



Rapport 2013 D'ACTIVITÉ

Observatoire prospectif
des métiers et des qualifications
dans les professions libérales

Sommaire

2013 l'année de la transversalité	1
Programme de travail	4
13 études conduites par l'OMPL	6
Six études publiées	9
Rencontre annuelle de l'OMPL	28
2014 orientations	33
5 études en cours	34
5 nouvelles études	37

2013 l'année de la transversalité

Depuis sa création, l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) répond systématiquement à toutes les demandes d'études des partenaires sociaux des branches professionnelles qui composent son périmètre d'action.

Aujourd'hui, chaque branche dispose de son portrait statistique construit à partir de données qui peuvent être mobilisées annuellement, facilitant ainsi un suivi régulier des différents indicateurs emploi-formation mis en place.

Par ailleurs, 12 branches ont bénéficié d'une étude prospective qui les a engagées dans une réflexion sur leurs perspectives d'avenir, en fonction de l'évolution des variables qui caractérisent leurs orientations visibles.

En parallèle à cette mission centrale, l'Observatoire a conduit les actions spécifiques aux objectifs définis par son Conseil d'administration, en poursuivant notamment des analyses transverses inter-professionnelles. Ces études contribuent à la visibilité des entreprises libérales en privilégiant une approche différente.

Emploi, chômage, présence territoriale, qualité de vie au travail et cartographie des métiers sont autant de thèmes retenus pour analyser les spécificités des entreprises libérales et de leurs salariés.

Toutes les études publiées montrent que les entreprises libérales se distinguent des autres secteurs en offrant des emplois de plus grande qualité (moins de chômage, très majoritairement des temps partiels choisis, et principalement des CDI).

Identifiées par la population comme des services rendus au public, elles sont, pour la plupart et notamment celles relevant de la santé, qualifiées d'indispensables à la qualité de vie des citoyens.

Cependant, leur image reste encore trop souvent figée sur le seul professionnel libéral, occultant les salariés, pourtant indissociables de la qualité du service rendu.

Ces études transverses sont pour nous tous, employeurs et salariés, des outils indispensables pour mesurer au regard des entreprises de notre secteur libéral et de l'ensemble de l'économie, notre performance socio-économique.

Cependant, il nous reste encore bien des chantiers à mener et des outils à construire pour remplir notre mission dans sa totalité.

L'étude et l'enquête transverses, qui se poursuivent en 2014, ouvrent un nouvel horizon.

La cartographie des métiers, qui a pour ambition de participer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés, devrait, à terme, permettre à chaque salarié de pouvoir identifier les trajectoires professionnelles qui s'offrent à lui en fonction de son métier, de ses qualifications et de ses compétences.

Un projet ambitieux qui s'étalera sur plusieurs années.

De plus, l'enquête sur la qualité de vie au travail des salariés est, pour l'OMPL, un réel défi, car sa réussite repose sur notre capacité à informer et mobiliser les employeurs et les salariés sur son importance.

Cette enquête s'appuie sur le postulat que dans les TPE, et plus précisément au sein des entreprises libérales, la qualité de vie au travail des salariés impacterait la performance de l'entreprise.

Identifier les difficultés ressenties par les salariés pourra permettre aux partenaires sociaux de réfléchir à des solutions acceptables par tous.

Ainsi l'Observatoire contribue, par le bien-fondé de ses études, au dialogue social,

C'est en tout cas notre ambition !

Pierre Marie Dieu
Vice président

Patrick Guebels
Président

2013

“ Treize études inscrites au programme de travail, dont près de la moitié concerne des thématiques transverses et l'autre moitié des études statistiques et prospectives.

“ Rencontre annuelle de l'OMPL sur le thème des TPE, un acteur du dynamisme territorial.

Programme de travail

Quatre objectifs fixés par le conseil d'administration

- Renforcer la communication sur les travaux de l'OMPL
- Répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)
- Poursuivre les analyses transverses aux branches professionnelles
- Tirer les enseignements de la première étude européenne

“ L'OMPL doit contribuer à faire émerger une nouvelle représentation des professions libérales. ”

Renforcer la communication sur les travaux de l'OMPL

Afin d'accroître la visibilité des travaux de l'OMPL, le conseil d'administration a placé l'année 2013 sous le signe de la communication. En complément de la publication de toutes les études sur le site, une agence de presse, choisie après appel d'offres, a été mandatée pour médiatiser les publications de l'OMPL.

La conférence et les communiqués de presse ont confirmé l'intérêt des journaux professionnels pour les travaux de l'OMPL.

En revanche, les médias généralistes identifient mal la contribution des professions libérales à l'économie nationale et au développement de l'emploi. La notion d'entreprise n'y est pas rattachée et les représentations restent encore au niveau du professionnel libéral lui-même.

De cette première année de collaboration avec une agence de relations presse, il résulte que l'OMPL doit contribuer à faire émerger une nouvelle représentation des professions libérales afin que celles-ci soient assimilées à des entreprises productives contribuant à la croissance et mobilisant des compétences salariées qui participent pleinement au service rendu.

Répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP

Comme chaque année, toutes les demandes des branches professionnelles ont été intégrées dans le programme de travail de l'OMPL dès lors qu'elles étaient compatibles avec ses missions.

Poursuivre les analyses transverses aux branches professionnelles

La transversalité est devenue un axe majeur de l'activité de l'OMPL. Près de la moitié des études conduites en 2013 sont concernées.

Tirer les enseignements de la première étude européenne

La première étude européenne est publiée. L'absence, dans la plupart des pays européens, de données quantitatives et qualitatives et de relais pour recueillir de l'information n'a pas permis de mener l'étude au niveau des 27 pays.

Néanmoins, le travail en collaboration avec la FIEA (Fédération internationale des experts en automobile) a facilité la réalisation de l'étude dans les pays où elle est implantée.

Malgré les difficultés identifiées, cette étude sur les cabinets d'expertise en automobile est novatrice, car il n'existe aucune étude comparative aussi détaillée sur les entreprises de cette branche. Elle confirme la nécessité pour tous les acteurs de disposer d'éléments de comparaison à l'heure où certains évoquent de plus en plus des risques de déréglementation.

13 études conduites par l'OMPL

Trois portraits statistiques, trois études prospectives, deux études thématiques et cinq études transverses.

Huit études ont débuté en 2012 et cinq en 2013.

“ Toutes les études thématiques sont directement liées aux préoccupations des partenaires sociaux et conduites en étroite partenariat avec eux. ”

Portraits statistiques

- Cabinets d'avocats ;
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires ;
- Entreprises d'architecture.

Études prospectives

- Études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires ;
- Cabinets d'avocats ;
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires.

Les portraits statistiques et les études prospectives restent au cœur des travaux de l'OMPL. Depuis la création de l'Observatoire en 2005, les branches professionnelles adhérentes ont bénéficié d'un, voire de plusieurs portraits statistiques puisqu'ils sont mis à jour et enrichis en moyenne tous les trois ans. La prospective étant construite sur le moyen terme (cinq à dix ans), les études sur ce thème sont plus espacées dans le temps pour bénéficier d'un recul suffisant par rapport aux scénarios développés.

Études thématiques

- Étude européenne sur les entreprises et les emplois des entreprises d'expertise en automobile ;
- Insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats et périodes de professionnalisation dans les cabinets dentaires.

Toutes les études thématiques sont directement liées aux préoccupations des partenaires sociaux et conduites en étroite partenariat avec eux.

Études transverses

- Chômage annuel de branche ;
- Emploi à temps partiel, subi ou choisi par les salariés ?
- Entreprises libérales et territoires ;
- Cartographie des métiers ;
- Qualité de l'emploi des salariés des professions libérales.

Des études en phase avec les orientations de l'Observatoire

- Être l'observatoire des branches adhérentes en prenant en compte systématiquement les demandes formulées par les CPNEFP.

Elles copilotent les études programmées, sont associées à toutes les phases de travail, valident les conclusions, facilitent l'accès aux données statistiques et permettent le contact avec les employeurs et les salariés. Leur mobilisation et leur implication assurent la réussite de l'étude.

- Participer à la reconnaissance des entreprises libérales en pointant leur impact socio-économique.

Les études transverses, qu'elles aient une approche qualitative ou statistique, mettent en évidence la place spécifique des entreprises libérales dans l'économie. Les études statistiques se déclinent en trois volets : une analyse de l'ensemble des entreprises libérales pour les situer par rapport à d'autres secteurs de l'économie, une analyse par secteur d'activité avec une comparaison entre eux et une analyse par branche.

“ Les études transverses, qu'elles aient une approche qualitative ou statistique, mettent en évidence la place des entreprises libérales. ”

Six études publiées

Deux études spécifiques au secteur du cadre de vie-technique

- Entreprises d'architecture
Portrait statistique
- Cabinets d'experts en automobile
Étude européenne

Une étude liée au secteur juridique

- Études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires
Étude prospective

Trois études transverses

- Chômage annuel de branche
- Emploi à temps partiel, subi ou choisi par les salariés ?
- Entreprises libérales et territoires

Cabinets d'experts en automobile

étude européenne

Principaux enseignements

Expertise automobile entre hétérogénéité et rationalisation

Les activités des entreprises diffèrent d'un pays à l'autre, en fonction des pratiques liées aux attentes spécifiques des automobilistes et à leurs habitudes culturelles. Quantitativement, l'activité est actuellement orientée à la baisse en raison de la conjugaison de plusieurs phénomènes : régression de la sinistralité, développement des solutions alternatives à l'expertise traditionnelle de terrain et crise économique.

Qualitativement l'activité est impactée par le retrait de l'expertise terrain au bénéfice d'alternatives comme l'EAD (expertise photo à distance) et les devis automatisés des réparateurs automobiles.

Depuis plus de dix ans, les technologies de l'information et de la communication modifient considérablement les conditions d'exercice du métier.

Quatre statuts possibles pour les experts en automobile

Libéral-indépendant, collaborateur libéral, salarié de cabinet d'experts en automobile libéral ou salarié de compagnie d'assurances sont des statuts accessibles en fonction des possibilités offertes par les pays. Une grande variabilité s'observe entre les pays où l'activité relève uniquement des entreprises indépendantes (France, Italie ou Espagne) et ceux où elle est partagée avec les salariés des assurances (Suisse, Allemagne ou Pays-Bas). Si l'entreprise d'expertise en automobile est la modalité la plus souvent rencontrée, il existe également des cabinets d'expertise en assurance automobile et IARD (incendie, accidents et risques divers).

Tendance à la professionnalisation des experts en automobile

Cette professionnalisation s'appuie sur un renforcement de la formation initiale et sur l'enrichissement des formations continues, notamment sous l'impulsion des organisations professionnelles nationales. Cependant, chaque pays garde ses spécificités.

Accentuation de l'autonomie des experts en automobile

Trois catégories d'emplois existent : experts en automobile, secrétaires et métiers supports. En moyenne, le ratio expert en automobile par secrétaire a tendance à s'élever aux dépens des secrétaires. L'orientation à la baisse de l'activité a vocation à être accompagnée d'une baisse du nombre d'actifs du secteur indépendant, du moins en l'absence de développement de nouvelles activités. La taille des entreprises en emplois salariés peut aller jusqu'à plus de 1000 salariés avec une implantation internationale éventuelle. À l'inverse, des experts indépendants exercent sans ou avec très peu de salariés. Les réseaux de cabinets indépendants émergent et les structures de taille moyenne (de cinq à vingt actifs) se développent.

Rôle majeur des assurances au niveau du mandat et du financement de l'expertise

Malgré des tendances communes, les compagnies d'assurances ne développent pas de modèle unique d'administration des sinistres.

Le rôle de l'expert en automobile, conféré par les assureurs dépend de plusieurs variables : l'intensité de mobilisation, la mobilisation d'experts externes ou salariés à la compagnie d'assurances, la mobilisation de professionnels individuels ou de sociétés d'experts en automobile et les types de procédures pour évaluer les dommages.

Les experts devront rationaliser leurs processus afin d'être efficaces face au développement d'évaluations alternatives moins coûteuses et plus rapides.

Dans ce contexte, efficacité, spécialisation et qualité totale seront des clés de succès pour répondre aux attentes des compagnies d'assurances.

Impact faible de l'Union européenne

Globalement, les experts ayant participé à l'étude considèrent l'impact de l'UE (Union européenne) comme faible. Si les directives « reconnaissance des qualifications » et « services » vont rendre la mobilité des professionnels plus aisée, celle-ci devrait rester marginale à titre individuel, mais conforter les initiatives de développement des quelques grandes entreprises d'expertise en automobile.

Impact des évolutions sur l'activité et l'emploi

Les évolutions technologiques, les évolutions externes aux décisions du secteur (baisse de la sinistralité...), la hausse des niveaux des dommages pour le mandatement d'un expert et les impacts européens seront plutôt défavorables à l'activité et à l'emploi. Les nouvelles technologies et les nouveaux matériaux, la certification des véhicules d'occasion, l'optimisation/mutualisation des organisations, la mutualisation des secrétaires mais aussi des experts, le développement des spécialités des cabinets, le retrait du nombre de secrétaires, l'informatisation, l'évolution de la formation et des compétences des experts, la hausse des emplois dits supports, la professionnalisation des managers devraient caractériser l'évolution qualitative de l'activité et de l'emploi. Des impacts favorables à l'activité et à l'emploi devraient résulter des évolutions des besoins des assurés et des assureurs, du développement de nouvelles activités par les experts en automobile, de certains aspects de la dimension européenne, de la nécessaire adaptation des pratiques et des procédures des assureurs en automobile aux besoins locaux.

Les entreprises d'expertise en automobile à un tournant de leur histoire

Le contexte européen est défavorable à l'activité et à l'emploi des experts en automobile, notamment en raison de la baisse de la sinistralité, du règlement des dommages sans l'intervention de l'expert en automobile, associés à une augmentation de la productivité générée par l'usage des outils technologiques.

Les potentialités de développement existent néanmoins et permettent d'adjoindre une perspective optimiste à la baisse tendancielle. Au-delà du contexte peu favorable, les points clés des évolutions se centrent sur l'organisation du travail, la mise en œuvre de développements d'activité et l'acquisition des compétences nécessaires aux équipes des cabinets d'expertise en automobile.

Entreprises d'architecture : portrait statistique

Principaux enseignements

Une baisse du nombre de salariés après une évolution continue

La branche regroupe environ 33000 établissements dont 9500 avec des salariés en 2010. L'effectif salarié a augmenté de façon continue de 1993 à 2007 puis diminué à partir de 2008 pour s'établir en 2010 à 33000 salariés ETP (équivalent temps plein).

Près des trois quarts des établissements ont moins de cinq salariés et 94% moins de dix. Le nombre d'établissements de plus de dix salariés n'a cessé de croître mais leur effectif salarié s'est globalement réduit depuis la crise de 2008.

Les emplois sont géographiquement concentrés sur l'Île-de-France, PACA et Rhône-Alpes qui regroupent 50% des emplois de la branche.

Un nombre de femmes supérieur à celui des autres branches du secteur

Le taux de féminisation est relativement élevé comparativement à celui des autres branches du secteur cadre de vie-technique. Il augmente lentement mais régulièrement depuis 2000, notamment dans la catégorie cadres composée majoritairement d'architectes salariés.

L'âge moyen des salariés est de 37,5 ans avec une population de techniciens et dessinateurs plus jeune.

Des jeunes plus souvent aux prises avec la précarité et des femmes à temps partiel choisi

La branche concentre un taux de CDD (contrat à durée déterminée) plus élevé (18%) que la moyenne des professions libérales (7 à 8% en moyenne). Il est supérieur pour les tranches d'âge inférieures à 40 ans et surtout à 30 ans.

19% des salariés sont à temps partiel, les femmes sont plus souvent dans cette situation que les hommes. Mais la grande majorité des emplois à temps partiel est d'une durée supérieure à 4/5^e de temps complet. Pour les trois quarts des salariés concernés, il s'agit d'un temps partiel choisi.

13,5% des salariés de la branche ont connu au moins une période de chômage au cours de l'année 2010. Les dessinateurs et les employés administratifs sont plus concernés que la moyenne (16 à 18%). Les tranches d'âge de moins de 40 ans sont également très présentes dans cette population.

Un salarié sur deux accède à la formation continue

Sur une moyenne de trois ans, l'effort de formation de la branche concerne 56% des salariés. 62% des entreprises ont envoyé au moins un salarié en formation. Les entreprises de plus de dix salariés ont un taux d'accès à la formation supérieur aux plus petites.

80% des actions de formation, menées dans le cadre du plan de formation, concernent des thèmes spécifiques au domaine de l'architecture.

“ 19% des salariés sont à temps partiel, les femmes sont plus souvent dans cette situation que les hommes. Mais la grande majorité des emplois à temps partiel est d'une durée supérieure à 4/5^e de temps complet. ”

Études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires de l'état des lieux à la prospective

Principaux enseignements

Évolutions importantes et adaptation des organisations

Si l'exercice sous statut indépendant reste encore majoritaire (53% des professionnels en 2010), il tend à régresser, au profit de l'exercice associé. Apparaît donc une certaine dualité entre, d'un côté, des petites études ou intermédiaires qui conservent une organisation « typique de professions libérales » et, de l'autre, la constitution de groupements plus importants.

Dans un contexte plus concurrentiel, des regroupements s'opèrent

Certains réseaux constitués font l'objet de désignations de plus en plus fréquentes sur quelques dossiers de défaillances d'entreprises importantes, en offrant des garanties à la fois en termes de compétences et surtout de capacité à traiter ces dossiers rapidement. Si les tribunaux ont, jusqu'à présent, favorisé une certaine répartition, en faisant « tourner » les désignations entre les études, les indépendants peuvent avoir plus de difficultés à accéder aux dossiers majeurs, hormis dans les cas de co-désignations. Certaines études ont mutualisé des moyens, voire des postes, au sein de

plateformes. C'est le cas en particulier pour la partie « traitement social » des procédures collectives qui peut s'y prêter, ce qui permet de forts gains de productivité.

Quelle que soit la forme des groupements constitués, l'enjeu central est de réussir la symbiose entre la volonté de cohésion de la structure et le maintien de la proximité et de l'ancrage territorial.

Des études adoptent des modèles d'organisation interne de plus en plus structurés

Cela passe, dans toutes les études, par la mise en place de systèmes d'information, d'archivage de dossiers, de dématérialisation, d'échanges de données informatisées... de plus en plus performants. Des efforts sont également faits pour améliorer les process et la qualité, avec dans certains cas l'application de normes ISO. Au sein des plus grandes études sont mises en place des organisations par pôle d'activité (amiable, sauvegardes, redressements judiciaires et liquidations) et/ou par phase de procédure typique

“ La majorité des salariés occupe des emplois faiblement qualifiés et bénéficie peu de formation. ”

(passif, traitement social, etc.), avec la nomination de responsables de pôles ou de services, et de collaborateurs en charge d'un portefeuille de dossiers ou de missions.

Évolution des pratiques managériales

Cependant une certaine dualité est encore perceptible, avec, d'une part, les études qui fonctionnent encore selon des modèles managériaux « typiques des professions libérales » et, d'autre part, des entreprises plus grandes, dans lesquelles les responsabilités, prérogatives et délégations sont davantage formalisées.

Forte implication des collaborateurs

Avec des dirigeants de plus en plus mobilisés par la gestion stratégique des dossiers et le management général des études, les collaborateurs sont souvent en prise directe avec le suivi des dossiers au quotidien. Si cela varie selon les pratiques des dirigeants, la tendance est de leur confier davantage de responsabilité et d'autonomie sur les dossiers. L'administrateur judiciaire

ou le mandataire judiciaire conserve toutefois la maîtrise des tâches à haute valeur ajoutée (dossiers complexes), la supervision de l'activité, la représentation externe...

Segmentation et forte spécialisation, des autres fonctions salariées

A contrario, la majorité des études semble conserver, pour les autres fonctions salariées, une logique de segmentation et de forte spécialisation. Les nombreuses contraintes (respect des délais, etc.) inhérentes aux procédures collectives nécessitent une certaine « industrialisation » des process et des fonctions en particulier chez les mandataires judiciaires. Chez les administrateurs judiciaires, bien que cette logique existe aussi, une certaine dose de polyvalence peut être admise. Les modes d'intervention sont aussi moins « codifiés » lors d'interventions en amont, dans le cadre de sauvegarde par exemple, ou à plus forte raison lors de dossiers amiables où la démarche adoptée reste souvent propre au dirigeant.

Faible turnover et peu de mobilité professionnelle

Le faible nombre de structures employeuses (moins de 400 au niveau national, administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires confondus) limite les possibilités de changement d'employeur au sein de la branche. Il faut aussi rappeler que 95% des salariés sont en CDI (contrat à durée indéterminée). Tout cela contribue à restreindre fortement le turnover qui s'établissait à 14% en 2010 selon le rapport de branche.

Les possibilités d'évolution professionnelle au sein de chaque étude apparaissent également limitées, à l'exception de quelques collaborateurs de haut niveau de formation, dont certains préparent l'examen d'accès à la profession d'administrateur judiciaire ou de mandataire judiciaire et se destinent à devenir associés. Il faut aussi souligner que la majorité des salariés occupe des emplois faiblement qualifiés et bénéficie peu de formations (et/ou n'en sont guère demandeurs), et encore moins de formations préparant à une évolution professionnelle.

Trois scénarios contrastés à l'horizon 2020

L'avenir de la profession et de ses salariés sera conditionné par des facteurs d'ordre économique, réglementaire, technologique, démographique et stratégique. Trois scénarios prospectifs très différents se dessinent.

La combinaison des facteurs impactant les études dresse un paysage contrasté quant à l'évolution des structures employeuses, de l'emploi et des métiers. Il faut au préalable insister sur la forte spécificité du modèle français d'organisation de la profession, qui se distingue de la plupart des autres pays européens. Il est important de souligner en particulier l'existence de deux professions exclusives distinctes ayant une mission de service public, avec des conditions d'accès strictement définies et une obligation d'assurance collective (avec un système de caisse nationale de garantie qui reste unique en Europe). Le modèle français est souvent présenté comme le mieux à même d'éviter certains conflits d'intérêts, en séparant la protection des intérêts des débiteurs et celle des créanciers, et un haut niveau de garantie collective, même s'il n'est pas exempt de critiques.

La question centrale concerne la pérennité de ce modèle, et son avenir dans un contexte d'harmonisation éventuelle de traitement des procédures collectives au niveau européen, dont le modèle de référence reste à déterminer.

Modernisation de la profession et maintien du modèle français

Ce scénario favorable serait d'abord alimenté par une situation économique propice au développement de l'activité des praticiens des procédures collectives, marquée par une aggravation de la crise économique au plan national et mondial, générant des défaillances d'entreprises toujours plus nombreuses.

Il est aussi conditionné par le maintien des règles actuelles d'exercice qui permettent aux professionnels de rester, de fait, en situation de monopole pour le traitement des procédures collectives.

Ces deux facteurs limitent la concurrence au sein de la profession. Par ailleurs, un cercle vertueux est permis par les efforts conséquents de la branche et de ses études pour se moderniser et optimiser l'efficacité et la qualité de traitements des dossiers confiés. Cela peut passer notamment par des progrès en matière de traitement social, et une capacité démontrée à « gérer » des défaillances d'entreprises dans un climat social autant que possible apaisé. Cela n'est pas une évidence, et suppose des efforts d'organisation et aussi de la formation.

Déréglementation et fin de la spécificité du modèle français

Dans ce scénario, une économie « en sortie de crise », caractérisée par un retour progressif à un régime de croissance plus favorable en France et dans le monde, conduit à une baisse des défaillances d'entreprises, et par voie de conséquence réduit les ouvertures de procédures collectives.

D'un point de vue réglementaire, le statut des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires est remis en cause, stoppant la situation actuelle de « monopole de fait ». Au niveau européen, les administrateurs judiciaires et les mandataires judiciaires rentrent dans le cadre de la directive « services ». Cela conduit à une harmonisation du système de traitement des procédures en Europe et à une ouverture à la concurrence.

Dans ce contexte plus difficile, les études sont encouragées ou contraintes à un rapprochement. Il y a davantage de regroupements subis alors que l'exercice indépendant est inexorablement en recul.

Les efforts de modernisation de la profession sont insuffisants ; certaines études ne sont plus rentables, et sont menacées de cessation d'activité et ne trouvent pas de repreneurs.

Dans un cas extrême, l'hypothèse d'une disparition de la spécificité française et de ses deux professions distinctes d'administrateurs

judiciaires et de mandataires judiciaires ne peut être exclue, en fonction de décisions et d'arbitrages du pouvoir politique.

Pas de bouleversement à court terme du modèle français

Un scénario médian peut être considéré comme central. Celui-ci ne verrait pas de bouleversement à court terme du modèle français mais ne s'exonérerait pas, à plus long terme (horizon 2020), d'une remise en cause progressive, notamment sous l'impulsion des instances européennes. Dans cette conjoncture, se dessinerait progressivement un clivage au sein de la branche, avec l'apparition probable d'études « à deux vitesses » :

- des structures plus importantes (notamment en groupement) et/ou mieux organisées et modernisées, aptes à gérer les plus gros dossiers de sauvegardes, redressements et liquidations judiciaires ;
- des petites études restant sur des schémas d'organisation plus anciens, à l'écart des grands réseaux et de fait plus isolées, qui pourraient être, à terme, en voie de marginalisation ou du moins cantonnées à gérer de petits dossiers de liquidations, notamment impécunieux.

“ D'un point de vue réglementaire, le statut des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires est remis en cause. ”

L'éventualité d'un contrôle accru de la profession doit être considérée. À cet égard, un rapport parlementaire, publié le 24 avril 2013, formule 30 propositions destinées à rendre la justice commerciale plus « sûre » et plus « attractive », alors que le gouvernement a engagé une profonde réforme de ces juridictions. Un projet de loi doit être présenté à l'automne par le gouvernement. S'il est prématuré d'en tirer certaines conclusions, cela pourrait conduire à réévaluer à terme les scénarios présentés, en fonction des arbitrages qui seront effectués par l'exécutif.

Dans tous les cas, quel que soit le scénario, la différence pourrait se faire par la compétence et la « qualité de service » proposée.

Études transverses

Chômage annuel de branche

Principaux enseignements

Mesurer et analyser le chômage dans les professions libérales pose des problèmes de méthode et de sources, les statistiques du chômage n'étant pas organisées en fonction des secteurs d'activité mais selon les métiers dans lesquels les demandeurs d'emploi sont inscrits.

Analyse du chômage au travers de la DADS

Les professions libérales sont un ensemble qui ressort difficilement des statistiques d'emploi et de chômage.

La DADS (Déclaration annuelle des données sociales) permet cependant de repérer tous les salariés d'une branche qui ont connu une période de chômage indemnisé au cours de l'année considérée. Le traitement réalisé, à partir de cette source pour l'année 2010, a permis d'approcher au plus près le phénomène du chômage dans les branches des professions libérales et d'en caractériser la population. La DADS rend possible le calcul d'un taux de chômage annuel pour une branche professionnelle et/ou un secteur professionnel.

Globalement, les professions libérales connaissent un taux de chômage annuel inférieur à celui des autres secteurs de l'économie :

8,7% en moyenne contre 12,7% pour l'ensemble de l'économie. C'est un peu plus que l'industrie mais beaucoup moins que les services en général. Néanmoins, ce taux de chômage a progressé entre 2009 et 2010 passant de 8,3% à 8,7%, soit une augmentation de près de 5%, dans un contexte où les effectifs salariés des professions libérales augmentaient de 1%.

Périodes de travail supérieures en moyenne à six mois

Les durées de chômage ne sont pas connues par la DADS mais peuvent être estimées à partir des durées des contrats. Pour les salariés ayant connu une période de chômage, la durée cumulée des contrats de travail est, en moyenne, supérieure à six mois mais une partie des salariés a des durées de contrats plus courtes (trois mois). Les seniors ont en moyenne des durées de contrats plus longues que les autres salariés.

Pour les salariés concernés, les indemnités chômage représentent, en règle générale, une part faible du revenu de l'année 2010 : pour un tiers d'entre eux, elles ont constitué moins de 15% du revenu annuel et pour plus de la moitié d'entre eux, moins de 30%. Ceci est cohérent avec les durées de contrats.

Différences régionales

Elles sont pour une part liées à la répartition régionale des activités libérales : le secteur santé est plus présent dans le Sud, le secteur juridique et le cadre de vie-technique dans la région parisienne. Certaines régions connaissent des taux de chômage annuel supérieurs à la moyenne : les DOM-TOM, l'Île-de-France... D'autres, au contraire, sont systématiquement en dessous de la moyenne pour tous les secteurs : les régions Nord, Centre et Est.

L'analyse par profession détaillée de la DADS montre que les secrétaires et les employés administratifs et d'accueil (catégorie Insee) ont, en 2010, été proportionnellement plus touchés par des périodes de chômage. Ceci explique leur taux de chômage annuel plus élevé. D'autres professions ont également des taux supérieurs à la moyenne : dessinateurs, architectes, assistants de cabinets médicaux, vétérinaires et dentistes.

“ Globalement, les professions libérales connaissent un taux de chômage annuel inférieur à celui des autres secteurs de l'économie. ”

Données Pôle Emploi et enquête Emploi

Les autres sources exploitées (données de Pôle Emploi et enquête Emploi 2011) ne sont pas strictement comparables mais leurs résultats apparaissent néanmoins cohérents avec ceux de la DADS.

Parmi les 14 métiers identifiés par Pôle Emploi comme étant très présents dans les activités libérales, quelques-uns affichent des effectifs élevés de demandeurs d'emploi au 31 décembre 2011 : secrétaire médical, avocat-juriste, expert-juridique, préparateur en pharmacie, architecte, dessinateur. Les durées d'inscription au chômage sont plus courtes pour les métiers des professions libérales que pour la moyenne des demandeurs d'emploi, à l'exception des trois métiers de la santé dans lesquels la proportion de chômeurs de longue durée (plus d'un an) est plus importante : pharmaciens, secrétaires médicaux et assistants dentaires.

Les demandeurs d'emploi des métiers représentatifs des activités libérales sont, pour la plupart, plus jeunes que l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi.

C'est encore plus net pour certains métiers : aides vétérinaires, laborantins, vétérinaires, avocats... D'autres sont néanmoins plus âgés que la moyenne : dentistes, pharmaciens adjoints, médecins biologistes...

Le chômage ne semble pas être une situation durable

Deux tiers des chômeurs sont classés en catégorie A (demandeurs d'emploi disponibles de suite), mais un tiers effectue une activité réduite : pharmaciens adjoints, préparateurs en pharmacie, laborantins, secrétaires médicaux. Enfin, l'enquête Emploi 2011 confirme que le passage par le chômage, avant l'obtention d'un emploi, est moins fréquent dans les professions libérales que dans les autres secteurs d'activité :

13% des salariés étaient au chômage avant leur emploi actuel contre 19% pour l'ensemble de l'économie. Néanmoins, le passage par le chômage est un peu plus fréquent pour les vétérinaires salariés et les architectes.

Ces différentes mesures du chômage dans les professions libérales apportent des éclairages complémentaires sur le phénomène. Les comparaisons avec les autres secteurs d'activité montrent que le chômage est moins fréquent chez les salariés des professions libérales que dans le reste de l'économie, à l'exception de quelques métiers ou branches professionnelles.

L'emploi à temps partiel, subi ou choisi par les salariés ?

Principaux enseignements

Le travail à temps partiel connaît un développement important dans les entreprises libérales. Elles emploient, en effet, un taux de salariés à temps partiel supérieur aux autres secteurs d'activité. Près d'un salarié sur trois est concerné, contre un sur cinq dans le reste de l'économie.

Pour autant, il ne s'agit pas d'un choix de gestion dans lequel le temps partiel serait utilisé par les employeurs comme une simple variable d'ajustement économique.

Pour la plupart des entreprises, c'est une nécessité fondée à la fois sur des besoins organisationnels et économiques : besoins organisationnels car certaines activités des entreprises libérales nécessitent de couvrir des plages d'ouverture au public très larges. C'est notamment le cas des activités de santé (cabinets médicaux, cabinets dentaires, pharmacies d'officine, laboratoires de biologie médicale, cabinets vétérinaires...) pour lesquelles le temps partiel est le seul moyen de répondre à ces contraintes car la taille des entreprises libérales ne permet pas, dans la majorité des cas, d'offrir le volume d'heures correspondant au temps plein, du moins pour de nombreux postes situés dans les fonctions supports (secrétariat, comptabilité, assistance technique, ménage...).

Cependant, ces nécessités organisationnelles ou économiques ne signifient pas pour autant que le temps partiel est subi par les salariés. Au contraire, pour près de 85% d'entre eux, il est choisi et jusqu'à 90% dans le secteur cadre de vie-technique, soit un taux largement supérieur à celui de l'ensemble des salariés de l'économie (68% de temps partiel choisi).

Près de quatre salariés sur cinq, interrogés par l'enquête Emploi, ne souhaitent pas augmenter leur nombre d'heures de travail.

Pour les trois secteurs, les populations les plus concernées par le travail à temps partiel présentent des spécificités. Ainsi les salariés à temps partiel sont majoritairement :

- des femmes, celles-ci sont deux à trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes ;
- des employés et des ouvriers (catégorie qui, pour les professions libérales, concerne essentiellement le personnel de ménage).

Seul le secteur de la santé comprend des métiers de techniciens ou de cadres qui s'exercent souvent à temps partiel ;

- des seniors, même si l'on trouve également des femmes de moins de 40 ans à temps partiel ;
- des salariés de TPE (très petite entreprise) de moins de cinq salariés ;
- des salariés en CDI (contrat à durée indéterminée) ;
- des salariés ne résidant pas en Île-de-France.

“ Les 13 branches de l'OMPL regroupent près de 115 000 entreprises dont 98 % sont des TPE. ”

Temps de travail des salariés à temps partiel majoritairement supérieur à 25 heures

Pour certains secteurs, ce taux monte à deux tiers temps (secteur juridique) ou même à trois quart temps (cadre de vie-technique). Il s'agit donc d'emplois à temps partiel d'une durée conséquente. Mais près de 60 000 salariés environ sont néanmoins en deçà du seuil de 25 heures, soit un volume horaire proche de celui fixé par la récente loi sur la sécurisation des parcours professionnels comme seuil minimal du temps partiel.

Plusieurs branches sont ainsi concernées par l'obligation faite par la loi de négocier un accord sur les modalités de mise en place du temps partiel, qui s'applique aux branches dont le taux de salariés à temps partiel est supérieur à 30 %, notamment toutes les branches du secteur santé.

Entreprises libérales et territoires

Principaux enseignements

Le rôle des entreprises libérales dans l'économie de proximité en matière de production de richesse économique, d'emplois de qualité, d'attractivité des territoires et de liant social est rarement étudié.

De manière générale, la population et les décideurs locaux ne perçoivent pas l'entreprise libérale comme une organisation économique regroupant salariés et employeurs. Cette réalité est occultée par l'image d'un professionnel libéral exerçant seul. Face à ces constats, l'OMPL apporte des précisions sur la contribution socio-économique des entreprises libérales aux territoires et le service rendu au public par les employeurs et les salariés.

Un moteur du dynamisme entrepreneurial

Les entreprises des secteurs d'activités libérales sont une composante majeure du tissu entrepreneurial. Une entreprise sur cinq a une activité de nature libérale. Avec près de 1 100 000 entreprises toutes tailles confondues, elles représentent 17 % de l'ensemble des TPE. De 2003 à 2012, leur nombre a progressé de près de 50 %, ce qui est la plus forte progression, après le secteur des services non-libéraux.

Des représentations limitées et parcellaires

L'enquête montre que la connaissance des entreprises libérales, par les élus comme par la population, est dominée par la représentation de l'exercice individuel du professionnel libéral. Sont cités de façon systématique et spontanée, les médecins en première réponse (100 %), suivis des avocats (80 % des cas) puis des architectes (70 % des cas). Si l'activité médicale est le service rendu au public systématiquement cité, les emplois salariés des cabinets médicaux sont *a contrario* oubliés. La pharmacie est nommée mais plutôt perçue comme un commerce. Quand ils sont connus, les emplois sont qualifiés comme attractifs notamment parce qu'ils contribuent au maintien des liens sociaux. Employeurs et salariés mettent en avant l'utilité sociale de leur emploi qu'ils perçoivent comme très valorisante.

La TPE au cœur du champ de l'étude

Les 13 branches de l'OMPL regroupent près de 115 000 entreprises dont 98 % sont des TPE. Plus de la moitié d'entre elles sont des microstructures qui emploient de un à deux salariés.

“ Le poids économique de l'ensemble des entreprises libérales est important : près de 11 % du PIB, un quart des entreprises et plus de 6 % des salariés. ”

Le monde de l'OMPL est résolument celui de la TPE : ses entreprises représentent 7% des TPE des secteurs marchands et agricoles. Avec plus de 470 200 emplois salariés, ces entreprises rassemblent près de 3 % de l'emploi salarié national des secteurs marchands. L'emploi salarié est réparti de façon disparate sur le territoire plutôt surreprésenté dans le Sud-Ouest et sous-représenté dans les départements jouxtant Paris.

Implantation des entreprises libérales du champ de l'OMPL

Les entreprises libérales du champ de l'OMPL produisent plus de 51 milliards d'euros de valeur ajoutée soit près de 3% de la valeur ajoutée métropolitaine tous secteurs confondus. Elles génèrent près de 109 000 euros de valeur ajoutée par salarié contre 89 000 euros pour l'ensemble des champs marchands et agricoles métropolitains. Elles possèdent donc une force économique non négligeable en ce qui concerne la production de richesses.

Des entreprises impactant les territoires

L'analyse conduite sur les quatre départements a mis en évidence une réelle contribution des entreprises du champ de l'OMPL à l'attractivité des territoires et à leur développement économique.

93% d'entre elles sont implantées sur un territoire urbain ou semi-urbain. Cependant, 15% des communes rurales bénéficient de la présence d'au moins une entreprise du périmètre OMPL.

Répartition des entreprises libérales du champ de l'OMPL en fonction du type de commune

Les entreprises des secteurs juridique et cadre de vie-technique se concentrent dans les métropoles, et tout particulièrement à Paris. Ces entreprises, à l'image des cabinets d'avocats, ne sont pas liées au territoire mais plutôt au lieu d'exercice de l'activité. L'attractivité du territoire comme lieu de vie, et non pas comme lieu d'exercice du métier, joue un rôle important pour l'installation de certaines entreprises libérales (entreprises d'architecture, entreprises d'économistes de la construction, cabinets de géomètres-experts). En revanche, pour le secteur de la santé, la présence territoriale est plus naturellement en lien avec les besoins du public. La proximité avec la population est

parfois renforcée par la législation (pharmacies d'officine, offices notariaux et études d'huissiers de justice).

Une offre d'emploi ancrée dans le local

Pour les salariés, l'attractivité des territoires est tout aussi importante. Il convient cependant de distinguer deux types d'emploi pour en appréhender les composantes.

Les emplois salariés des entreprises libérales, bien qu'en nombre important et représentant une opportunité non négligeable d'emplois locaux ouverts à des personnes peu qualifiées, sont méconnus des statistiques publiques, du grand public et des élus. Pourtant dans certaines branches, qui regroupent les plus grandes entreprises, des possibilités d'évolution interne sont offertes avec une montée en qualification par l'expérience, éventuellement accompagnée par un dispositif de certification professionnelle (entreprises des économistes de la construction, cabinets de géomètres-experts, études d'huissiers de justice).

Un service rendu au public

Le poids économique de l'ensemble des entreprises libérales est important : près de 11 % du PIB (produit intérieur brut), un quart des entreprises et plus de 6 % des salariés. Mais la répartition territoriale des entreprises libérales n'est

pas homogène, avec une proportion allant de 24 % des entreprises et 5 % des salariés dans le Doubs, à 35 % des entreprises et 7 % des salariés à Paris. À elles seules, les 13 branches de l'OMPL représentent près de 47 % de l'emploi salarié de l'ensemble du périmètre libéral. Au-delà de ces contributions, le service rendu au public est primordial pour la population et les élus territoriaux. L'activité des entreprises libérales, et tout particulièrement des branches de l'OMPL, relève de l'économie présenteielle ou de l'économie de proximité au service de la population.

Un lieu de production de compétences

Tout en se distinguant par des activités fondées sur des métiers du savoir où l'actualisation des connaissances est capitale, l'entreprise libérale se comporte comme les autres TPE en matière de pratique de formation continue (28 % des salariés ont suivi un stage en 2012). En revanche, la formation informelle est fortement mobilisée. Lorsque cette formation « de tous les jours » peut être couplée à la formation formelle, il en découle une acquisition effective de savoirs, permettant des parcours professionnels avec des perspectives de qualification, mobilisant éventuellement la VAE (validation des acquis de l'expérience).

Rencontre annuelle de l'OMPL

Les TPE, un acteur majeur du dynamisme des territoires !

Quel est le rôle joué par les TPE – en particulier les TPE libérales – dans le développement des territoires ? Une question essentielle, à l'heure de la désindustrialisation et du retrait de certains services publics des zones rurales. Ce thème est au cœur de la rencontre organisée le 12 décembre 2013 par l'OMPL.

À l'origine de cette rencontre, l'étude, confiée par l'OMPL aux cabinets Pollen Conseil, MédiaT et Stéphane Rapelli, visant à mesurer le degré et les modalités d'implication des entreprises libérales dans le développement des territoires. Et ce, alors que la préservation d'un tissu de très petites entreprises et d'un service public minimum constitue un véritable enjeu pour les territoires en rupture, non seulement du point de vue économique mais également pour l'activité de proximité, le maintien du lien social et la préservation de la vitalité. « Une thématique que l'Observatoire souhaitait approfondir depuis longtemps », comme l'a rappelé Patrick Guébels – président de l'OMPL – en introduction, « particulièrement importante à l'heure où la question

de l'accès à certains services vitaux se pose dans les territoires dits "en rupture". » À l'arrivée, une discussion nourrie entre les partenaires sociaux du secteur des TPE (FNSEA, UDES, UNAPL, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) et les nombreux experts invités à débattre des résultats de l'étude pilotée en 2013 par l'OMPL. Principaux enseignements, pistes d'actions, points de vigilance...

Des services dont la population ne peut pas se passer

La notion de « service rendu au public » a constitué le premier sujet d'échanges de la journée. Les résultats de l'étude conduite mettent en évidence que, pour une partie de ses composantes,

l'entreprise libérale est appréhendée, par le public interrogé et les élus interviewés, comme rendant un service, « dont il est difficile de se passer », tant il s'inscrit dans le quotidien et dans l'existence de la population. En fonction des âges et des structures familiales, l'accent est mis sur la santé, le cadre de vie-technique ou le juridique.

De même, la contribution des TPE à l'attractivité des territoires s'avère essentielle. Elle est d'ailleurs considérée comme particulièrement forte s'agissant des pharmacies d'officine, des cabinets vétérinaires, des cabinets médicaux et des offices notariaux, entreprises citées comme participant le plus au bien-être collectif. Comme le précise Pierre Martin – vice-président de l'UPA, membre du CESE (Conseil économique, social et environnemental) – ces services rendus entrent dans la catégorie des services au public qui intègrent « l'ensemble des services, publics et privés, nécessaires aux populations, répondant aux besoins des usagers et indispensables à la vie des territoires ».

Des réponses qui ne surprennent guère Marie-Françoise Gondard-Argenti – secrétaire générale de l'UNAPL –, pour qui cet attachement aux TPE, et notamment aux TPE libérales, est directement lié à la grande proximité que ces professions entretiennent avec la population. « Les professions libérales ont ceci de particulier qu'elles travaillent sur des bassins de vie et non sur des bassins d'emploi. Ce sont des

“ Les professions libérales ont ceci de particulier qu'elles travaillent sur des bassins de vie et non sur des bassins d'emploi. ”

entreprises à part entière mais avec un statut particulier puisqu'elles dispensent des services dont la population ne peut pas se passer. Des services perçus, à ce titre, comme un véritable droit. » Paradoxalement, l'attachement témoigné par la population – et même les élus – vis-à-vis des services proposés par les professions libérales s'accompagne d'une connaissance limitée de celles-ci. « La diversité des professions libérales est mal connue », confirme Sylvia Veitl – assistante confédérale à la CGT-FO.

L'entreprise libérale est souvent perçue comme réduite au seul professionnel libéral et ses activités associées aux qualités individuelles attendues d'un professionnel libéral : compétences de haut niveau, notoriété, écoute, confidentialité...

D'accord pour reconnaître l'importance du service rendu par les TPE aux habitants des territoires, les participants divergent, en revanche, sur les pistes d'approfondissement. « Favoriser le développement d'un service de proximité individualisé, porté par les entreprises libérales au niveau local, devrait être sérieusement envisagé à l'avenir », selon Jean-Alain Mariotti – président

de la chambre de commerce et d'industrie du Lot-et-Garonne, membre du CESE et auteur en 2010 du rapport « L'économie de proximité : une réponse aux défis majeurs de la société française ». Une solution qui permettrait, selon lui, de répondre aux besoins de la population en termes de services et de pallier efficacement la disparition de certains services publics – notamment en milieu rural – dans un contexte général de restriction budgétaire.

« Un prolongement des services publics par les commerces de proximité » apparaît également envisageable pour Sylvia Veitl.

Michèle Chaix – membre de la direction confédérale de la CGT – se montre plus circonspecte : « développer la complémentarité entre public et privé, pourquoi pas, confier aux entreprises libérales des missions normalement du ressort des pouvoirs publics, pas question ».

Alain Giffard – secrétaire national économie et industrie à la CFE-CGC – préfère rappeler que « la création d'emplois nécessite que les communes soient équipées en services publics ». Des équipements sans lesquels les entreprises s'installeraient ailleurs. « Plutôt que de parler d'une substitution, il s'agirait tout simplement de faciliter une certaine

perméabilité public/privé », conclut Jean-Alain Mariotti, citant en exemple les relais Poste installés chez les commerçants de certaines communes, afin de rendre service aux habitants.

Une contribution au développement du territoire

Pour la majorité des participants à la rencontre, les TPE ont – au-delà de leur seul poids économique – un rôle à part en matière de développement local. Quel que soit le territoire investigué et la tranche d'âge qui s'exprime, sont citées de façon systématique et spontanée en première réponse les activités liées à la santé, puis celles liées au juridique, enfin celles relevant de l'habitat. Des constats partagés par les personnes interrogées au cours de l'étude qui pointent notamment le fait que l'entreprise libérale améliore de façon sensible l'attractivité des territoires, d'autant plus que certains sont sujets à la désertification entrepreneuriale.

Un bon baromètre du développement socio-économique d'un territoire

En premier lieu, du fait de leur contribution active au lien social. Une dimension particulièrement importante pour Daniel Prieur – secrétaire général adjoint chargé de la ruralité à la FNSEA – surtout dans les communes rurales. « Pour des raisons de pratique professionnelle, la

“ Les professions libérales représentent 2 millions d'emplois et 850 000 entreprises. ”

relation entre l'agriculture et les professions libérales a toujours été forte, notamment dans l'élevage. Aujourd'hui, alors que l'isolement est vécu de plus en plus difficilement par les jeunes générations, la présence des vétérinaires, médecins et autres professions libérales est peut-être encore plus indispensable. » Plus inattendu, l'apport des professions libérales à la vie publique comme le souligne Alain Giffard – secrétaire national économie et industrie à la CFE-CGC : « l'engagement fort des professions libérales en politique traduit leur volonté de s'impliquer activement dans le développement des territoires. La catégorie socio-professionnelle à laquelle elles appartiennent est à ce titre – et de loin – la plus représentée au sein des élus locaux et nationaux ». « S'il est certain que les entreprises libérales participent au développement des territoires, ces derniers doivent tout de même être suffisamment attractifs pour que les entreprises aient intérêt à s'y installer », tient tout de même à préciser Jean-Alain Mariotti. « On peut en fait parler d'intérêts croisés », poursuit-il.

Une interaction forte illustrée par Hughes Juricic – directeur du cabinet d'études Pollen Conseil : « dans le cas des professions libérales, l'effet d'attractivité des territoires joue clairement en faveur des départements du Sud de la France ».

« La densité d'entreprises libérales au niveau local constitue en fait un bon baromètre du développement socio-économique d'un territoire », reprend Jean-Alain Mariotti.

De son côté, Marie-Françoise Gondard-Argenti pointe un déficit de représentativité auprès des pouvoirs publics, notamment au niveau territorial. « La contribution des professions libérales à l'économie de proximité et à l'offre de services en direction de la population est patente. Pour autant, au niveau institutionnel, force est de constater que nous nous situons "hors champ". Nous ne sommes pas suffisamment consultés par l'État, alors même que nous représentons au total 2 millions d'emplois et 850 000 entreprises. » Face à ce constat, quelles pistes d'action ? La mise en œuvre d'une démarche concertée afin de valoriser les professions libérales, leurs métiers et leurs emplois salariés, à l'échelon où se définissent et se mettent en œuvre les politiques emploi formation et d'aménagement durable des territoires, serait une piste.

Un lieu de production de savoirs

Dans des secteurs d'activités caractérisés par un « fonctionnement organique de l'organisation du travail et des apprentissages professionnels

largement informels, généraliser les pratiques de reconnaissance des acquis de l'expérience constitue un enjeu majeur pour la profession et l'une des pistes d'amélioration de l'attractivité de ses métiers. Tout particulièrement en dehors des métropoles » comme le rappelle Arnaud Coulon – directeur adjoint de l'ARACT (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) Île-de-France. « Des initiatives en faveur de la reconnaissance de la formation informelle en situation de travail existent déjà », précise-t-il. « Je pense en particulier au développement de plateformes d'accompagnement à distance des salariés dans leur démarche de VAE. »

Une initiative qui va dans le bon sens, même si pour Alain Giffard « une réflexion plus générale sur le niveau de rémunération des salariés devra être conduite en parallèle du développement de dispositifs de VAE ».

Autre nécessité pour les professions libérales : communiquer davantage sur les métiers salariés des entreprises libérales.

Un levier d'action pour tenter de pallier les difficultés d'embauche – notamment dans les structures implantées dans les zones les plus isolées – sur les métiers les plus qualifiés ou nécessitant un haut degré d'expérience. Un moyen,

aussi, de mieux faire partager au grand public la dimension collective du service rendu par les professionnels libéraux et leurs salariés.

Jean-Pierre Couzet – président de l'UPA – insiste quant à lui sur le fait que « près de 750 000 emplois sont aujourd'hui à pourvoir dans son secteur ». « Mieux orienter les jeunes, favoriser la formation des salariés et travailler à la reconnaissance externe de nos professions et de nos métiers est dès lors indispensable. »

En conclusion de la rencontre, Pierre Marie Dieu – vice-président de l'OMPL – rappelle le rôle de l'Observatoire pour contribuer à ancrer la notion d'entreprise libérale associant les compétences des employeurs et des salariés pour un service rendu au plus près des attentes et des besoins du public.

2014

orientations

- Répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP
- Doter l'OMPL d'un baromètre socio-économique
- Renforcer la visibilité des travaux de l'OMPL
- Suivre les évolutions européennes

Constats à l'origine des orientations

- Répondre aux demandes spécifiques des branches professionnelles reste l'objectif prioritaire de l'OMPL. Comme chaque année, toutes les demandes des branches professionnelles seront intégrées dans le programme de travail, dès lors qu'elles sont compatibles avec les missions.
- Depuis sa création, l'OMPL réalise des portraits statistiques qui permettent de suivre les évolutions des branches. Pour 2014, il a décidé de se doter d'un baromètre qui publiera chaque année les chiffres clés socio-économiques. Ce baromètre se déclinera au niveau du secteur et de la branche.
- L'OMPL met au service des partenaires sociaux des travaux pour une connaissance partagée des réalités emploi-formation des branches professionnelles. Ces travaux, reconnus par tous pour leur qualité, manquent encore de visibilité. Le conseil d'administration a donc décidé de poursuivre sa stratégie de communication pour les diffuser plus largement et les rendre accessibles au plus grand nombre.
- Les entreprises libérales font actuellement l'objet d'une attention particulière au niveau européen en raison de leur réglementation. Pour certaines d'entre elles, un véritable enjeu existe si leur monopole était remis en cause. Il est important que l'OMPL soit en veille sur cette problématique.

5 études en cours

Deux études statistiques et deux études prospectives

- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires

Une étude thématique

- Cabinets dentaires – Insertion professionnelle des bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation

Portraits statistiques

Deux branches professionnelles sont concernées par un portrait statistique. Les cabinets d'avocats ont déjà bénéficié de plusieurs portraits statistiques, celui-ci prolonge les données publiées dans les précédents et les enrichit par la mobilisation des DADS et de l'enquête Emploi. En revanche, pour les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires, il s'agit du premier portrait statistique puisque la branche professionnelle a adhéré à l'OMPL en 2012.

OBJECTIFS DES ÉTUDES

- Caractériser les entreprises de la branche (taille, localisation).
- Préciser les spécificités des salariés (âge, genre, ancienneté, niveau de qualification, type de contrat de travail...).
- Analyser les pratiques de formation continue : accès à la formation, profil des stagiaires, thèmes et caractéristiques des formations suivies (qualifiantes ou non, durées, etc.).

Études prospectives

Les études prospectives sont conduites à la demande des cabinets d'avocats et des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

À la suite des portraits statistiques, elles ont une approche plus qualitative et s'attachent à conduire une réflexion en partenariat avec les experts de la branche, des employeurs, des salariés sur les évolutions possibles à moyen terme notamment dans le domaine emploi-formation. Elles construisent des scénarios permettant d'appréhender l'évolution des emplois en fonction des évolutions possibles et de la stratégie des acteurs.

Études thématiques

Insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation dans la branche des cabinets dentaires.

Cette étude est conduite préalablement dans la branche des cabinets dentaires avant d'être élargie aux autres branches qui recourent de manière importante aux contrats de professionnalisation et/ou d'apprentissage sur des formations spécifiques.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- Analyser quantitativement l'insertion professionnelle dans la branche au terme de la formation et trois à cinq ans après la fin de la formation, en fonction de la réalité de la branche.
- Analyser qualitativement l'insertion professionnelle en faisant apparaître une typologie des entreprises qui mobilisent les différents dispositifs ; le profil des salariés recrutés par les entreprises en fonction du dispositif et les stratégies des employeurs dans le cadre de ces recrutements.

- Identifier les causes de rupture de contrat en cours de formation.
- Préciser les raisons de changement de projet professionnel pour les salariés qui ont obtenu leur diplôme et quitté la branche professionnelle entre les deux périodes.

5 nouvelles études

Trois études transverses

- Baromètre de l'OMPL
- Cartographie des métiers
- Qualité de vie au travail des salariés des entreprises libérales

Deux études thématiques

- Cabinets médicaux : portrait statistique et étude prospective
- Cabinets et cliniques vétérinaires : problématique des gardes et des astreintes

Baromètre de l'OMPL

Un grand nombre d'indicateurs sur l'emploi dans les professions libérales sont produits depuis la création de l'OMPL à partir des données de la statistique publique et d'Actalians (OPCAPL).

Ces indicateurs, présentés et analysés dans les différentes études, permettent une très bonne visibilité sur l'emploi, tant sur le plan quantitatif que qualitatif (types et nature d'emploi, profil des salariés, valeur ajoutée des professions libérales, efforts de formation par branche...).

Leur récurrence (publication annuelle), leur qualité et leur relative facilité d'accès incite l'OMPL à produire un baromètre qui sera publié régulièrement.

Parallèlement la demande des branches de pouvoir disposer d'une déclinaison régionale de certains indicateurs va faire l'objet d'un volet du baromètre.

Cartographie des métiers et des mobilités professionnelles des salariés des entreprises libérales

Au-delà du marché national de l'emploi, il y a lieu de conforter les marchés locaux et sectoriels alors que la mobilité professionnelle est au cœur de la question générale de la sécurisation des parcours. Plus précisément, l'élargissement des champs des possibles pour les salariés contribuera à leur proposer des réponses à des problématiques d'emploi : chômage, passage de temps partiel à temps plein (et réciproquement), changement d'horaires, changement d'emploi, changement d'employeur, proximité emploi-habitation, évolution professionnelle, choix de vie... Côté employeur, une meilleure mobilité peut permettre de répondre à des situations locales de pénuries par une attractivité renforcée des professions libérales en raison des potentialités d'emploi offertes aux salariés, et par le développement d'un vivier d'offres de travail.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- Rendre les mobilités lisibles aux salariés et aux employeurs.
- Mobiliser et/ou construire les outils d'accompagnement de cette mobilité.

Qualité de la vie au travail

Avec la signature de l'accord « Qualité de l'emploi dans les professions libérales », en juillet 2010, le secteur des professions libérales se positionnait en tant que précurseur. La précédente étude sur la qualité de l'emploi, conduite en 2011 par l'OMPL, avait montré que les entreprises libérales offrent des emplois de plus grande qualité que les autres secteurs.

Aujourd'hui, l'OMPL et les partenaires sociaux souhaitent aller plus loin en conduisant une enquête pour mesurer la qualité de vie au travail des salariés. En effet, il est démontré que la qualité de vie au travail a un impact sur la performance des entreprises.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- Avoir une photographie des conditions de travail des salariés.
- Promouvoir le secteur des professions libérales.
- Mieux cerner :
 - le vécu professionnel des salariés et de leur perception des conditions de travail ;
 - l'effet de ces conditions de travail sur leur bien-être et leur santé ;
 - les éléments qui menacent la performance et ceux qui, au contraire, la favorisent.

Cabinets médicaux : portrait statistique et étude prospective

La branche des cabinets médicaux a demandé l'actualisation de son portrait statistique et la réalisation d'une étude prospective pour pouvoir anticiper les besoins en compétences au regard des évolutions importantes qui se profilent pour les cabinets médicaux. En effet, les effectifs vont se renouveler fortement du fait des départs à la retraite.

Or, actuellement une faible partie des salariés de la branche bénéficie de formations : le plan de formation a été utilisé par 6 % des entreprises au cours des trois années considérées ; moins de 10 % des salariés en ont bénéficié, majoritairement des personnes âgées de moins de 35 ans.

Dans ce contexte, la question de l'organisation de la médecine libérale se pose de façon grandissante en France.

Cabinets et cliniques vétérinaires : problématique des gardes et des astreintes

Le portrait statistique et prospectif réalisé en 2010 met en exergue les difficultés de la profession à organiser la permanence et la continuité des soins en raison des contraintes du droit du travail et de la pluralité des cas : les nouvelles règles du jeu, les nouveaux intervenants, l'évolution des mentalités accroissent ces difficultés.

Les problèmes sont de trois ordres :

- la compétence quand on est amené à intervenir sur un animal méconnu (par exemple un van avec un cheval de course qui se renverse sur l'autoroute) ;
- l'adaptation du droit du travail aux contraintes de la garde ;
- les conditions de travail difficiles de cette mission.

L'étude tend à analyser les répercussions de ces gardes et astreintes sur le recrutement, les compétences et l'organisation du cabinet.

+ de 115 000
entreprises libérales

12 % Cadre de vie-technique

13 % Juridique

74 % Santé

+ de 470 000
salariés

86 % de CDI

84 % de femmes

27 % de moins de 30 ans

“ Globalement, les professions libérales connaissent un taux de chômage annuel inférieur à celui des autres secteurs de l'économie : 8,7 % en moyenne contre 12,7 % pour l'ensemble de l'économie. ”

“ 93 % d'entre elles sont implantées sur un territoire urbain ou semi-urbain. Cependant, 15 % des communes rurales bénéficient de la présence d'au moins une entreprise du périmètre OMPL. ”

“ Avec plus de 470 200 emplois salariés, les entreprises libérales rassemblent près de 3 % de l'emploi salarié national des secteurs marchands. ”

Elles représentent

11 % du PIB

25 % des entreprises

+ de 6 % des salariés

17 % des TPE



L'OMPL, un outil paritaire au service des professions libérales 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 de salariés représentatifs au plan national.

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

- Patrick Guebels : président
- Marie France Perrot-Guthey : trésorier
- Pierre Marie Dieu : vice-président
- Jean Cotessat : secrétaire

COLLÈGE EMPLOYEURS

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

COLLÈGE SALARIÉS

- Christelle Degrelle
- Pierre Marie Dieu
- Serge Forest
- Sébastien Girault
- Marie France Guthey
- Roger Halegouet
- 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, les 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.

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

Cadre de vie-technique

- Cabinets et entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers
- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction

Juridique

- Cabinets d'avocats
- Études d'huissiers de justice
- Études de mandataires judiciaires et d'administrateurs judiciaires
- Offices de commissaires priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires

Santé

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