poursuite des fusions et rapprochements entre cabinets risque de diminuer le besoin en emplois peu qualifiés* ». Quant aux managers, ils seront de plus en plus amenés à consacrer une part croissante de leur temps à des fonctions transversales, plutôt qu'à leur coeur de métier. La mise en place d'une véritable politique de GPEC dans la branche est préconisée, ce qui implique une attention particulière au dialogue social.

Répondre aux évolutions des besoins en compétences par une structuration croissante du dialogue social

« *Le dialogue social dans les branches professionnelles des professions libérales, une longueur d'avance ?* » La première table ronde de la matinée a réuni d'une part des représentants de l'Unapl (Union nationale des professions libérales), et de l'autre des syndicats de salariés. La plupart des intervenants font état d'une communauté d'intérêts entre patronat et salariat, et de récents progrès en matière de dialogue social.

La crise : « L'âge d'or des professions libérales »

Les professions libérales seraient-elles sur le point d'entamer leur « âge d'or » ? C'est en tout cas ce que pense le macroéconomiste Nicolas Bouzou. Il passe ainsi en revue les grandes mutations sociales, dépeint leur impact sur les professions libérales, et pointe les opportunités qui s'offrent au secteur. Le premier bouleversement est l'avènement d'une crise des finances publiques. Elle touche en premier lieu les professions de santé, dans le cadre des réflexions sur la maîtrise des dépenses. La sécurité sociale doit-elle tout rembourser ? Faut-il conserver une rémunération « à l'acte » pour les professionnels ? Les professions libérales sont aussi confrontées à la mondialisation, et au « boom des pays émergents » ainsi qu'à « l'accélération des innovations technologiques » qui entraînent des phénomènes de « destructions créatrices » en matière d'emploi. « *Il faut sans cesse monter en gamme, changer de métier ! Par exemple, aujourd'hui, la valeur ajoutée d'un expert-comptable, c'est le conseil, et non plus seulement la tenue de comptes, puisque cela est facilement accessible grâce aux technologies* ». La conjugaison de ces éléments est aussi une opportunité pour les professions libérales : « *leur rôle de soigner, de conseiller, d'accompagner, d'être empathique va prendre de plus en plus d'importance* », déclare-t-il.

Comment faire face aux impacts des évolutions législatives dans les professions libérales ?

Insuffisamment conviées au sein des débats publics, les professions libérales sont néanmoins en proie à d'importantes mutations. François Blanchecotte (UNAPL), Jean-Michel Clément (député PS), Gérard Goupil (UNAPL), Sébastien Huyghe (député UMP), Laurence Martin (FO), Djamel Teskouk (CGT), intervenants de la seconde table ronde mettent en lumière les dernières évolutions réglementaires et législatives, débattant de leurs impacts sur le secteur, et des tournants à prendre face aux conséquences qui en découlent.

Extraits de la newsletter réalisée pour l'OMPL par Verbatim Communication • Groupe AEF

130 700
ENTREPRISES



12 BRANCHES



PROXIMITÉ



425 900
EMPLOIS



Source: Insee - Source: OPCA - Source: OPCA
© 2009 - PL - La B - P. 10

ORIENTATIONS 2012

- CONCILIER DEMANDES SPÉCIFIQUES DES CPNEFP ET APPROCHE TRANSVERSE
- POURSUIVRE LA RÉFLEXION DE L'OMPL AU NIVEAU EUROPÉEN

Constats à l'origine des orientations 2012

- Les années antérieures ont montré que les partenaires sociaux sont très souvent animés par des préoccupations similaires qui dépassent le périmètre d'une branche professionnelle. L'OMPL se saisit de plus en plus de problématiques transverses aux différentes branches professionnelles qu'il propose aux CPNEFP (Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) d'étudier. Ces études transverses sont une occasion de mettre en perspective les contextes des différentes branches et d'échanger sur les pratiques. Elles devraient permettre à terme de disposer d'une approche sur trois niveaux : la branche, le secteur et l'ensemble des entreprises.
- Les demandes des branches professionnelles restent la première source de sollicitation de l'OMPL. Elles confirment son rôle en tant qu'acteur au service des branches professionnelles.
- L'influence des directives européennes sur les évolutions des entreprises et des salariés est analysée dans chaque étude prospective. Afin de suivre au plus près toutes les décisions concernant les professions, l'OMPL a décidé d'adhérer au CEPLIS (conseil européen des professions libérales).

Etudes se poursuivant en 2012

Huit études ne sont pas arrivées à leur terme en raison d'une date de démarrage tardive ou de leur complexité. Elles seront finalisées au cours du premier semestre 2012.

Quatre portraits prospectifs approfondis

1. les cabinets dentaires ;
2. la pharmacie d'officine ;
3. les cabinets de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers ;
4. les études de mandataires et administrateurs judiciaires.

Trois études thématiques

5. impact de la qualification des personnels sur l'activité et l'emploi dans la branche des cabinets et cliniques vétérinaires ;
6. devenir des jeunes diplômés des entreprises d'économistes de la construction ;
7. trajectoires professionnelles des salariés des entreprises d'économistes de la construction.

Une étude transverse

8. étude sur la qualité des emplois dans les entreprises libérales.





Portraits prospectifs approfondis

Ces portraits prospectifs concernent la branche des cabinets dentaires, de la pharmacie d'officine, des cabinets de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers et des études de mandataires et administrateurs judiciaires.

OBJECTIFS DES ETUDES

- Décrire les caractéristiques de la branche.
- Identifier les évolutions prévisibles en cours.
- Définir des scénarios prospectifs d'évolution à 5 - 10 ans.
- Proposer des pistes d'intervention.

Impact de la qualification des personnels sur l'activité et l'emploi dans la branche des cabinets et cliniques vétérinaires

OBJECTIFS DE L'ETUDE

- Mesurer l'impact des qualifications professionnelles sur la décision de recrutement.
- Identifier l'intérêt, la pertinence et la valeur ajoutée de la qualification ASV (Auxiliaire Spécialisé Vétérinaire).

Pour atteindre ces objectifs, il a été fait le choix de réaliser une étude qualitative s'appuyant sur des entretiens téléphoniques auprès d'une cinquantaine d'employeurs.

Devenir des jeunes diplômés des entreprises d'économistes de la construction

OBJECTIFS DE L'ETUDE

- Préciser les orientations professionnelles (ou poursuites d'études) prises par les jeunes diplômés.
- Identifier le niveau de connaissance de la branche et leur opinion sur les perspectives offertes.
- Définir les emplois proposés par les autres branches du bâtiment aux diplômés de l'économie de la construction.

Trajectoires professionnelles des salariés des entreprises d'économistes de la construction

OBJECTIFS DE L'ETUDE

- Retracer l'évolution des compétences dans le temps.
- Repérer les trajectoires professionnelles des salariés.
- Identifier les exigences, les compétences, les mobilités... liées aux évolutions de carrière.

Etude sur la qualité des emplois dans les Professions libérales

OBJECTIFS DE L'ETUDE

- Comparer par genre et catégorie socioprofessionnelle :
 - l'accès à la formation des salariés ;
 - les niveaux de rémunération ;
 - la qualité des emplois (type de contrat, durée du temps).
- Mesurer le taux d'emploi des seniors.



Nouvelles études pour 2012

Deux nouvelles études thématiques initiées par les CPNEFP viennent enrichir le programme de travail de l'OMPL pour 2012. Pour toutes les nouvelles études, la première phase intègre une rencontre individuelle des partenaires sociaux de la branche afin d'identifier leurs attentes spécifiques, les ressources qu'ils peuvent mobiliser (documentation, expertise, réseau...). Ceci permet de définir au mieux les différentes étapes du projet et d'y associer étroitement l'ensemble des partenaires sociaux.

- **Portrait prospectif approfondi de la branche des cabinets d'avocats**

La branche des cabinets d'avocats sera la première à bénéficier d'une actualisation de son portrait prospectif. Le précédent date de 2008, il a été réalisé dans un contexte très mouvementé où les rapports sur la profession d'avocats étaient nombreux (rapport Attali, rapport Léger, Rapport Darrois...) ainsi que les projets de remise en cause (modification de la carte judiciaire, suppression du juge d'instruction, grande profession du droit, avocat d'entreprise...). Les prévisions, quel que soit le scénario, étaient une baisse des effectifs salariés ou au mieux une légère progression, les emplois de secrétaires juridiques étant dans les deux cas en recul. Quatre années après cet exercice de prospective, il est nécessaire de revenir sur les hypothèses énoncées afin d'en vérifier la pertinence, d'autant que le contexte s'est précisé et que la profession d'avoué a disparu. L'étude devrait se dérouler sur une dizaine de mois.



- **Etude européenne sur les entreprises et les emplois de l'expertise en automobile**

La branche des experts en automobile a réceptionné son étude GPEC. Celle-ci mettait notamment en évidence une absence d'homogénéisation entre les différents pays européens, tant au niveau des règles régissant la profession que de la dépendance vis-à-vis des compagnies d'assurance. Afin de pouvoir faire valoir ses spécificités auprès de la Commission européenne et de faire évoluer la réglementation, la profession a commandé à l'OMPL une étude européenne comparative. Il s'agira de la première étude européenne réalisée par l'OMPL.

Quatre études transverses ont été programmées par le conseil d'administration de l'OMPL.

• Chômage dans les entreprises libérales

Les données sur le chômage appliquées aux entreprises libérales sont pour ainsi dire inexistantes. Jusqu'alors, les perceptions de la situation de l'emploi étaient plutôt positives et la question du chômage jugée infondée. Depuis quelques mois, des signes d'un changement de tendance apparaissent et cette question devient d'actualité. Or, l'absence de visibilité ne permet pas aux partenaires sociaux de construire des stratégies emploi formation adaptées au contexte de la branche. Cette étude sera, dans un premier temps, conduite pour la branche de la pharmacie d'officine afin d'en construire la méthodologie qui devra s'appuyer à la fois sur les données de la DADS et un partenariat avec Pôle Emploi.

• Insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage

Les études sur le turnover ont montré que celui-ci se situait principalement lors des premières années d'activité professionnelle, passé les 4-5 premières années, les salariés sont plus stables. Or, les branches professionnelles consacrent des budgets importants pour la qualification des salariés notamment par le biais du contrat de professionnalisation. Il est important pour les partenaires sociaux d'identifier les causes de ce turnover pour en tirer des enseignements et prendre si nécessaire des orientations en termes de stratégie de fidélisation. Dans un premier temps cette étude sera réalisée pour la branche des cabinets dentaires.

• Qualité du temps partiel dans les entreprises libérales

Cette étude fait suite aux études menées sur ce même thème dans la branche des cabinets et cliniques vétérinaires et celle de la pharmacie d'officine, dont les conclusions ont particulièrement intéressé les partenaires sociaux et leur ont permis de mieux cerner les conditions d'emploi des salariés.

• Valeur ajoutée des entreprises libérales

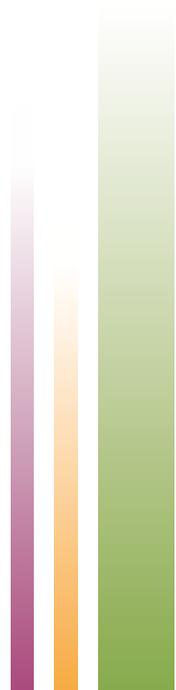
Il est fréquemment avancé que les entreprises libérales jouent un rôle majeur au sein du tissu socioéconomique national. Toutefois si leur importance en termes strictement économiques est analysée, les externalités socioéconomiques qu'elles sont supposées produire ne sont que très rarement formalisées et ne font l'objet d'aucune évaluation. Plus particulièrement, leur place dans l'économie de proximité est très largement méconnue.

En adoptant une approche territoriale, l'objectif de l'étude est d'éprouver l'hypothèse selon laquelle ces entreprises sont des acteurs socioéconomiques de premier ordre dans l'économie de proximité en termes de :

- contribution à la production de la richesse économique ;
- capacité à générer des emplois de qualité ;
- rôle dans l'attractivité des territoires ;
- impact sur le lien social.

Toutes les études réalisées et programmées viennent alimenter l'étude « Etat des lieux et élaboration d'un diagnostic partagé sur les perspectives d'évolution du secteur des professions libérales » inscrite dans la convention signée entre l'UNAPL et le ministère du Travail de l'Emploi et de la Santé, portée par l'OPCA PL, et pour laquelle l'OMPL est identifié comme opérateur.

Cette étude, initialement centrée sur l'ensemble du champ des professions libérales, a été repositionnée sur les branches professionnelles de l'OMPL car elles seules ont adhéré au projet.



L'OMPL, un outil paritaire au service des entreprises et des salariés

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 conclu entre l'UNAPL (Union Nationale des Professions Libérales) et les 5 syndicats salariés représentatifs au plan national.

L'observatoire est une association type loi 1901, administrée par un conseil d'administration et un bureau exécutif paritaires.

- Roger HALEGOUET : président
- Marie-Françoise GONDARD-ARGENTI : trésorier
- Patrick GUEBELS : vice-président
- Pierre DIEU : secrétaire

COLLÈGE EMPLOYEURS

- Jean Cotessat
- Philippe Denry
- Jean-Paul Donzel
- Marie-Françoise Gondard-Argenti
- Gérard Goupil
- Patrick Guebels
- Patrick Julien
- Bruno Pelletier

COLLÈGE SALARIÉS

- Pierre Marie Dieu
- Serge Forest
- Alain Hénaux
- Marie France Guthey
- Roger Halegouet
- Philippe Klusiewics
- Michel Parinet
- Colette Perin
- Michel Seignovert
- Djamal Teskouk

Il a pour missions de :

- proposer un état général de l'emploi et des qualifications dans les entreprises libérales et leur évolution ;
- proposer des éléments de réflexion sur cette évolution et des possibilités de correction par la mobilisation de moyens (aides à l'emploi, ingénierie,...) ;
- mettre en valeur, par un suivi des études sur les branches, les besoins, carences et perspectives ;
- répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) des branches, sur ces évolutions.

12 branches professionnelles sont représentées au sein de l'OMPL :

- Cabinets d'avocats
- Cabinets dentaires
- Cabinets et entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètre-expert, topographes, photogrammètres, experts fonciers
- Cabinets médicaux
- Cabinets et cliniques vétérinaires
- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économiste de la construction
- Etudes d'huissiers de justice
- Etudes de mandataires et d'administrateurs judiciaires
- Laboratoires de biologie médicale
- Pharmacies d'Officine