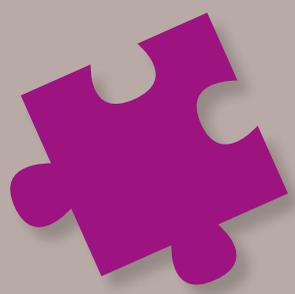


RAPPORT ANNUÉL 2015





109 980
ENTREPRISES



10 ANS

Rencontre annuelle de l'OMPL
10 ans d'Observatoire :
quel bilan, quelles perspectives
pour l'avenir

10 165

SECTEUR
CADRE DE VIE
TECHNIQUE

13 265

SECTEUR
JURIDIQUE

86 550

SECTEUR
SANTÉ



UNE DÉCENNIE AU SERVICE DES ENTREPRISES LIBÉRALES ET DE LEURS SALARIÉS

Sommaire

Programme de travail 2015	05
12 études conduites	07
10 études publiées	08
Cabinets d'avocats	09
Pharmacie d'officine	14
Études transverses	18
Rencontre annuelle de l'OMPL	25
Orientations 2016	29
Constats à l'origine des orientations 2016	30
Programme de travail 2016	31
Enseignements de l'évaluation de l'OMPL	34



426 756
SALARIÉS

3 SECTEURS
D'ACTIVITÉS

61 632
 SECTEUR
 JURIDIQUE

304 896
 SECTEUR
 SANTÉ

13 BRANCHES
 PROFESSIONNELLES

60 228
 SECTEUR
 CADRE DE VIE
 TECHNIQUE

2015, L'OMPL FÊTE SES 10 ANS

L'OMPL est né en 2005 de la volonté des partenaires sociaux de disposer d'un outil qui accroisse la visibilité des entreprises libérales et de leurs salariés, et mette à leur disposition toutes les données dont ils ont besoin pour piloter leurs orientations emploi-formation. Le chemin parcouru est important puisque tout était à construire. Des premières études statistiques aux études prospectives, aux études thématiques et aux études transverses, c'est plus de 70 publications à l'actif de l'OMPL.

2015 a été une année charnière car elle marque la volonté de passer à une autre dimension avec la réalisation de l'évaluation de son fonctionnement et de ses travaux. Certes, l'OMPL est reconnu par tous ses partenaires pour la qualité de ses travaux, son objectivité et sa réactivité. Cependant, la reconnaissance des uns ne peut masquer la méconnaissance des autres.

En effet, malgré sa volonté de communiquer largement sur ses travaux en particulier par son site, l'observatoire doit poursuivre ses efforts pour devenir un acteur majeur dans le champ des entreprises libérales.

Plusieurs axes, retenus par le Conseil d'administration, comme les baromètres, avaient déjà été initiés en 2015. Pour d'autres, l'année 2016 sera déterminante: publication régulière d'une actualité juridique sur les évolutions législatives emploi-formation, organisation de rencontres régionales, cartographie des métiers... Mais pour autant, il restera encore des caps à franchir pour répondre à tous les défis qui ne manqueront pas de se présenter.

Le Conseil d'administration de l'OMPL est prêt à les relever et à faire évoluer son observatoire pour que dans sa seconde décennie il devienne un outil incontournable au service des partenaires sociaux, des entreprises et des salariés. Pour cela, il reste à l'écoute de tous pour poursuivre son évolution !

Jean Cotessat
 Vice-président

Pierre Dieu
 Président



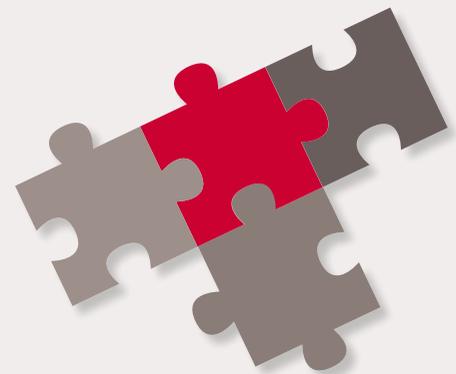




Une volonté
unanime
de **répondre**
aux besoins
des branches,
des entreprises
et des salariés

PROGRAMME DE TRAVAIL 2015

- **Répondre aux demandes** spécifiques des CPNE-FP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)
- Doter l'OMPL d'un **baromètre** socio-économique
- Renforcer la **visibilité** des travaux de l'OMPL
- **Évaluer** l'OMPL dans toutes ses dimensions



PROGRAMME DE TRAVAIL 2015



RÉPONDRE AUX DEMANDES SPÉCIFIQUES DES BRANCHES PROFESSIONNELLES.



Comme chaque année, toutes les demandes des branches professionnelles ont été inscrites au programme de travail de l'OMPL, dès lors qu'elles sont compatibles avec ses missions.



DOTER L'OMPL D'UN BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE.

Depuis sa création, l'OMPL réalise des portraits statistiques qui permettent de suivre les évolutions des branches. Pour 2015, il a décidé de se doter d'un baromètre qui publiera chaque année les chiffres clés socio-économiques.



RÉFORCER LA VISIBILITÉ DES TRAVAUX DE L'OMPL.

L'OMPL met au service des partenaires sociaux, des travaux qui contribuent à une connaissance partagée des réalités emploi-formation des branches professionnelles et des évolutions prospectives possibles. 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.

ÉVALUER L'OMPL DANS TOUTES SES DIMENSIONS

L'observatoire est né en 2015 de la volonté des partenaires sociaux de se doter d'un outil paritaire qui réponde aux exigences de la loi et aux besoins des branches professionnelles. En dix années, l'observatoire n'a cessé d'évoluer afin de conduire la mission qui lui a été confiée : faire connaître et reconnaître la place des entreprises libérales. Après dix années, le Conseil d'administration a souhaité mandater une évaluation externe afin de faire le bilan de son activité.



12 ÉTUDES CONDUITES

L'OMPL a piloté deux portraits statistiques, deux études prospectives, trois études thématiques et cinq études transverses. Sept études étaient déjà en cours et cinq ont débuté en 2015.



PORTRAITS STATISTIQUES

- Ⓢ Cabinets d'avocats
- Ⓢ Cabinets de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers

ÉTUDES PROSPECTIVES

- Ⓢ Cabinets d'avocats
- Ⓢ Cabinets de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers

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 ont bénéficié 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

- Ⓢ Insertion professionnelle des bénéficiaires de contrat de professionnalisation ou de contrat d'apprentissage dans les pharmacies d'officine
- Ⓢ Chômage des pharmaciens adjoints
- Ⓢ Étude longitudinale sur l'insertion professionnelle des auxiliaires vétérinaires et des vétérinaires

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



ÉTUDES TRANSVERSES

- Ⓢ Qualité de vie au travail dans les secteurs professionnels
- Ⓢ Cartographie des métiers
- Ⓢ Baromètre socio-économique
- Ⓢ Apprentissages informels
- Ⓢ Évaluation de l'OMPL

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



10 ÉTUDES PUBLIÉES

DEUX ÉTUDES CONCERNANT LE SECTEUR JURIDIQUE

Cabinets d'avocats

- ④ Portrait statistique
- ④ De l'état des lieux à la prospective

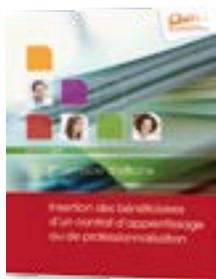
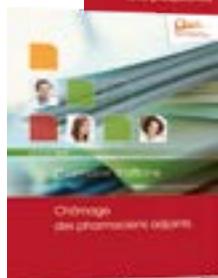
DEUX ÉTUDES LIÉES AU SECTEUR SANTÉ

Pharmacie d'officine

- ④ Insertion des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- ④ Chômage des pharmaciens adjoints

SIX ÉTUDES TRANSVERSES

- ④ Qualité de vie au travail dans le secteur du cadre de vie-technique
- ④ Qualité de vie au travail dans le secteur juridique
- ④ Qualité de vie au travail dans le secteur santé
- ④ Cartographie des métiers
- ④ Baromètre de l'OMPL
- ④ Évaluation de l'OMPL





CABINETS D'AVOCATS

⌚ Portrait statistique

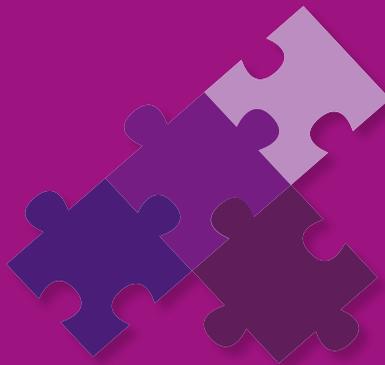
⌚ De l'état des lieux à la prospective



27 000

cabinets d'avocats

En comparaison,
les offices notariaux
représentent
4 200 entreprises
et les études d'huissiers de
justice 3 100 entreprises.



PORTRAIT STATISTIQUE

Principaux enseignements



11 000 ENTREPRISES EMPLOYEUSES

L'activité se répartit entre 27 000 cabinets d'avocats, dont 42 % d'employeurs et 58 % sans salarié. L'évolution est au groupement d'exercice avec une croissance de 68 % entre 2000 et 2011. L'activité d'avocat renforce son basculement de l'exercice « libéral » et « solo » vers celui « d'entreprise ».

En 2012, 69 % des cabinets employeurs comptent un ou deux salariés (+ 14 % en cinq ans), et 8 % six salariés ou plus. Trois régions concentrent plus de la moitié des employeurs : Île-de-France (32 %), PACA (12 %) et Rhône-Alpes (10 %).

100 000 ACTIFS

Le nombre d'actifs dans la branche est d'environ 100 000 dont 60 % d'avocats. En moyenne, 1,58 avocat pour un salarié non-avocat : le ratio varie de 1,12 à 1,87 selon les régions.

60 223 AVOCATS

L'effectif des avocats en longue période (de 1973 à 2014) a enregistré une forte évolution, il a été multiplié par 7,5 (de 8 035 à 60 223). La croissance annuelle moyenne sur 10 ans s'élève à 3,6 %. Il existe une corrélation entre la croissance des effectifs et de l'activité.

- ④ Féminisation à la hausse : plus d'un avocat sur deux est une femme (54 %) toutes générations confondues. Mais pour les nouvelles générations, deux sur trois des avocats prêtant serment sont des femmes.
- ④ Profession jeune : la tranche des 30-49 ans regroupe plus de 60 % des avocats en exercice, pour un âge moyen de 43,3 ans dans une profession où la durée des études s'allonge.
- ④ Hétérogénéité des revenus : l'écart de revenus entre avocats précaires et avocats associés de grands cabinets se creuse de plus en plus.
- ④ Évolution des statuts d'exercice sur 10 ans : de 2000 à 2013, la proportion d'avocats exerçant sous statut de collaborateur ou d'associé est à la hausse avec respectivement + 80 % et + 69 %. Si le nombre d'avocats salariés est stable, sa part n'est plus que de 6 %.



Entreprises d'avocats depuis 1999

+ 73 %

d'entreprises

+ 51 %

de salariés

+ 209 %

de chiffre d'affaires total

+ 21 %

de chiffre d'affaires moyen

Source : Infostat Justice109, ministère de la Justice, données Insee





38 000 SALARIÉS

En comparaison avec 2007, l'évolution est presque nulle suite à une baisse puis une hausse légère. Cette situation succède à une période de croissance des effectifs. En 10 ans, l'augmentation du nombre de salariés est inférieure à celle des avocats et se traduit par une tendance à la baisse du ratio salariés/avocats.

En termes de poids démographique et d'évolution, l'analyse par strate montre un retrait des cabinets de trois à 50 salariés. À l'inverse, les cabinets d'un et deux salariés représentent désormais 27 % des effectifs en 2012 contre 24 % en 2007.

Les emplois se répartissent en trois tiers :

- ① 27 % dans les cabinets de un et deux salariés regroupent 70 % des employeurs ;
- ② 8 % dans les cabinets de trois à dix salariés constituent 27 % des employeurs ;
- ③ 35 % dans les cabinets de plus de dix salariés représentent 3 % des employeurs.

Plus de 50 % de l'emploi salarié est localisé en province mais c'est en Île-de-France que le nombre de salariés par cabinet est le plus élevé (près du double des 2,6 salariés recensés par cabinet en province).

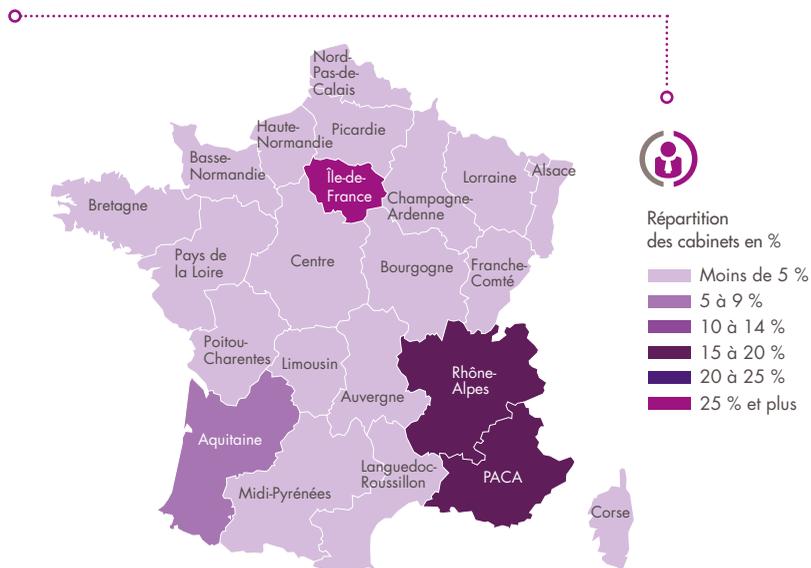
La pyramide des âges est renouvelée avec une majorité de femmes non-cadres. Chacune des quatre décennies de la pyramide concentre un quart des effectifs. Ceux-ci se composent à 89 % de femmes dont 81 % occupent des emplois non-cadres. Dans toutes les catégories socioprofessionnelles, la rémunération des femmes est inférieure à celle des hommes.

ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN HAUSSE

Entre 2006 et 2014, le nombre de stagiaires de la formation continue a été multiplié par deux. Les premiers bénéficiaires sont les avocats salariés, les secrétaires juridiques, les assistants et les administratifs non-cadres. Sur les dernières années, 47 % des cabinets ont envoyé du personnel en formation et environ la moitié des salariés a suivi au moins une formation.

1/4 des formations axé sur le droit

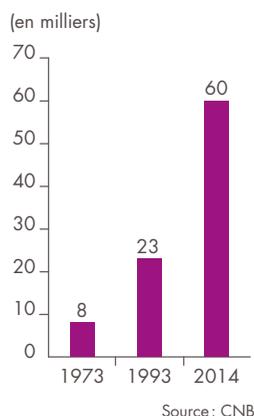
Le droit, la bureautique et les langues étrangères sont les principaux thèmes des formations suivies par les salariés des cabinets d'avocats, loin devant les ressources humaines, le management, la comptabilité ou les questions sociales. La formation correspond le plus souvent à des stages d'actualisation ou de développement des connaissances.



DE L'ÉTAT DES LIEUX À LA PROSPECTIVE

Principaux enseignements

Évolution des effectifs d'avocats



HÉTÉROGÉNÉITÉ DES CABINETS

L'hétérogénéité des cabinets résulte de la diversité des activités, des clientèles, des types de barreau, de la taille des cabinets, des modes de facturation, et enfin des différences d'organisation.

DEUX MÉTIERS PLUS LARGEMENT RÉPANDUS

Au côté de l'avocat, secrétaire administratif/juridique et assistant juridique sont les deux principaux métiers. Dans les cabinets de plus grande taille, les juristes et les métiers support (informatique, gestion des ressources humaines, communication, documentation...) complètent les équipes.

ÉVOLUTION IMPORTANTE DU NOMBRE D'AVOCATS

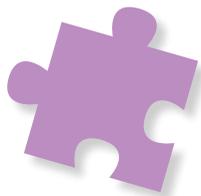
L'activité de la branche continue de se développer et le nombre d'avocats est en nette croissance, tandis que le nombre d'emplois salariés reste stable. Le contexte de crise économique impacte cette évolution, cependant les données disponibles en l'état ne permettent pas de distinguer le conjoncturel (stabilité ponctuelle) du structurel (amorce d'une baisse de long terme).

TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les technologies de l'information et de la communication (TIC), malgré leur arrivée tardive, ont profondément modifié le travail au quotidien et la relation au client. Le nombre croissant d'avocats influe sur l'organisation du travail. La crise impacte l'évolution de la branche. Le ratio moyen secrétaires/avocats est orienté à la baisse; malgré tout, les deux structurations – cabinet/pool d'avocats sans secrétaire et équipe très « staffée » (avec un nombre conséquent de secrétaires et/ou d'assistants) – continuent de se rencontrer.

Le statut de collaborateur libéral progresse tandis que celui d'avocat salarié est assez marginal.

Dans les cabinets de taille importante, les fonctions support se renforcent tout en se professionnalisant. Hors les fonctions support, les besoins qualitatifs et quantitatifs d'assistantat et de secrétariat sont potentiellement à la hausse. Malgré tout, les avocats semblent s'orienter vers toujours plus d'autonomie. De plus, les nombreux jeunes avocats (collaborateurs) se voient confier des tâches qui auraient pu être dévolues à des juristes, des assistants juridiques voire des secrétaires.





PROSPECTIVE À CONSTRUIRE

Le niveau d'activité et la répartition du travail entre avocats et non-avocats en termes qualitatif et quantitatif seront décisifs. Plusieurs facteurs de rupture pourraient impacter son évolution : la suppression de la territorialité de la postulation, la banalisation de la prestation, la structuration d'un processus de production, l'accentuation de la concurrence externe, le retrait des monopoles d'exercice relatifs à chacune des professions du droit, l'obligation de période en cabinet pour l'obtention du titre d'avocat, la mobilisation des nouvelles possibilités de communication, l'ouverture du capital, et les nouveaux équilibres de vie.

La prospective

n'est pas une prévision figée mais bien un point de départ pour inventer l'avenir.



Scénarios et hypothèses

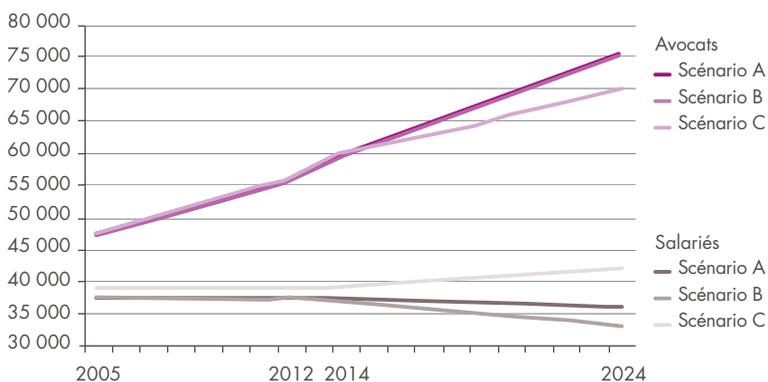
visent à aider les acteurs du secteur à envisager l'avenir, particulièrement en termes d'emplois et de compétences.

La réalité sera sans doute une combinaison des différentes projections.

TROIS SCÉNARIOS

- ① Le premier s'articule sur une croissance qualitative et quantitative des effectifs salariés dans un contexte de développement de l'activité, de proactivité de la branche et des cabinets, et de ralentissement de la progression du nombre d'avocats ;
- ② le second est construit sur une tendance quasi stable ;
- ③ le troisième décrit l'emballement des conditions induisant une réduction des effectifs salariés par le non-remplacement d'une grande partie des départs.

Courbes de l'emploi, selon les scénarios





PHARMACIE D'OFFICINE



- ④ Insertion des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- ④ Chômage des pharmaciens adjoints



23 465
pharmacies d'officine

En comparaison,
les cliniques vétérinaires
représentent
4 798 entreprises
et les cabinets dentaires
36 100 entreprises.



INSERTION DES BÉNÉFICIAIRES D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION



Principaux enseignements

APPRENTIS

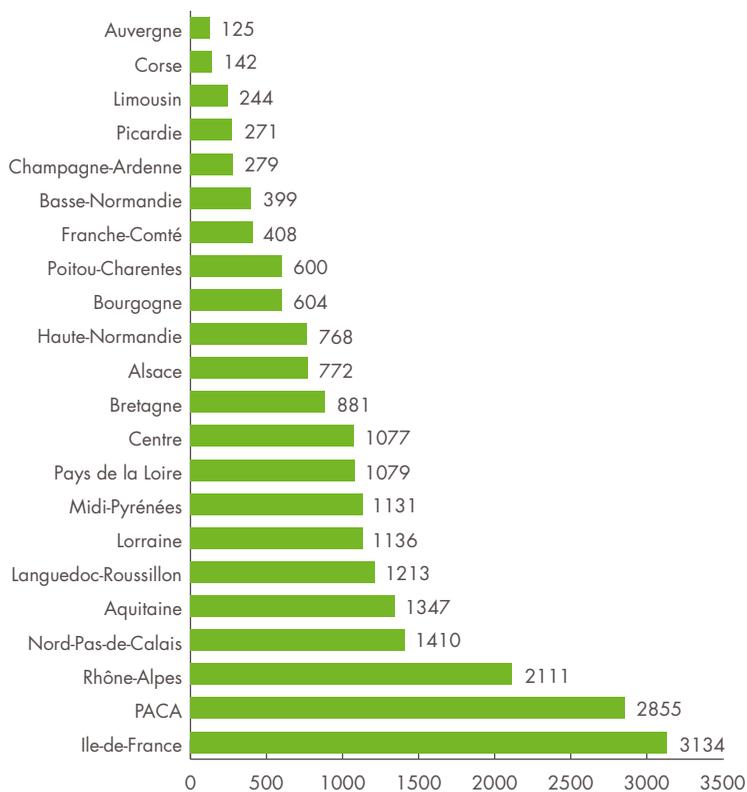
- ④ Quelle que soit la cohorte, la première année d'apprentissage montre un pourcentage de sorties de la branche relativement stable (7 %). Ces sorties se poursuivent, en légère augmentation autour de 8 %, sur la fin de la première année de BP (Brevet professionnel) et au cours de la seconde année.
- ④ Quelle que soit l'année de début d'apprentissage, l'année qui marque la fin de l'apprentissage pour les diplômés, accuse toujours un léger pic de taux de sortie (12 % à 13 %).
- ④ Trois ans après leur entrée en formation, deux tiers des apprentis travaillent encore dans la branche.
- ④ Sur l'ensemble des cinq cohortes - 2006 à 2010, entre 13 % et 20 % des apprentis sont toujours présents, en 2012, dans la pharmacie de leur apprentissage.

SALARIÉS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (Cpro)

Une stratégie de recrutement différente pour les officines ayant recours à ce type de contrat.

- ④ Les signataires de Cpro sont sensiblement plus âgés que les apprentis.
- ④ Un apprenant sur cinq a travaillé en officine avant de commencer sa formation, dont une proportion significative dans la pharmacie signataire du Cpro.
- ④ Quatre Cpro sur cinq continuent de travailler en pharmacie d'officine après leur formation.

Répartition des entrées en apprentissage entre 2006 et 2012 par région

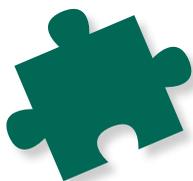


- ④ La moitié reste dans la pharmacie formatrice au terme de la formation.
- ④ Trois ans après leur entrée en formation, les trois quarts des Cpro travaillent encore dans la branche.

51 %

de la population en Cpro ont été recrutés dans la pharmacie formatrice, vs 30 % pour les apprentis.





Les moins de 28 ans sont davantage motivés par un métier de la santé. S'ajoute à cette motivation le goût pour un travail d'équipe et la variété des activités. Les possibilités d'évolution et le travail dans une entreprise à taille humaine viennent ensuite. Les connaissances et la technicité du métier n'interviennent que pour 6,6 % des motivations exprimées.



Le contact avec les clients/patients dans un métier de conseil du domaine de la santé explique principalement le choix du métier de préparateur.

DIPLÔMÉS RESTANT EN MAJORITÉ DANS LA BRANCHE

- ④ 87,5 % des diplômés ont travaillé comme préparateur depuis l'obtention de leur brevet.
- ④ Près de 40 % ont exercé dans au moins deux officines.
- ④ Au moment de l'enquête, 69,2 % des titulaires du BP ont un emploi de préparateur en pharmacie d'officine, et 13,1 % sont préparateurs hospitaliers. Seuls 4,9 % recherchent un emploi de préparateur en officine.
- ④ Un tiers seulement des préparateurs diplômés pense exercer le métier toute sa vie professionnelle.

PHARMACIE HOSPITALIÈRE

- ④ 13,1 % des préparateurs diplômés travaillent en pharmacie hospitalière. Pour ces derniers, ce choix tient à l'absence d'aspect commercial et à la diversité des tâches.
- ④ 95 % des préparateurs, qui ont suivi le cursus hospitalier, ont un emploi à l'hôpital.
- ④ La spécialisation hospitalière séduit davantage les hommes. La dermo-cosmétique attire principalement les femmes.

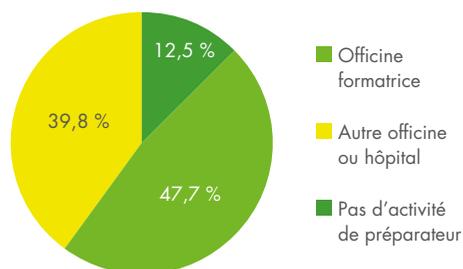
ÉCHEC À L'EXAMEN NE SIGNIFIE PAS DÉPART DE LA BRANCHE

- ④ 60 % des non-diplômés sont restés dans la branche, ou y cherchent un emploi.
- ④ 69 % des répondants n'ayant pas obtenu leur diplôme souhaitent le repasser.

LE CONTRAT EN ALTERNANCE, UNE OPTION DE MANAGEMENT POUR LES EMPLOYEURS

- ④ Lorsque les pharmaciens projettent un recrutement pérenne, 35 % d'entre eux privilégient une personne en formation alternée.
- ④ 37 % déclarent recruter un alternant pour le garder après son diplôme. 70 % affirment « former des préparateurs ».
- ④ Concernant le choix du statut de l'alternant, la préférence des employeurs va nettement aux contrats d'apprentissage.
- ④ La proportion d'apprenants embauchée dans la pharmacie apprenante est en moyenne de 36 %.

Répartition des diplômés selon l'activité professionnelle



CHÔMAGE DES PHARMACIENS ADJOINTS

Principaux enseignements

Les données de Pôle Emploi indiquent une augmentation assez forte des inscrits sous le code ROME J1202 « pharmaciens ». 5 049 pharmaciens sont demandeurs d'emploi en décembre 2014.

Entre 2009 et 2014, ce nombre a progressé de 60 %, soit 10 % par an. À titre de comparaison, le chômage des préparateurs (Code ROME J1307) n'a augmenté « que » de 35 % sur la même période.

Le code ROME des pharmaciens (J1202) correspond aux emplois d'adjoint en pharmacie d'officine mais également aux pharmaciens travaillant dans d'autres secteurs. 65 % environ des inscrits proviennent de la pharmacie d'officine, soit 3 280 individus en décembre 2014. Rapporté à la population d'adjoints en officine, cela représente un taux de chômage estimé de 11 % à 12 % selon le chiffre global d'adjoints retenu pour la branche.

Une part importante (54 %) est inscrite en catégorie B et C et a, par conséquent, une activité réduite (remplacements, intérim...) tout en étant inscrite au chômage. Ceci peut être lié à l'impact des activités de remplacement et d'intérim.



Plusieurs constats émergent de l'analyse des données de Pôle Emploi :

- ④ le poids des plus de 50 ans s'est accru ces cinq dernières années et le chômage de longue durée s'est développé ;
- ④ 47 % sont inscrits à Pôle Emploi depuis plus d'un an et 15 % depuis plus de trois ans ;
- ④ 36 % sont localisés dans les trois principales régions d'emploi (IDF, PACA et Rhône Alpes). Selon les régions, les écarts de taux de chômage varient du simple au double (de 7 % à 15 % pour une moyenne nationale de 11 % à 12 %). De même, l'évolution du chômage sur les cinq dernières années n'est pas homogène.

La DADS permet de dresser un profil des adjoints les plus concernés par le phénomène du chômage. Le taux de chômage des adjoints est décroissant en fonction de la taille de l'officine : plus élevé dans les petites et plus faible dans les moyennes et grandes. Les effets de seuils liés à la réglementation peuvent expliquer ce phénomène, les petites officines, dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes est inférieur à 1,3 million d'euros, ne sont pas tenues, par la réglementation, d'avoir un adjoint, alors que les autres en emploient obligatoirement un ou plusieurs.

Les tranches d'âge les plus concernées sont les jeunes de 25 à 35 ans d'une part puis, dans une moindre mesure, les plus de 50 ans.

La majorité des adjoints (52 %) ayant connu une période de chômage était en contrat CDD mais 48 % étaient en CDI.

Les indemnités de chômage sont, en moyenne, de 4 618 € annuels pour 2012 avec plus d'un tiers des adjoints au chômage qui ont perçu entre 2 000 € et 6 000 € annuels.

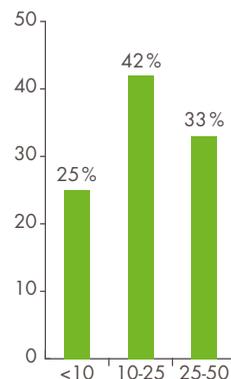


5 049 pharmaciens
inscrits au chômage
au 31 décembre 2014 et
8 361 préparateurs
en pharmacie.

Mesurée en indice, la progression est de 34,6 points entre 2009 (indice 100) et 2014 (indice 134,6).

Source Pôle Emploi

Part des indemnités chômage dans les revenus nets annuels



Source : DADS 2012



ÉTUDES TRANSVERSES

- ① Qualité de vie au travail dans le secteur cadre de vie-technique
- ① Qualité de vie au travail dans le secteur juridique
- ① Qualité de vie au travail dans le secteur santé
- ① Cartographie des métiers
- ① Baromètre de l'OMPL
- ① Évaluation de l'OMPL



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LES SECTEURS PROFESSIONNELS

En 2014, l'OMPL a publié les résultats de l'enquête, réalisée par mars-lab, sur la qualité de vie au travail des salariés des entreprises libérales. En 2015, les réponses des 4032 participants à l'enquête (échantillon volontaire en ligne) ont permis de publier des résultats pour chaque secteur professionnel (cadre de vie-technique, juridique et santé) à partir de quatre baromètres de mesure, construits et analysés scientifiquement :

- ⊕ le bien-être au travail ;
- ⊕ l'implication au travail des salariés ;
- ⊕ l'exposition aux causes de stress professionnel ;
- ⊕ le climat social de l'entreprise

L'analyse par secteur met en évidence que derrière une qualité de vie au travail globalement positive pour les salariés des entreprises libérales concernées, se cachent des réalités différentes en fonction des secteurs et des branches. Même si pris dans leur ensemble, les salariés des entreprises libérales ont plutôt un regard positif sur leurs conditions de travail, dans certaines branches ils expriment un certain nombre de difficultés.

BIEN-ÊTRE RESENTI AU TRAVAIL POSITIF

Le bien-être ressenti par les salariés, ayant participé à l'enquête, est élevé et nettement supérieur à la moyenne théorique (10). Seul le secteur santé affiche une moyenne très légèrement inférieure à celle de l'OMPL. Cependant, les résultats des secteurs sont à relativiser au regard des réalités de chaque branche¹.

IMPLICATION AU TRAVAIL IMPORTANTE

Les résultats montrent une forte implication des salariés dans leur travail. Les écarts entre les secteurs sont assez faibles tout en montrant un niveau d'attachement au travail différent. Au regard de la moyenne théorique (10), les salariés des entreprises libérales se sentent très concernés par leur travail.

STRESS AU TRAVAIL VARIABLE EN FONCTION DU SECTEUR

Le stress au travail, ressenti par les salariés, diffère en fonction du secteur.

- ⊕ Les salariés du secteur santé expriment un niveau de stress globalement inférieur à l'ensemble des salariés de l'OMPL et des salariés français. En effet, parmi ces derniers 67,36 % sont plus stressés que ceux du secteur santé.
- ⊕ Les salariés du secteur cadre de vie-technique, ont un niveau de stress médian au regard de ceux des autres secteurs de l'OMPL. Par ailleurs, la proportion de salariés stressés dans le secteur est inférieure à celle des salariés français qui compte 54,38 % de salariés plus stressés que ceux du secteur cadre de vie-technique.
- ⊕ Les salariés du secteur juridique, ont un niveau de stress supérieur aux salariés des autres secteurs, La proportion de salariés stressés dans ce secteur est légèrement plus élevée que celle des salariés français : en effet, 51,99 % des salariés français sont moins stressés que ceux du secteur juridique.



Six familles de stresseurs

professionnels sont évaluées :

- les incertitudes et l'imprévisibilité au travail ;
- les relations interpersonnelles ;
- les changements et valeurs ;
- la reconnaissance au travail ;
- la communication ;
- le dimensionnement de postes.

¹ Consulter l'intégralité de l'étude sur le site de l'OMPL : http://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr/etudes_transversales.php



Surreprésentation des femmes

57 % dans le secteur cadres de vie-technique, 89 % dans le secteur juridique et 92 % dans le secteur santé.



CLIMAT SOCIAL GLOBALEMENT FAVORABLE

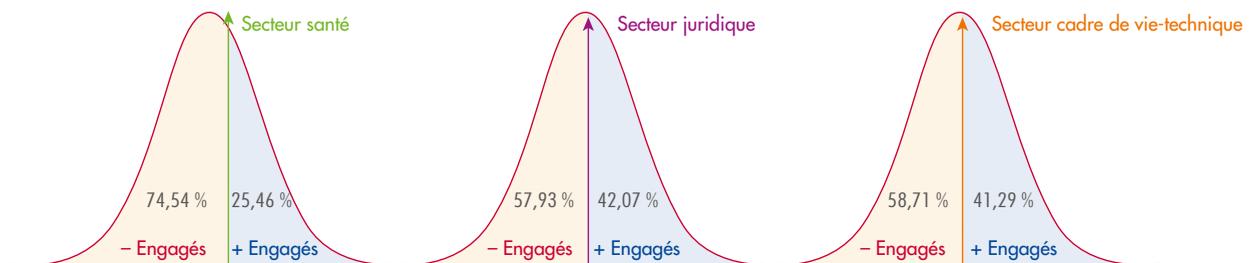
Pris dans leur ensemble, les salariés des professions libérales sont plus engagés que l'ensemble des salariés français, 67,72 % des salariés français sont moins investis.

Cependant, ces résultats sont à nuancer en fonction du secteur :

les salariés du secteur santé ont l'évaluation du climat social la plus favorable de l'OMPL, elle est même bien supérieure à celle de l'ensemble des salariés français.

les salariés du secteur juridique ont une évaluation du climat social moins favorable que ceux des autres secteurs de l'OMPL, mais légèrement supérieure à celle des salariés français. Ainsi, dans le secteur, la proportion de salariés engagés professionnellement est supérieure à celle des salariés français : en effet, 57,93 % des salariés français sont moins engagés que ceux du secteur juridique

Un climat social révélant globalement de bonnes conditions de travail



74,54 % des salariés français sont moins engagés que ceux du secteur santé.

les salariés du secteur cadre de vie-technique ont une évaluation du climat social médiane au regard des autres secteurs de l'OMPL. Néanmoins, la proportion de salariés engagés professionnellement dans ce secteur reste supérieure à celle des salariés français : en effet, 58,71 % des salariés français sont moins engagés que ceux du secteur cadre de vie-technique.



CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS DES ENTREPRISES DU CHAMP DE L'OMPL

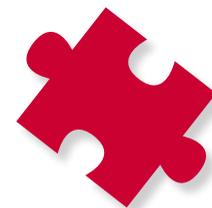
La cartographie a pour objectif de rendre les mobilités professionnelles lisibles aux salariés et aux employeurs. Elle s'adresse à trois types de publics :

① les salariés souhaitant intégrer une entreprise libérale et les salariés envisageant une mobilité professionnelle y trouveront une description du métier choisi, les concordances entre le métier occupé et le métier visé et les conditions d'accès au métier ciblé.

② les employeurs pourront identifier, en cas de difficulté de recrutement, les métiers qui sont proches de celui recherché.

La construction de la cartographie s'étalera sur trois ans, ensuite elle sera mise à jour régulièrement afin d'intégrer les évolutions qui pourraient intervenir. Actuellement, les emplois de la branche des cliniques vétérinaires sont en ligne.





BAROMÈTRE DE L'OMPL

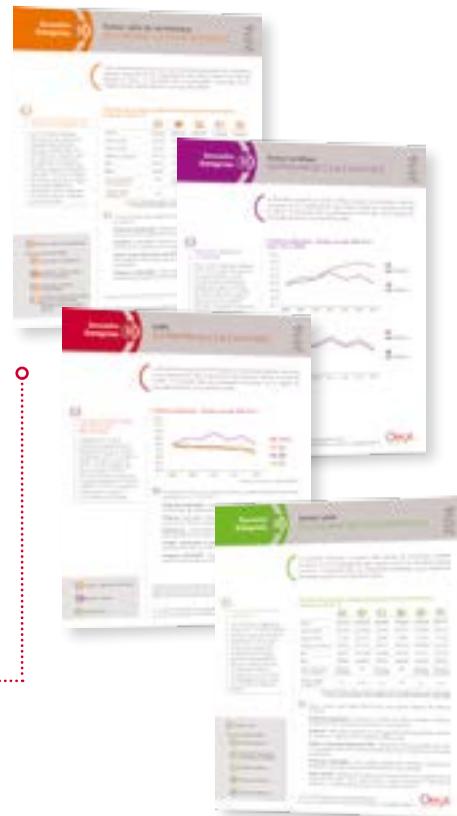
Un grand nombre d'indicateurs sur l'emploi dans les professions libérales sont produits depuis la création de l'OMPL à partir des données de la statistique publique (DADS et enquête emploi) et d'Actalians.

Ces indicateurs, présentés et analysés dans les différentes études, donnent de la visibilité sur les entreprises libérales du champ de l'OMPL.

Leur récurrence (publication annuelle) et leur qualité ont incité l'OMPL à produire un baromètre qui sera mis à jour annuellement afin de suivre les évolutions des branches.

Le baromètre propose plusieurs entrées, chacune déclinée selon plusieurs indicateurs :

- ④ Baromètre des entreprises
 - Entreprises libérales
 - Entreprises en chiffres
 - Économie des entreprises
- ④ Baromètre des salariés
 - Effectifs salariés
 - Effectifs par genre
 - Catégories sociales
 - Contrats de travail
 - Temps de travail
 - Pyramides d'âge
 - Mobilité annuelle
 - Rémunération nette annuelle
 - Formation professionnelle
- ④ Baromètre régional
 - Pour chacune des régions, les indicateurs du baromètre « entreprises » et « salariés » sont repris.



ÉVALUATION DE L'OMPL

L'OMPL a fêté ses 10 ans en 2015, cette date anniversaire a été l'occasion pour le Conseil d'administration de commanditer une évaluation externe, réalisée par Philippe Archias - cabinet Algoé - et Jean-Marie Laneyrie - cabinet Rhizome -, afin d'identifier les axes de progrès à privilégier pour les années à venir. À cette fin, la démarche participative s'est déroulée en quatre phases :

- ① entretiens avec tous les administrateurs de l'OMPL, les représentants des CPNE-FP, et la direction d'Actalians ;
- ① enquête auprès des employeurs et des salariés ;
- ① groupes de travail au niveau du Conseil d'administration tout au long de la démarche ;
- ① groupe de travail associant les représentants des CPNE sur leurs besoins et leurs attentes vis-à-vis de l'OMPL ;
- ① restitution des constats et des pistes de progrès à l'occasion de la rencontre annuelle de l'OMPL.



70 études réalisées depuis la création de l'Observatoire

49 %

d'études statistiques

19 %

d'études prospectives

21 %

d'études thématiques

11 %

d'études transverses

Principaux enseignements

Des atouts contribuant à la reconnaissance de l'OMPL :

- ① fonctionnement collégial et paritaire satisfaisant tant dans ses modalités de travail que dans les orientations définies pour les études transverses et la prise en compte des demandes des CPNE-FP ;
- ① direction opérationnelle reconnue pour sa proactivité dans la relation avec les branches ;
- ① productions pertinentes et de qualité qui ont permis d'asseoir la crédibilité de l'OMPL auprès de ses différentes constituantes (organisations salariales et patronales au niveau des branches et de la gouvernance de l'observatoire).

L'observatoire est principalement reconnu dans ses fonctions de production de données et d'analyses statistiques autour de trois axes :

- ① représentation des entreprises libérales comme un ensemble sur la base d'éléments objectifs ;
- ① développement d'une meilleure connaissance statistique des branches ;
- ① apport d'une vision prospective du devenir des branches.





DES AXES DE TRAVAIL À DÉVELOPPER

**Renforcer la visibilité de l'OMPL
et de ses travaux auprès :**

- ④ des branches, par l'organisation de rencontres annuelles avec les CPNE-FP, la mise en place de deux référents dans chaque branche qui feraient le lien entre la CPNE-FP et l'OMPL, la création d'un livret d'accueil ;
- ④ d'acteurs externes, en charge des questions d'emploi et de formation ;
- ④ des entreprises (employeurs et salariés).

Élargir, consolider l'offre de service :

- ④ développer des outils d'analyse des dynamiques de l'emploi, facilement mobilisables ;
- ④ réaliser une veille législative et réglementaire à destination des CPNE-FP.

**Développer l'opérationnalité des travaux
auprès de ses branches :**

- ④ renforcer le suivi des travaux et des préconisations émises ;
- ④ développer des logiques d'accompagnement et expérimentations dans le cadre de plans de travail concertés avec les CPNE-FP.



RENCONTRE ANNUELLE DE L'OMPL

10 ans de l'Observatoire : quel bilan, quelles perspectives pour l'avenir ?

ÉVALUATION DE L'OMPL : OBJECTIF AMÉLIORATION CONTINUE !

« Une démarche dont peu d'autres observatoires peuvent se prévaloir », souligne Jean-Marie Laneyrie, consultant au sein du cabinet Rhizome. Pour ce faire, des entretiens avec les administrateurs de l'Observatoire et les représentants des branches professionnelles concernées ont été conduits, complétés d'une enquête en ligne auprès des destinataires des publications de l'OMPL, des usagers du site et des représentants d'organisations patronales et de syndicats de salariés des secteurs concernés.

Parmi les sujets abordés à l'occasion de l'évaluation : le mode de fonctionnement interne de l'Observatoire et la qualité de ses productions, sa visibilité auprès des professionnels et des principaux acteurs de la formation et de l'orientation, son rôle et les missions qui lui sont confiées, enfin, ses perspectives d'évolution à moyen et long terme, pistes d'actions à la clé.



L'objectif de ce travail collectif : aboutir à la définition d'orientations qui constitueront le nouveau cadre de référence dans lequel l'Observatoire poursuivra son développement au service des entreprises libérales et de leurs salariés.

DES PRODUCTIONS RECONNUES POUR LEUR PERTINENCE ET LEUR QUALITÉ

Avec 70 études réalisées depuis sa création, l'OMPL fait figure d'exception dans le paysage des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ).

« Beaucoup d'entre eux sont, ou ont longtemps été, des « coquilles vides ». De ce point de vue, nous ne pouvons que nous féliciter du volume d'études réalisé par l'OMPL depuis 2005 », rappelle Youssef Tayeb (CGT-FO).

Depuis 2005

Études statistiques	34
Études prospectives	13
Études thématiques	15
Études transverses	8

Philippe Archias, consultant au sein du cabinet Algoé, explique cette singularité par le bon fonctionnement interne de l'Observatoire. « Lieu d'échanges et de débats entre les représentants des branches professionnelles, l'OMPL se caractérise par des prises de décisions collégiales et une direction opérationnelle efficace. »



« L'OMPL donne de la visibilité aux salariés des entreprises libérales »

Jean-Michel Pecorini
(CFE-CGC)





« L'Observatoire, et plus globalement les entreprises libérales, souffrent d'un déficit de reconnaissance »

Michel Chassang
(Président de l'UNAPL)

RÉSULTAT

Des productions reconnues pour leur pertinence et leur qualité par l'ensemble des personnes interrogées, qui ont contribué au fil des années à asseoir la crédibilité de l'OMPL. À ce propos, Jean-Marie Laneyrie - cabinet Rhizome - précise: « la qualité des études, que tous s'entendent à reconnaître, va au-delà du travail « technique » accompli par le prestataire. C'est en réalité l'ensemble du processus, de l'expression de la demande à l'accompagnement et au suivi des travaux par l'équipe de l'Observatoire et les représentants des branches concernées, qui doit être salvé. »

TROIS AXES DE TRAVAIL PRIORITAIRES CIBLÉS

Si l'enquête conduite a conforté l'OMPL dans le champ de ses missions « traditionnelles » - en premier lieu l'analyse des dynamiques d'emploi et de l'évolution des qualifications dans les treize branches professionnelles relevant de son champ, sa vocation était également d'identifier dans quelle mesure, et par quels moyens, optimiser son action.

Dans un contexte réglementaire et économique fortement évolutif, l'adaptation des outils et méthodes de travail a été le premier sujet abordé. L'approfondissement qualitatif des commandes statistiques, la mise en place d'un suivi pluriannuel des résultats des travaux et la conduite d'études interbranches constituent quelques-unes des pistes d'action envisagées. « Deux outils sont en cours de finalisation », précise à ce sujet Marie-France Guthey (Secrétaire de l'OMPL), « un baromètre incluant des indicateurs relatifs à la situation de l'emploi par branche, la qualité de vie au travail ou encore l'insertion professionnelle des jeunes, ainsi qu'une cartographie des métiers utile aux salariés pour construire leur projet professionnel et aux entreprises pour cibler leur recrutement. ».

Deuxième point d'amélioration identifié, la visibilité de l'Observatoire et de ses travaux. L'évaluation l'a en effet démontré: nombreux sont les professionnels (côté employeurs et côté salariés) et les acteurs de la formation (Conseils régionaux, Services publics régionaux d'orientation, Universités, Centres de formation, Carif-Oref...) qui ne connaissent pas l'OMPL ou réduisent son champ d'expertise à la seule approche quantitative. « L'Observatoire, et plus globalement les entreprises libérales, souffrent d'un déficit de reconnaissance », confirme Michel Chassang (UNAPL).





COMMENT FAIRE POUR REMÉDIER À CETTE SITUATION ?

« Nous devons renforcer nos actions de communication et accroître notre présence en région, notamment auprès des Comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF) » explique Jean-Pierre Therry (CFTC). « Il est en effet indispensable que nous nous fassions mieux connaître des décideurs à l'échelon territorial », poursuit Jean Cotessat, Vice-président de l'OMPL. Deux raisons à cela : « gagner en efficacité dans nos travaux par une meilleure prise en compte des problématiques locales, et gagner en légitimité ». Pour Philippe Denry, Trésorier de l'OMPL, l'Observatoire peut s'appuyer dans sa quête de visibilité sur ses partenaires, à commencer par Actalians. « Les synergies entre l'OPCA et l'OMPL sont nombreuses. Je pense notamment aux conseillers qui sont au contact direct avec les entreprises. Il faut profiter du réseau et des moyens d'Actalians pour mieux informer sur l'Observatoire et ses travaux. ».

Niveau de connaissance de l'OMPL et de ses productions

Bon	6 %
Assez bon	26 %
Faible	68 %

Autre sujet de réflexion et de débats, l'opérationnalité des travaux. Pour Djamel Teskouk (CGT), « les productions de l'OMPL constituent une aide à la décision pour les entreprises et les salariés. C'est pourquoi ils doivent être accessibles à des « non-experts ». Cela pose de façon indirecte la question de l'utilisation des préconisations et des données produites. Autrement dit, une fois que l'étude est réalisée, qu'est-ce qu'on en fait ? ». À ce sujet et sur celui du déficit de visibilité de l'OMPL, Catherine Bourrut (CFDT) réaffirme le rôle clé des partenaires sociaux. « C'est aux CPNE, aux branches, de faire vivre l'Observatoire et de valoriser ses travaux, mais aussi de se poser les bonnes questions. Par exemple, comment faire pour que les études profitent mieux aux entreprises et aux salariés, y compris au niveau local ? ».



« Gagner en efficacité dans nos travaux par une meilleure prise en compte des problématiques locales, et gagner en légitimité »

Jean Cotessat
(Vice-président de l'OMPL)



2016

ORIENTATIONS

89 %
de salariés
en CDI

32 %
de salariés
à temps partiel

84 %
de temps partiel
choisi

83 %
de femmes

- ④ Répondre aux demandes spécifiques des CPNE-FP
- ④ Mettre à la disposition de tous les acteurs des données socio-économiques par le biais d'un baromètre actualisé annuellement
- ④ Poursuivre le travail sur la visibilité des travaux de l'OMPL
- ④ Intégrer au programme de travail les préconisations de l'évaluation

(72 %
DE CADRES

73 %)
DE PROFESSIONS
INTERMÉDIAIRES

(66 %
D'EMPLOYÉS

45 %)
D'OUVRIERS



CONSTATS À L'ORIGINE DES ORIENTATIONS 2016

- ④ 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.
- ④ La place des entreprises libérales dans l'économie est méconnue malgré les publications régulières de l'OMPL. L'observatoire doit **fournir accès aux données socio-économiques** qui les caractérisent et les publier annuellement afin d'en rendre compte.
- ④ L'OMPL met au service des partenaires sociaux, des travaux qui contribuent à une connaissance partagée des réalités emploi-formation des branches professionnelles et des évolutions prospectives possibles. 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**.
- ④ L'évaluation a mis en évidence plusieurs axes de progrès pouvant contribuer à **renforcer la notoriété** de l'OMPL. Le Conseil d'administration a décidé d'en inscrire plusieurs à son programme 2016.



PROGRAMME DE TRAVAIL 2016

Quatre études à l'initiative des CPNE-FP



LA SOUS-TRAITANCE DANS LES CABINETS D'AVOCATS

La branche des cabinets d'avocats a constaté une stagnation du nombre de salariés au sein des cabinets d'avocats alors même que le nombre de ces derniers tend à croître. Elle souhaiterait comprendre les origines et la portée de ce phénomène qu'elle pense lié à un recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance voir à de la délocalisation.

Objectifs de l'étude :

- ① dresser un état des lieux de l'externalisation dans la branche des cabinets d'avocats mettant en valeur les différents canaux de transfert du travail ;
- ① identifier les motifs à l'origine des différents modes d'externalisation ;
- ① identifier les métiers impactés par l'externalisation ;
- ① évaluer l'impact de l'externalisation en termes d'emplois, de marché du travail et de valeur économique.



ÉTUDE STATISTIQUE DES CABINETS DE GÉOMÈTRES-EXPERTS, GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS FONCIERS

Les cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers 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.

Objectifs de l'étude :

- ① caractériser les entreprises de la branche (taille, localisation) ;
- ① préciser les spécificités des salariés (âge, genre, ancienneté, niveau de qualification, type de contrat de travail...);
- ① analyser les pratiques de formation continue: accès à la formation, profil des stagiaires, thèmes et caractéristiques des formations suivies (qualifiantes ou non, durées, etc.).





ÉTUDE PROSPECTIVE DES CABINETS DE GÉOMÈTRES –EXPERTS, GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS FONCIERS

L'étude prospective est réalisée à la demande de la branche des Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers. À la suite du portrait statistique, elle a une approche plus qualitative et s'attache à conduire une réflexion en partenariat avec les experts de la branche, les employeurs, les salariés sur les évolutions possibles à moyen terme notamment dans le domaine emploi formation. Elle propose des scénarios permettant d'appréhender la transformation des emplois en fonction des évolutions possibles et de la stratégie des acteurs.

Objectifs de l'étude :

- ④ décrire les caractéristiques de la branche ;
- ④ identifier les évolutions prévisibles en cours ;
- ④ définir des scénarios prospectifs d'évolution à cinq-dix ans ;
- ④ proposer des pistes d'actions.



ÉTUDE LONGITUDINALE SUR L'INSERTION DES ÉTUDIANTS VÉTÉRINAIRES ET DES AUXILIAIRES SPÉCIALISÉES VÉTÉRINAIRES (ASV)

Cette proposition s'inscrit dans la suite de l'étude OMPL portant sur l'impact des gardes, des astreintes et de la continuité des soins (GACS) sur les cliniques vétérinaires et les salariés. Les premières observations et résultats ont amené le comité de pilotage à reposer la problématique autour des déterminants de la construction des parcours professionnels des étudiants (ASV et Vétérinaires) avec la prise en compte des GACS comme l'un d'eux.

Objectifs de l'étude :

- ④ identifier les éléments qui déterminent les choix des étudiants au moment de leur entrée dans la vie active ;
- ④ analyser les conditions dans lesquelles les étudiants (vétérinaires et ASV) entament leurs parcours professionnels ;
- ④ mesurer l'impact des GACS sur les stratégies des salariés lors de leur insertion professionnelle ;
- ④ expérimenter une méthode de suivi de cohortes pour analyser l'insertion professionnelle.





Trois études transverses à l'initiative du Conseil d'administration

LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS ET DES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS DES ENTREPRISES LIBÉRALES

Les métiers exercés dans les entreprises libérales sont pour nombre d'entre eux méconnus en dehors de ceux des libéraux eux-mêmes. Or, les entreprises libérales offrent également de nombreuses opportunités sur des emplois ne nécessitant pas un haut niveau de formation. Le métier d'auxiliaire vétérinaire a permis de définir l'architecture de la cartographie. Sur les trois années à venir, tous les principaux métiers seront étudiés.

LE BAROMÈTRE SOCIO- ÉCONOMIQUE DES ENTREPRISES

Le baromètre socio-économique est un projet phare qui s'appuie sur la statistique publique, notamment la DADS pour les données sur les salariés, et Actalians pour les données sur la formation professionnelle. Il doit être réactualisé annuellement et s'enrichir pour devenir une référence sur les entreprises libérales. Le baromètre répond à une demande formulée par les partenaires sociaux lors de l'évaluation de l'OMPL.

LES APPRENTISSAGES INFORMELS DANS LES ENTREPRISES LIBÉRALES

L'étude sur la contribution des entreprises libérales au développement des territoires a fait apparaître que l'évolution et l'acquisition de compétences des salariés s'effectuaient selon des modalités propres à celles que l'on observe de manière générale dans les TPE. En particulier, l'entreprise libérale pourrait être appréhendée comme une entreprise apprenante, du fait qu'organisation de l'activité et processus permanent d'apprentissage y entretiendraient une relation étroite.

Objectifs de l'étude :

- ① identifier la nature et le poids des modalités « non instituées » d'apprentissage, dans les processus d'acquisition des compétences des salariés ;
- ① caractériser les éléments qui sous tendent le fonctionnement des entreprises libérales en tant qu'organisations apprenantes ;
- ① permettre aux treize branches présentes à l'OMPL, d'engager une réflexion sur l'impact éventuel des transformations en cours dans le champ de la formation professionnelle², sur les modes d'appréhension et de reconnaissance des compétences acquises par les salariés des entreprises ;
- ① identifier, si nécessaire, les types d'accompagnement des entreprises et des salariés qu'il conviendrait de mettre en place.

2 Notamment celles qui concernent la notion d'action de formation

ENSEIGNEMENTS DE L'ÉVALUATION DE L'OMPL

Lors de l'évaluation de l'OMPL, les partenaires sociaux des CPNE-FP ont formulé plusieurs attentes, vis-à-vis de l'OMPL, reprises dans les pistes de progrès formulées par les consultants :

- ④ une interaction plus étroite entre les CPNE-FP et l'OMPL ;
- ④ une information juridique régulière sur les évolutions législatives en lien avec la formation professionnelle et les missions des CPNE-FP ;
- ④ l'accès à des données socio-économiques de branche actualisées ;
- ④ l'organisation de rencontres entre partenaires sociaux sur des thématiques ciblées.

SOLLICITATION DES CPNE-FP POUR LA DÉSIGNATION DE « RÉFÉRENTS OMPL »

Toutes les branches professionnelles ne sont pas directement représentées au Conseil d'administration de l'OMPL. De ce fait, l'information n'est pas suffisamment relayée et l'implication des partenaires sociaux en est complexifiée. L'OMPL va proposer aux CPNE-FP concernées de désigner des « référents paritaires » qui pourraient faire le lien avec l'OMPL. Les modalités de mise en œuvre de cette proposition et les missions des référents restent à inventer de manière à ce qu'ils répondent aux attentes de tous.

CONSTRUCTION DE RÉPONSES SUR MESURE

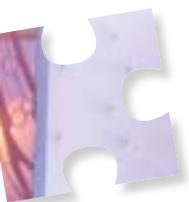
Le baromètre socio-économique devrait répondre aux besoins de données exprimés par les partenaires sociaux. Outre l'accès aux différentes fiches publiées sur le site, les partenaires sociaux, pourront faire parvenir à l'OMPL leurs besoins spécifiques qui seront pris en compte dans la mesure où les données le permettent.



PLUSIEURS D'ENTRE ELLES SONT INSCRITES AU PROGRAMME DE TRAVAIL 2016

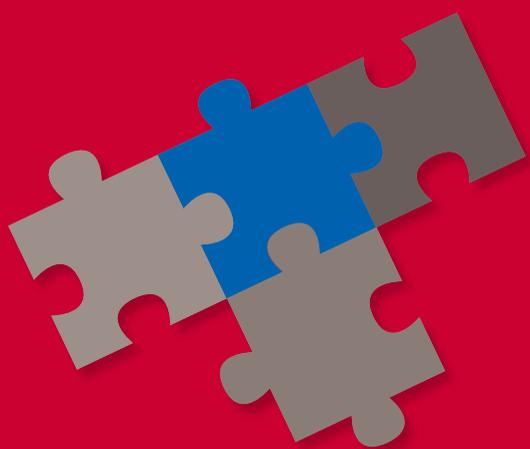
Mise en place d'une veille juridique qui prendra deux formes :

- ④ publication régulière d'une lettre d'information, Zoom Juridique, sur les évolutions législatives intéressant directement les partenaires sociaux ;
- ④ organisation de petits-déjeuners information/débat sur des thématiques spécifiques en lien avec l'actualité juridique.



L'OMPL, UN OUTIL PARITAIRE

AU SERVICE
DES PROFESSIONS
LIBÉRALES
ET DES SALARIÉS



**Un Conseil
d'administration
et un Bureau
paritaires** animés
par un objectif
commun :
contribuer à
la reconnaissance
des entreprises
libérales et
de leurs 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 cinq syndicats de salariés CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO-CGT.

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

- Pierre Marie Dieu : président
- Jean Cotessat : vice-président
- Philippe Denry : trésorier
- Marie France Guthey : secrétaire

COLLÈGE EMPLOYEURS

- Jean Cotessat
- Philippe Denry
- Marie-Françoise Gondard-Argenti
- Gérard Goupil
- Patrick Guébels
- Patrick Julien
- Elyse N'Guyen
- Jacques Niney
- Bruno Pelletier
- Christophe Yuen

COLLÈGE SALARIÉS

- Patrick Béguin
- Pierre Marie Dieu
- Serge Forest
- Sébastien Girault
- Marie France Guthey
- Roger Halegouet
- Joëlle Loussouarn-Peron
- Michel Parinet
- Colette Perin
- Michel Seignovert

4 missions principales :

- 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 CPNE-FP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) des branches sur ces évolutions.

13 branches professionnelles :

CADRE DE VIE-TECHNIQUE

- Entreprises d'expertises 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 sociétés de ventes volontaires

SANTÉ

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





www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr
4, rue du Colonel Driant • 75046 Paris Cedex 01 • ompl@actaliens.fr

