



2016



RAPPORT ANNUUEL





Édito	03
Programme de travail 2016	05
Cabinets d'avocats	07
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers	11
Apprentissages informels dans les entreprises libérales	19
Baromètres	23
Rencontres	25
Programme de travail 2017	26



ENSEMBLE AU SERVICE DES ENTREPRISES LIBÉRALES ET DE LEURS SALARIÉS

(110 613
ENTREPRISES



(9 922
SECTEUR
CADRE DE VIE
TECHNIQUE

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



(14 177
SECTEUR
JURIDIQUE

- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice



(86 514
SECTEUR
SANTÉ

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



L'INNOVATION PERMANENTE AU SERVICE DES ENTREPRISES LIBÉRALES

L'OMPL est toujours considéré comme une référence dans le domaine d'intervention des entreprises libérales. L'observatoire donne une visibilité aux entreprises et aux salariés qui relèvent de son périmètre, par sa volonté de répondre à toutes les demandes des CPNE-FP ce qui continue à être le fil directeur de son programme de travail.

C'est en particulier son ambition de conduire des études inédites sur des thèmes transversaux aux entreprises libérales qui permettent de caractériser leur spécificité et leur singularité.

Deux thèmes ont été au cœur des études initiées en 2016 : les apprentissages informels dans les entreprises libérales et l'impact du numérique sur l'emploi et les compétences.

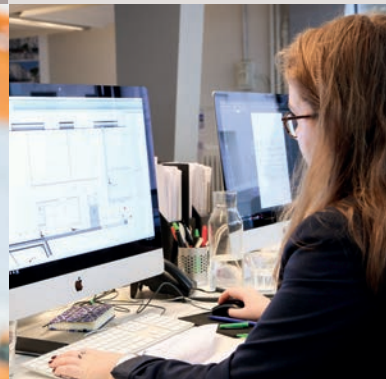
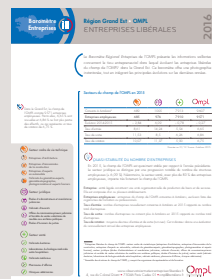
Les apprentissages informels, très peu étudiés, mettent en évidence que dans les entreprises libérales ils sont générateurs de compétences et de valeur ajoutée qui favorisent l'adaptation des entreprises à leur contexte mouvant pour faire face aux défis auxquels elles sont exposées.

L'impact du numérique a fait l'objet de nombreuses études qui ont ignoré complètement le champ des entreprises libérales. C'est la raison pour laquelle, l'OMPL a décidé de se saisir de cette question qui, comme plusieurs études de branches l'ont démontré, bouleverse les habitudes et est au cœur des préoccupations de nombreux employeurs. En 2016, la pertinence de ce thème a été testée dans la branche des cabinets d'avocats et, il fera l'objet en 2017 d'une étude élargie à toutes les branches en partenariat avec l'UNAPL.

Enfin, dans le cadre de ses missions de valorisation des entreprises libérales, l'observatoire publie sur son site « les baromètres des entreprises libérales ». Ils ont pour vocation de mettre en évidence **le poids des entreprises libérales** tant au niveau national que régional. Au service de tous les décideurs, ils sont destinés à évoluer pour devenir des outils incontournables dans la promotion des entreprises libérales. Cette nouvelle approche s'accompagne de présentations régionales pour une présence de l'OMPL, au plus près des territoires.

Jean Cotessat
Vice-président

Pierre Dieu
Président



PROGRAMME DE TRAVAIL 2016



Un Conseil d'administration
et un Bureau paritaires animés par
un objectif commun : contribuer à
la reconnaissance des entreprises
libérales et de leurs salariés

4 objectifs principaux

- Assurer une meilleure visibilité du secteur des professions libérales de leurs entreprises et de leurs salariés.
- Étudier les spécificités déontologiques, démographiques, de développement de la FPC et des parcours professionnels.
- Proposer des scénarios d'évolution des branches et de leurs emplois, dans la volonté de promouvoir une GPEC de branche et sa mise en place.
- Répondre aux demandes des CPNEFP des branches adhérentes et/ou de la CPNEFP-PL pour réaliser et promouvoir toutes études conformes à l'objet de l'association.

13 ÉTUDES CONDUITES EN 2016

Études thématiques

- ① Impact de la sous-traitance dans les cabinets d'avocats
- ① Étude longitudinale sur le projet professionnel des étudiants vétérinaires et des auxiliaires vétérinaires en formation

Études transverses

- ① Les apprentissages informels
- ① Cartographie des métiers et des mobilités professionnelles des salariés
- ① Baromètres

Portraits statistiques

- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers
- ① Entreprises d'architecture
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- ① Pharmacie d'officine

Études prospectives

- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers
- ① Entreprises d'architecture
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- ① Pharmacie d'officine

5 ÉTUDES PUBLIÉES

Secteur juridique

Cabinets d'avocats

- ① Impact de la sous-traitance dans les cabinets d'avocats

Secteur cadre de vie-technique

Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

- ① Portrait statistique
- ① Étude prospective

Études transverses

- ① Apprentissages informels – 1^{re} phase
- ① Baromètres



30 728
cabinets d'avocats



36 %
de cabinets employeurs

64 %
sans salarié



46 464
salariés

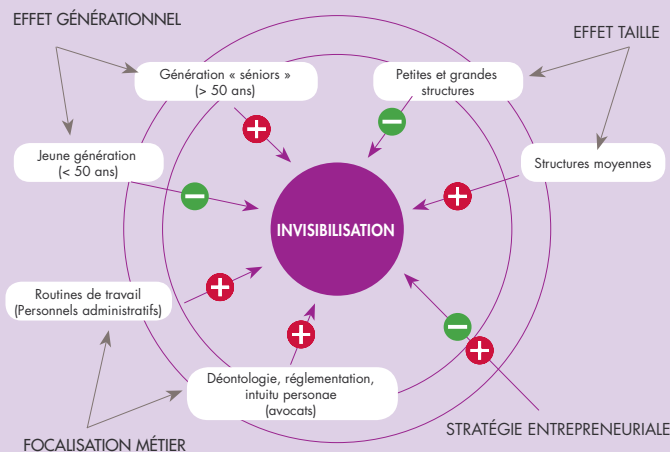
83 %



17 %



Principaux facteurs jouant sur l'invisibilisation de l'externalisation



109 500
actifs

60 000
avocats libéraux

3 000
avocats salariés

« Les établissements de moins de 10 salariés rassemblent 97,1 % des effectifs ETP (équivalent temps plein) de la branche. »



48 %
des salariés formés



26-44 ANS

Tranche d'âge des salariés accédant majoritairement à la formation continue



CABINETS D'AVOCATS

Externalisation : de l'adaptation à l'innovation



« Les tâches directement liées au cœur de métier de l'avocat sont rarement externalisées. »

« Le contexte économique tendu et l'intensification de la concurrence, que connaît la branche depuis une dizaine d'années, conduisent les cabinets à rationaliser au maximum les coûts. »

« Les stratégies concurrentes à l'externalisation sont perçues comme des vecteurs de déqualification du travail et/ou de dégradation de la qualité de vie professionnelle. »



11^e

rang pour les entreprises mobilisant le plan de formation parmi les 13 branches de l'OMPL

► EXTERNALISATION PARTIELLEMENT INVISIBILISÉE

À de très rares exceptions près, la question de l'externalisation est absente des productions institutionnelles et académiques. Cette lacune découle de la rareté des informations décrivant les processus et la faible visibilité des relations interentreprises qu'ils nécessitent. En revanche, les ouvrages pédagogiques dédiés aux professionnels décrivent précisément les modalités de l'externalisation et prodiguent des conseils pour sa mise en place. Il existe donc un écart flagrant entre la perception institutionnelle et les pratiques des cabinets.

L'enquête de terrain révèle aussi une invisibilisation par les professionnels eux-mêmes. Elle est modulée en fonction de quatre facteurs principaux :

- l'âge des professionnels : pour les répondants âgés de 50 ans et plus, l'externalisation n'est pas envisagée ou envisageable. Cette caractéristique est partiellement liée à l'âge des employeurs et au maintien d'organisations traditionnelles de l'activité où l'internalisation de l'ensemble des tâches reste de mise. À l'opposé, pour les générations plus jeunes, l'externalisation semble faire partie de la culture professionnelle ;
- la taille des cabinets : les cabinets de taille moyenne ont plutôt tendance à privilégier l'internalisation des tâches. C'est au sein des cabinets de très petite taille et des plus grandes structures que l'externalisation est mise en œuvre ;
- la stratégie entrepreneuriale : les objectifs économiques des cabinets et les stratégies de développement influent directement sur le recours à l'externalisation. Pour certains, elle fait même partie intégrante du modèle économique de l'entreprise. Néanmoins, ces éléments répondent à des besoins différents en fonction de la taille des cabinets ;
- la focalisation sur le métier : plus les tâches externalisées concernent des domaines éloignés du cœur de métier du cabinet, plus leur externalisation est assimilée à une routine de travail. Il est ainsi naturel de faire appel à des prestataires de services pour la comptabilité ou la maintenance informatique, sans que cela soit assimilé à de l'externalisation. Ce phénomène est très sensible chez les avocats, quel que soit leur statut. Ils ont tendance à nier toute pratique d'externalisation car ils se focalisent sur leur métier sans considérer les activités de support, alors même qu'ils peuvent les déléguer à des prestataires extérieurs.



**Cabinets d'avocats
depuis 1999**

+ 73 %
d'entreprises

+ 51 %
de salariés

+ 209 %
de chiffre d'affaires total

+ 21 %
de chiffre d'affaires moyen



46 464
salariés

83 %
de femmes

82 %
en CDI

36 %
de moins de 35 ans

► EXTERNALISATION PLUS IMPORTANTE DES FONCTIONS DE SUPPORT

Les tâches directement liées au cœur de métier de l'avocat sont rarement externalisées. Les cabinets font appel à des avocats extérieurs lorsqu'ils ne maîtrisent pas un savoir-faire ou une connaissance spécifique. Au sein des huit fonctions de support susceptibles d'être externalisées, trois principaux groupes peuvent être isolés.

Fonctions fréquemment externalisées :

- maintenance et services informatiques (8 cas sur 11) ;
- comptabilité (7 cas sur 11) ;
- accueil téléphonique (5 cas sur 11).

Fonctions parfois externalisées :

- accueil physique (2 cas sur 11) ;
- documentation (2 cas sur 11).

Fonctions peu ou pas externalisées :

- secrétariat (1 cas sur 11) ;
- recrutement (0 cas sur 11).

D'autres fonctions de support annexes, comme l'entretien des locaux, ont été évoquées. L'externalisation est alors directement corrélée à la taille du cabinet, ce type de fonctions étant intégralement assumé par le personnel du cabinet au sein des très petites structures.

► MOTIFS ESSENTIELLEMENT ÉCONOMIQUES

Les besoins ponctuels de spécialisation ou de capacité sont les deux motifs conduisant les cabinets à externaliser des tâches appartenant au cœur de métier. La recherche de spécialisation joue aussi pour les fonctions comptables et informatiques.

Le contexte économique tendu et l'intensification de la concurrence, que connaît la branche depuis une dizaine d'années, conduisent les cabinets à rationaliser au maximum les coûts. L'externalisation est un levier d'action stratégique permettant :

- de compresser la masse salariale par l'externalisation systématique de certaines fonctions de support ;
 - d'assurer la pérennité économique des entreprises en déléguant ponctuellement des fonctions supports à des prestataires extérieurs.
- Ce motif est surtout repéré dans les très petites structures.

Chez les avocats indépendants, les tensions économiques, alliées à la recherche d'une maîtrise des temps de vie professionnelle et privée, sont à l'origine d'un modèle original d'atomisation associative. Des locaux sont loués ou achetés par une association d'avocats indépendants qui recherchent uniquement un lieu d'accueil physique de la clientèle et la mutualisation de quelques outils. Le travail est effectué au domicile, la grande majorité des fonctions de support sont externalisées et le recours aux nouvelles technologies de l'information est intensif.

► FREINS À L'EXTERNALISATION

La maîtrise de la qualité des prestations, notamment pour les fonctions d'accueil téléphonique et physique, est un facteur important de limitation de l'externalisation. L'image du cabinet renvoyée aux clients peut être dégradée par le manque d'implication des personnels mis à disposition par les prestataires.

Corrélativement, les contraintes liées à l'intégration des prestataires au sein des cabinets peuvent aussi limiter le recours à l'externalisation. Les intervenants extérieurs ne possèdent pas la culture propre aux cabinets, les connaissances administratives spécifiques nécessaires au suivi des dossiers et, plus généralement, les routines de travail préexistantes.

La confiance accordée au prestataire est aussi un facteur très limitant. La confidentialité des dossiers est en effet remise en question dès lors qu'un intervenant extérieur intervient dans la chaîne de production des services.

► EFFETS SUR L'EMPLOI ENCORE FAIBLES MAIS QUI DEVRAIENT S'ACCENTUER

Pour les répondants, les effets de l'externalisation sont, à l'heure actuelle, assez limités. Trois raisons expliquent cette perception :

- les procédures d'externalisation sont considérées comme un phénomène émergent et, donc, peu répandu. Toutefois, cette perception doit être tempérée par la tendance à l'invisibilisation. En outre, les visions de l'organisation des cabinets de demain accordent un rôle croissant à l'externalisation et au travail en réseau. C'est en particulier le cas lorsque le modèle de l'atomisation associative est considéré. Une diminution de l'emploi dans les fonctions support est globalement pressentie ;
- les effets en termes d'emploi sont parfois jugés comme neutres. L'externalisation est alors conçue comme un transfert de la main-d'œuvre de la branche vers les prestataires ;
- les stratégies d'externalisation sont concurrencées par d'autres stratégies de réduction des coûts mises œuvre depuis de nombreuses années :
 - recours plus ou moins intensif aux collaborateurs libéraux et aux stagiaires permet de comprimer efficacement la masse salariale ;
 - intensification du travail, favorisée par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication, permet d'accroître la productivité individuelle et, incidemment, de limiter la multiplication des postes ;
 - diversification des tâches allouées à chaque travailleur permet de limiter les effectifs employés.

Les stratégies concurrentes à l'externalisation sont perçues comme des vecteurs de déqualification du travail et/ou de dégradation de la qualité de vie professionnelle.



Paroles

« C'est pas marginal à mon avis, parce que beaucoup de cabinets ont recours à ce type de prestataires, notamment en télé-secrétariat, généralement pour le standard et pour la dactylographie, la transcription on va dire. »

« Dans le cadre du métier on fait de la sous-traitance des fois à d'autres avocats... Plutôt des indépendants. Mais ça peut-être des structures de taille moyenne. »

« C'est une profession éminemment sinistrée, j'ai un message tous les trois jours d'un confrère qui quitte le métier. »

« Il y a une tendance qui se dessine, c'est de plus en plus des cabinets qui mutualisent leurs moyens. C'est-à-dire, des petits cabinets qui se regroupent dans des locaux, avec leur activité à chacun déterminée et qui vont mutualiser leurs moyens en termes de secrétariat, en termes de photocopies, par exemple, en termes de salle d'attente. Ça, ça se dessine pas mal. On voit beaucoup ça. »

« En plus, il y a un problème de confidentialité des dossiers, qui fait qu'on va donner une recherche qui va être totalement générique. Donc franchement, ça serait compliqué à organiser. »



1 800
établissements



10 940
salariés

2 130
non-salariés
principalement
des géomètres-experts

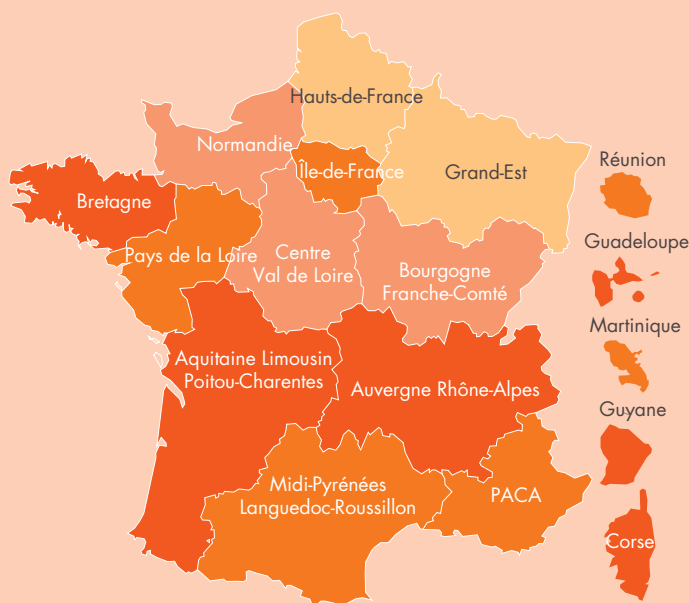
31 %



69 %



« Les métiers techniques
sont majoritairement
masculins et les métiers
administratifs féminins. »



Densité
(nombre de salariés
pour 10 000 habitants)

0 à 1,3
1,4 à 1,6
1,7 à 2
Plus de 2

« Les formations
techniques représentent
entre la moitié et les deux
tiers des formations suivies
et portent avant tout
sur les logiciels
professionnels. »

40 %
d'entreprises formatrices

70 %
des formations suivies
par les géomètres-experts
non-salariés relatives à
leur cœur de métier

« Les établissements
de moins de 20 salariés
rassemblent 53 %
des effectifs salariés
de la branche. »





CABINETS DE GÉOMÈTRES-EXPERTS, GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS FONCIERS

Portrait statistique



« Sur la période 2008-2014, les entreprises de géomètres ont perdu plus de 1 400 emplois. »

« Les métiers de géomètres-experts et de géomètres-topographes représentent la moitié des effectifs totaux de la branche. »

« Une majorité de salariés en milieu de carrière, âgés de 30 à 44 ans. »

« L'âge moyen est plus élevé chez les géomètres-experts. »



89 %
de salariés en CDI

88 %
à temps complet

22 %
de moins de 30 ans

54 %
entre 30 et 49 ans

ENTREPRISES DE LA BRANCHE

En 2014, 1 800 établissements sont recensés dans la branche. Ils regroupent 10 940 salariés et 2 130 non-salariés (dont plus de 1 500 géomètres-experts), soit un effectif total de 13 070 personnes.

La plupart des structures sont de petite taille : en moyenne, la branche compte six salariés par établissement. Un salarié sur deux travaille dans des établissements de plus de 20 salariés. L'implantation des entreprises et la répartition géographique des salariés se caractérisent par un maillage territorial important, en particulier dans le Sud et l'Ouest de la France.

La trajectoire de l'emploi suit globalement la conjoncture de la construction. Depuis la crise immobilière de 2008, les entreprises de géomètres perdent de l'emploi après avoir connu une décennie de croissance : en 2014, 1 400 salariés en moins par rapport à 2008. Cette baisse d'activité et d'emploi, enregistrée à partir de 2008, est venue stopper le mouvement de concentration des entreprises, à l'œuvre depuis 15 ans.

STRUCTURATION DE L'EMPLOI

Les métiers de géomètre-expert, géomètre-topographe et autres techniciens constituent l'essentiel (plus de 70 %) des effectifs des entreprises. La composition de l'emploi est restée plutôt stable depuis 10 ans. Toutefois, la relative diversification des métiers techniques, entamée au milieu des années 2000 avec l'intégration de profils ingénieurs, cadres d'étude et architectes, est en recul depuis 2008.

En lien avec le poids élevé des métiers techniques, les entreprises de géomètres constituent un secteur masculinisé : près de 70 % des salariés sont des hommes (80 % dans les métiers techniques). L'âge moyen s'élève à 39 ans, un peu plus faible que dans l'ensemble des activités du tertiaire. Les géomètres-experts se signalent par un âge moyen sensiblement plus élevé (47 ans).

Le niveau de diplôme s'est sensiblement accru dans les générations les plus récentes de salariés : 60 % des plus de 30 ans ont un diplôme supérieur au Bac +2, contre moins de 20 % des plus de 50 ans. Parmi les diplômes préparant aux métiers techniques de la branche, le Bac professionnel reste le plus délivré sur les quatre dernières années.



1500

recrutements par an

644

géomètres-topographes

430

techniciens et assistants

281

employés administratifs



**Chiffre d'affaires annuel
des entreprises**

234

millions d'euros
de vente aux particuliers

202

millions d'euros
de vente aux acteurs publics

Néanmoins, les effectifs du BTS (Brevet de technicien supérieur) sont sur une tendance haussière, alors que les effectifs du Bac pro diminuent.

Les salariés des entreprises bénéficient de conditions d'emploi plutôt favorables et stables, avec une majorité de CDI (Contrat à durée indéterminée) et de temps complet. Ces conditions sont restées inchangées depuis 2008.

La rémunération dans la branche des entreprises de géomètres est relativement proche de celle des bureaux d'études techniques, tandis que les travaux publics pratiquent des rémunérations supérieures. Par ailleurs, la dispersion des rémunérations est moindre dans la branche des entreprises de géomètres que dans les secteurs proches.

PRATIQUES DE FORMATION

► FORMATION DES SALARIÉS

En 2015, légèrement plus de 40 % des entreprises ont eu recours à la formation professionnelle pour leurs salariés (sur financement de l'Opca, Organisme paritaire collecteur agréé). Néanmoins, la proportion d'entreprises formatrices, tout comme le nombre d'actions financées, suit une tendance baissière depuis 2012.

L'âge et le temps de travail influent sensiblement sur la probabilité de se former : les plus de 50 ans et les salariés à temps partiel ont moins souvent accès à la formation. À l'inverse, il existe peu de différences dans les taux d'accès selon le genre.

Les formations techniques sont prépondérantes dans la branche. Elles représentent, selon les années, entre la moitié et les deux tiers des formations suivies et portent avant tout sur les logiciels professionnels.

La répartition des formations par grands thèmes évolue peu au cours du temps. Cependant, un pic de formations juridiques en 2007 et en 2012, années de réforme du code de l'urbanisme, et une diminution des formations liées aux diagnostics et à l'immobilier depuis 2008 sont visibles.

► FORMATION DES GÉOMÈTRES-EXPERTS

Près de 70 % des formations suivies par les géomètres-experts non-salariés (sur financement du Fifpl, Fonds interprofessionnels de formation des professionnels libéraux) sont relatives à leur cœur de métier (technique et juridique).

Un quart des formations financées visent à accompagner les géomètres-experts dans leur rôle de direction d'entreprise (management, gestion, développement commercial et réglementation sociale).



Le géomètre-expert identifie, délimite, mesure, évalue la propriété immobilière publique ou privée, bâtie ou non, tant à la surface qu'en sous-sol, ainsi que les travaux qu'on y exécute et organise son enregistrement et celui des droits réels attachés.

Le géomètre-topographe réalise des relevés topographiques qui permettent de représenter sur un plan les formes et les détails du terrain à l'aide d'un appareil spécialisé (le théodolite) en n'omettant aucun détail. Il mesure les superficies et note tous les aspects physiques du site en étudiant les sous-sols.

Il traite la partie technique du métier et participe aux travaux de génie civil, topographie générale, expertises techniques, à l'exception du domaine foncier, réservé aux géomètres experts fonciers.

Le photogrammètre détermine la forme, les dimensions, la position dans l'espace d'un objet à partir de photographies. La photogrammétrie, très utilisée pour les levés topographiques, a de nombreuses autres applications : archéologie, architecture, médecine, travaux publics, étude de phénomènes fugitifs (mécanique des fluides, balistique, etc.).

L'expert foncier conseille la famille, l'entreprise et les collectivités dans la gestion de leur patrimoine. Nombre d'experts fonciers et agricoles sont également experts auprès des Cours d'appel, les tribunaux administratifs ou la Cour de cassation. La profession d'expert foncier est une profession réglementée.

Jean-Christophe Romain
35 ans
Géomètre-expert



- Quel est votre parcours professionnel ?

On m'avait dit un jour : « tu aimes l'informatique et ne pas être enfermé dans un bureau ? Alors géomètre, c'est pour toi ! ». J'ai eu mon BTS en 2008. Après un 1^{er} emploi qui me convenait moyennement, j'ai été contacté par une agence d'intérim qui m'a mise en relation avec mon entreprise actuelle.

- Quelles sont vos conditions de travail ?

Je suis 60 % du temps au bureau, 40 % sur le terrain. Sur le terrain, on intervient seul ou parfois à deux, lorsqu'il y a des risques de vol du matériel, pour soulever des plaques... C'est un métier physique et on travaille dehors par tous les temps. Mais la sécurité est une priorité pour l'entreprise. On peut exercer un droit de retrait lorsqu'on juge que les conditions d'intervention sont dangereuses.

- Quelles formations avez-vous suivies ?
Et quel bénéfice en avez-vous tiré ?

Dans notre métier, les habilitations obligatoires sont nombreuses, nous en suivons fréquemment. On suit également des formations sur les aspects juridiques et sur la 3D, deux domaines où les évolutions sont constantes. Les formations internes par des experts techniques se développent ; c'est toujours très riche.

- Quelle est votre vision de la profession ?

J'aime mon métier. On est constamment confronté aux évolutions techniques et juridiques, c'est stimulant. Notre profession ne doit pas se reposer sur ses acquis, mais au contraire cultiver l'innovation, former ses ressources, participer à des projets de recherche... pour conserver son image d'expert des données géographiques.



+ DE 1500
géomètres-experts



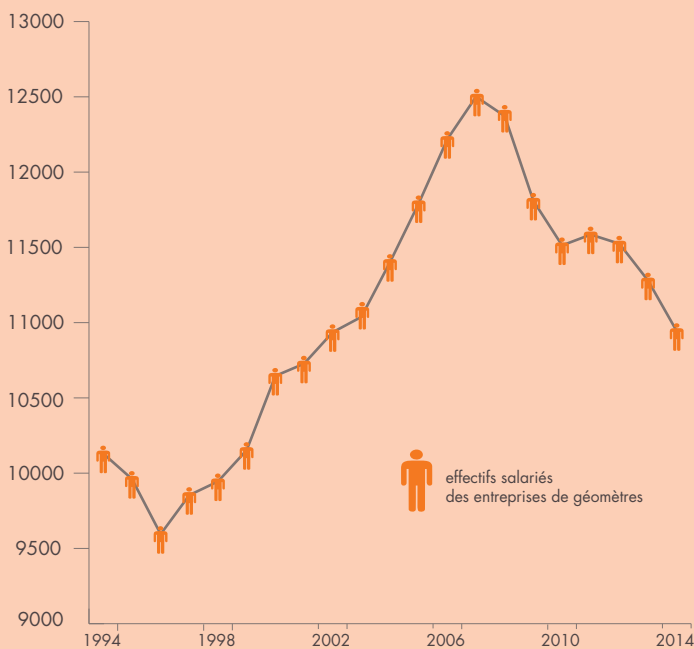
14 %
des géomètres-experts

41 %

des salariés travaillent dans
des établissements comptant
entre 20 et 99 salariés



« L'indice de chiffre
d'affaires n'a pas
retrouvé son niveau
de 2008. »



43 %

des projets de recrutement
sont jugés difficiles par
les employeurs pour les postes
de géomètres-experts.

**Niveau de formation
supérieur à Bac + 2**

60 %

parmi les moins de 30 ans

20 %

parmi les plus de 50 ans



76 CQP

(Certificat de Qualification
Professionnelle)
délivrés depuis
la création
du dispositif



CABINETS DE GÉOMÈTRES-EXPERTS, GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS FONCIERS

De l'état des lieux à la prospective



« Les entreprises dirigées par un ou des géomètres-experts réalisent en moyenne 30 % de leur chiffre d'affaires dans le domaine de la topographie. »

« La crise de 2008 a freiné la forte croissance de la décennie précédente. »

« Depuis 2008, net recul des commandes publiques (-8 %). »

« 1/3 des dirigeants jugent la situation de leur entreprise mauvaise. »



50 %
des salariés détiennent un diplôme de niveau égal ou supérieur à Bac + 2/3

60 %
des salariés de moins de 30 ans ont un diplôme de niveau supérieur à Bac + 2/3

DE L'ÉTAT DES LIEUX...

► DEUX CŒURS D'ACTIVITÉ ET DES ACTIVITÉS CONNEXES

Les entreprises de la branche interviennent sur deux activités cœur de métier: le foncier et la topographie. À côté de ces deux pôles d'activité, de nombreuses entreprises ont développé des activités connexes: l'ingénierie (maîtrise d'œuvre VRD – Voiries et réseaux divers...), l'urbanisme-aménagement, le géoréférencement, la détection de réseaux et les activités immobilières. La clientèle apparaît dans l'ensemble équilibrée entre administrations, entreprises et particuliers. Seule une fraction d'entreprises travaille à l'international.

► FAIBLE POIDS DANS L'ENSEMBLE DES PROFESSIONS DU CADRE DE VIE-TECHNIQUE

En 2014, la branche compte 1 800 établissements, 10 940 salariés et 2 130 non-salariés (dont plus de 1 500 géomètres-experts). Les structures de la branche apparaissent donc faiblement concentrées (elles comptent en moyenne six salariés par établissement) et avec un maillage territorial important. Leur poids reste faible parmi l'ensemble des professions du cadre de vie: les architectes comptent 35 000 salariés et les bureaux d'études techniques près de 250 000.

► INFLEXION DURABLE DE L'ACTIVITÉ ET DE L'EMPLOI

Les entreprises sont confrontées à une situation économique dégradée du fait de la mauvaise conjoncture dans le domaine de la construction, de la baisse de la commande publique et de l'intensité de la concurrence interne à la branche. Si toutes les professions du cadre de vie ont connu un recul de l'activité comparable, les effets à plus long terme se sont révélés plus disparates selon les secteurs. Les entreprises de la branche, à l'instar des entreprises d'architecture, se signalent par la persistance des effets de la crise: l'indice de chiffre d'affaires n'a pas retrouvé son niveau de 2008.

...À LA PROSPECTIVE

Parmi les principales évolutions en cours dans l'environnement des entreprises de la branche figurent:

- l'accélération des innovations en matière de relevé et de traitement de données géographiques;



« Le manque de formation est cité par les salariés comme la principale difficulté pour l'exercice quotidien du métier, à côté de la charge de travail. »

« Les dirigeants jugent aujourd'hui que l'offre de formation continue dans leurs domaines d'activité ne répond que partiellement à leurs besoins. »



Deux scénarios prospectifs analysés

A

Prolongation de la situation défavorable

→ À l'horizon de cinq ans, l'emploi salarié dans la branche se maintient au niveau observé en 2015.

B

Évolution favorable des indicateurs de la construction

→ 11 580 emplois salariés à l'horizon 2020, soit 550 emplois supplémentaires en cinq ans.

- l'accroissement des normes dans les domaines du foncier et de l'urbanisme ;
- la diversification du paysage concurrentiel : entreprises du BTP, bureaux d'études techniques, spécialistes (dronistes, détection de réseaux, traitement du nuage de points...).

L'activité des entreprises de la branche est fortement liée à la conjoncture dans la construction, en particulier au dynamisme des mises en chantier de logements individuels, et à la commande publique. À l'avenir, la capacité des entreprises à se développer, en consolidant leurs activités traditionnelles tout en diversifiant leurs prestations, sera liée à l'évolution de la conjoncture.

L'étude envisage ainsi deux scénarios à un horizon de cinq ans :

- le premier se positionne dans la prolongation des évolutions passées et examine les effets d'une conjoncture économique défavorable sur les différents facteurs de changements. Dans ce scénario, les entreprises de la branche cherchent à se positionner sur des marchés à gros volume ou à se spécialiser sur des marchés émergents pour se différencier. Elles rencontrent des difficultés importantes à répondre à leurs besoins en compétences, plus spécifiques que par le passé. Dans ce scénario, l'emploi salarié est stable ;
- dans le second, la conjoncture économique évolue plus favorablement que par le passé. Les entreprises diversifient leurs prestations, se positionnent en véritables experts des données géographiques parmi les professions du cadre de vie et parviennent à intégrer des profils plus qualifiés et spécialisés. Les hypothèses retenues conduisent à estimer un potentiel d'emploi à 11 580 salariés à l'horizon 2020, soit 550 emplois supplémentaires en cinq ans.

ENJEUX D'EMPLOI ET DE RESSOURCES HUMAINES

➤ ORIENTER LES RECRUTEMENTS VERS DES PROFILS PLUS QUALIFIÉS ET PLUS DIVERSIFIÉS

À eux seuls, les métiers de géomètre-expert et de géomètre-topographe représentent la moitié des effectifs (salariés et non-salariés) des entreprises. Les autres métiers techniques (assistants géomètres, autres techniciens) constituent près d'un quart des actifs. Les profils employés sont néanmoins sensibles à la taille de l'entreprise. Les structures de plus grande taille ont tendance à diversifier leurs activités et leurs recrutements : ingénieurs, techniciens, conseillers juridiques, supports.

La diffusion des technologies 3D, la complexification des normes, la spécialisation des postes et, parallèlement, la diversification des prestations se traduisent en une montée générale du niveau d'expertise nécessaire à la réalisation des activités des entreprises. À l'avenir, les besoins d'emploi vont donc s'orienter vers des profils plus qualifiés : diplômés du BTS géomètre-topographe et ingénieurs. Toutefois, les

employeurs sont confrontés à d'importantes difficultés pour recruter ces profils. La capacité des entreprises à les attirer représente un enjeu majeur pour la branche.

➤ RENFORCER L'ADÉQUATION EMPLOI-FORMATION INITIALE

La branche bénéficie d'une pyramide des âges des salariés globalement jeune. Le niveau de diplôme s'est sensiblement accru dans les générations les plus récentes de salariés : 60 % des salariés de moins de 30 ans sont titulaires d'un diplôme supérieur à Bac + 2, contre moins de 20 % des salariés âgés de plus de 50 ans.

Alors que les besoins d'emploi s'orientent vers des profils plus qualifiés, le Bac pro reste le diplôme le plus délivré dans le domaine de la géométrie. Toutefois, les effectifs de diplômés du BTS (Brevet de technicien supérieur) sont en augmentation, et son contenu a été récemment adapté aux évolutions en cours. Cependant, son orientation plus généraliste interroge les politiques d'intégration des entreprises (temps d'accompagnement des jeunes pour gagner en opérationnalité...). Les licences pro en topographie et géomatique pourraient constituer une possibilité de spécialisation à l'issue du BTS, mais restent encore relativement méconnues par les employeurs.

➤ DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ ET ACCOMPAGNER LA MONTÉE EN EXPERTISE DES SALARIÉS

Dans une branche constituée de petites et moyennes entreprises, l'accompagnement des évolutions de carrière des salariés représente un défi de taille. Cette question concerne plus particulièrement la catégorie des assistants techniciens. La formation certifiante, en particulier les CQP (certificat de qualification professionnelle) et CCP (certificat de capacité professionnelle) développés par la branche, doit permettre de valoriser les compétences acquises et de faire évoluer les salariés. Ce type de formation reste aujourd'hui très peu répandu : sur les dernières années, moins de 2 % des actions de formation financées par Actalians relèvent de cette catégorie.

➤ INTÉGRER LES ÉVOLUTIONS TECHNIQUES ET RÉGLEMENTAIRES

Les évolutions technologiques et réglementaires nécessitent des mises à jour régulières : maîtrise des outils, capacité à développer des solutions techniques spécifiques, décryptage de l'information juridique... Cette appropriation passe notamment par le recours à la formation professionnelle. Les employeurs de la branche estiment que l'offre de formation existante ne répond que partiellement à leurs besoins.

Suite aux différentes évolutions techniques, les enjeux de sécurité au travail portent désormais sur l'intervention sur le terrain (généralisation de l'intervention seule, port de matériel lourd...) et au bureau, en particulier pour les postes dédiés au traitement des données 3D (fatigue oculaire, TMS...).



Carole Marie
Consultante
Cabinet Quadrat-études

Le cabinet Quadrat-études est spécialisé dans l'analyse des questions économiques et d'emploi. Nous réalisons régulièrement des études prospectives dans des secteurs très variés. Chaque étude de ce type nécessite pour nous d'entrer dans une profession, d'en appréhender la culture, d'en saisir les problématiques, pour pouvoir en restituer une photographie et aider à tracer des perspectives.

Pour le compte de l'OMPL, nous avons appris à connaître les entreprises de géomètre et leurs équipes. À travers des entretiens avec une quarantaine d'acteurs – dirigeants et salariés d'entreprises de la branche, étudiants, organismes de formation, prestataires, commanditaires... –, la participation à des salons, ou encore la réalisation d'une enquête (400 dirigeants et 1 320 salariés répondants), nous avons découvert un secteur passionnant, qui, à rebours de son image encore présente dans le grand public, recrute de jeunes ingénieurs, investit dans des équipements innovants, développe de nouvelles technologies, va conquérir des marchés à l'international... Les 1 800 entreprises adhérentes de la branche sont certes très diverses par leur taille, leurs activités et leur positionnement. Toutefois, elles sont confrontées à des défis partagés et auront sans doute tout intérêt à envisager des réponses communes.

Ompl



65 100
salariés



65 388
salariés



356 280
salariés

PROFIL TYPE DES RÉPONDANTS

63 %



37 %



68 %



Employeurs

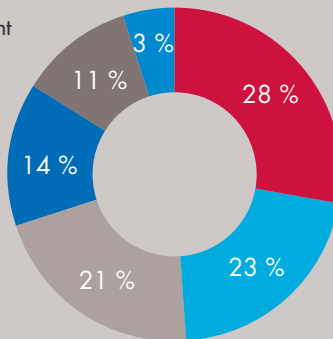
32 %



Salariés

Mode de reconnaissance estimé pertinent

- Portefeuille de compétences
- Obtention d'une certification
- Préparation d'un dossier VAE
- Inscription dans le dossier RH du collaborateur
- Validation des compétences
- Autre



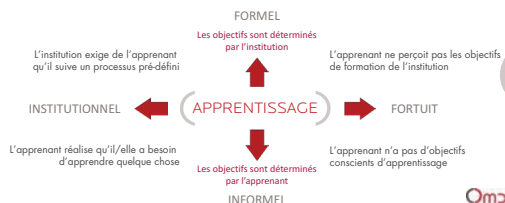
3 PHASES

- état des lieux qualitatif, puis quantitatif ;
- qualification des apprentissages repérés ;
- formalisation des modalités d'accompagnement possible des salariés et des entreprises.

RENCONTRE



L'ÉTUDE S'INTÉRESSE AU FORMEL ET À L'INFORMEL...



Ompl



APPRENTISSAGES INFORMELS DANS LES ENTREPRISES LIBÉRALES



La formation des salariés dans l'entreprise est généralement conçue et organisée dans le cadre d'un plan de formation, permettant le développement des compétences, l'adaptation au poste de travail et à ses évolutions. Pourtant, il existe d'autres modalités moins visibles d'acquisition de compétences : les apprentissages informels.



ENJEUX

- ① Reconnaître et valoriser :
 - les entreprises comme « organisations apprenantes »,
 - la nature et le poids des modalités non instituées d'apprentissage.
- ① Valoriser ces apprentissages informels.
- ① Identifier des modes de reconnaissance de ces apprentissages, en distinguant ce qui pourrait être qualifié de formation.
- ① Modéliser ce qui pourrait être transversal ou spécifique à chaque branche concernée.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE LA PREMIÈRE PHASE

Les discours des interviewés au sujet des apprentissages informels confirment plusieurs hypothèses de travail :

- les entreprises, employeurs et salariés, valident l'idée qu'il existe des apprentissages ne relevant pas de pratiques formelles tels que les stages, l'inscription à des modules e-learning... ;
- ils sont capables de repérer les pratiques qui facilitent les apprentissages informels ;
- ils sont conscients des enjeux de l'identification d'une part, et de la reconnaissance d'autre part, de tels apprentissages ;
- les entreprises libérales mettent en œuvre des pratiques qui permettent effectivement de les qualifier d'« organisations apprenantes » ;
- les apprentissages informels sont complémentaires de la formation continue classique et ne s'y substituent pas.

Toutefois, il semble que le formel et l'informel, s'entrecroisent et se complètent, créant des formes hybrides d'apprentissage. Par exemple, tel professionnel reste en contact avec son formateur ou son maître de stage et le sollicite bien après la formation ; tel autre professionnel va se donner les moyens de transmettre ce qu'il a appris au cours d'un congrès, à l'occasion d'une réunion d'équipe.

Les pratiques de formation informelle sont reconnues comme essentielles et nécessaires à l'intégration et à l'adaptation des pratiques de travail, mais peinent à être inscrites dans l'organisation des entreprises. Elles dépendent souvent de volontés individuelles.

LOGIQUE ET LEVIERS DES PRATIQUES D'APPRENTISSAGES INFORMELS

Des pratiques communes à différents métiers se distinguent, pouvant être regroupées selon quatre types de logiques :

- adaptation proactive ou anticipatrice aux évolutions de l'environnement de l'entreprise ;



Certaines pratiques favorisent la montée en compétences :

- réunions entre collaborateurs sur des dossiers complexes ;
- accès aux ressources documentaires internes ou externes ;
- partage d'expérience pour l'appropriation d'un logiciel ;
- intervention d'un fournisseur pour la maîtrise d'un nouvel équipement ;
- participation et restitution aux collègues du contenu d'un congrès, d'un colloque ou d'une formation ;
- rencontres interentreprises sur des thèmes professionnels.

Certaines pratiques relèvent de la formation :

- intervention d'un fournisseur pour la maîtrise d'un nouvel équipement ;
- intervention dans un congrès, un colloque professionnel... ;
- participation et restitution aux collègues du contenu d'un congrès, d'un colloque ou d'une formation ;
- rencontres interentreprises sur des thèmes professionnels ;
- utilisation de tutoriels.

- amélioration des pratiques internes ;
- dissémination ou capitalisation des savoirs et compétences ;
- enseignement issu du vécu, de mises en situations concrètes.

Parallèlement, six leviers semblent faciliter l'émergence de situations d'apprentissage individuel ou collectif sous des formes non instituées :

- acquisition de nouveaux outils ;
- mise en vente de nouveaux produits/services ;
- évolution de la réglementation ;
- difficultés à résoudre ;
- logiques qualité ;
- retours de formation, exigence de transfert interne, de démultiplication/diffusion, de partage ou de mutualisation.

Ces leviers jouent différemment dans les trois secteurs concernés (cadre de vie-technique, santé, juridique), et les apprentissages sont influencés par les cultures de métier, la taille des entreprises, et l'organisation de la distribution des responsabilités et des dossiers au sein des entreprises.

Les innovations technologiques, les développements juridiques ou les nouveaux matériels n'impactent pas de la même façon un cabinet de géomètre, un cabinet d'avocat ou une pharmacie d'officine. Chacun développe des formes de pratique adaptées à ses besoins en termes d'apprentissage.

RECONNAISSANCE DE CERTAINES FORMES D'APPRENTISSAGES INFORMELS

La reconnaissance de ces acquis informels est revendiquée par les personnes interrogées. D'après elles, elle permettrait non seulement de faciliter les mobilités externes mais également de valoriser les bonnes pratiques à l'échelle de la branche professionnelle. Individuellement, la traçabilité des apprentissages informels pourrait nourrir des démarches de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ou participer à la reconnaissance de compétences complémentaires à la formation initiale, à condition que les modalités de cette reconnaissance ne s'accompagnent pas d'un carcan administratif.

► VERS UNE PRISE EN COMPTE DES APPRENTISSAGES INFORMELS ?

Ces premiers résultats permettent de formuler des réponses importantes pour la suite :

- les pratiques génératrices d'apprentissages informels sont répandues dans les entreprises libérales interrogées. À l'initiative de l'organisation elle-même ou de ses salariés, ces démarches de formation informelle semblent liées au niveau d'instruction et d'études des

personnes engagées ainsi qu'à une culture d'entreprise qui les valorise ;

- les acteurs de ces apprentissages sont en capacité de formaliser ce en quoi ils participent à ces processus ;
- ils revendiquent la reconnaissance de ce développement informel des compétences individuelles et collectives ;
- chaque branche présente des spécificités dans les activités en question et dans leur déploiement ;
- chaque branche attache également une importance différente à la reconnaissance de ces apprentissages et aux modalités de cette reconnaissance.

Par ailleurs, l'offre traditionnelle de formation se conjugue sans difficulté avec les activités génératrices d'apprentissages. Leurs apports complémentaires pourraient être pris en compte tout au long de la vie, en distinguant ce qui est formatif, ce qui est de la formation, et ce qui est « un acte de formation ».

La seconde phase de l'étude permettra d'aller plus loin dans ces distinctions, par l'identification précise de ces activités dans chaque branche.

Elle distinguera à nouveau ce qui est transversal de ce qui est spécifique et permettra à chacune des branches de choisir ou non de prendre en compte les apprentissages informels.

L'accompagnement se prolongera par les travaux de réflexion sur la reconnaissance de ces acquis dans les branches concernées de l'OMPL. Les représentations des apprentissages informels selon les personnes enquêtées.



Jean Kuperholz
Consultant
Cabinet Media T

Pour réaliser cette étude, les consultants ont interrogé les salariés et les entreprises des 13 branches de l'OMPL. Plusieurs modalités ont été mobilisées pour identifier les pratiques existantes et recueillir les points de vue sur l'opportunité de valoriser ces apprentissages et les compétences qui en résultent. Une première série d'entretiens auprès de salariés et d'employeurs a permis de conforter l'hypothèse que de telles pratiques existaient bien dans les entreprises libérales. Elle a également permis d'étayer les deux questionnaires destinés aux salariés et aux employeurs. L'enquête réalisée par questionnaire en ligne a permis de recueillir plus de 800 réponses exploitables.

Cette première étape de l'étude s'est conclue par l'organisation d'un séminaire de valorisation des travaux, organisé en partenariat avec l'Université Ouverte des compétences (UODC), en novembre 2016. La seconde étape de l'étude, dont l'objectif principal est de qualifier la nature des apprentissages et les compétences développées par les salariés, a donné lieu à la mise en place de quatre groupes de travail : un groupe de salariés d'officine pharmaceutique, un groupe de salariés interbranches, un groupe d'employeurs interbranches, un groupe salariés/employeurs interbranches. Une restitution de ces travaux au groupe de pilotage de l'étude est programmée. Ce même groupe de pilotage décidera de la suite qu'il souhaite donner à ces travaux, notamment en ce qui concerne sa présentation aux CPNE-FP des branches du champ de l'OMPL.

Ompl





BAROMÈTRES

Entreprises, salariés et régions



Stéphane Rapelli
Économiste spécialiste
des professions libérales

Le baromètre de l'observatoire participe d'un projet audacieux. Il vise la mise à disposition d'une source de connaissances robustes et pertinentes remplissant quatre objectifs simultanés :

- ❶ proposer une information synthétique aux décideurs
– partenaires sociaux, chefs d'entreprise – grâce à des indicateurs rendant compte de la réalité des entreprises libérales et de l'emploi qu'elles génèrent ;
- ❷ alerter et susciter la réflexion par la mise en perspective d'évolutions atypiques ou de phénomènes intéressants sur des périodes de court, moyen et long terme ;
- ❸ fournir une ressource informationnelle robuste et directement utilisable dans des opérations de communication ;
- ❹ constituer une banque de données homogènes et fiables pouvant être mobilisée lors de la réalisation des diverses études entreprises par l'OMPL.

De plus, la déclinaison des indicateurs au niveau des secteurs et des branches ainsi qu'à l'échelle des régions confère au baromètre une richesse informationnelle incomparable.

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 (OMPL, secteur et branche). Chacune déclinée selon plusieurs indicateurs :

❶ Baromètre des entreprises

Entreprises libérales
Entreprises en chiffres
Économie des entreprises

❷ 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

❸ Baromètre régional

Pour chacune des régions, les indicateurs des baromètres « entreprises » et « salariés » sont repris.

Ompl





Delphine Julie
Relations Presse

Grâce à la richesse des études, différentes actions ont été menées afin d'informer, de rencontrer et de susciter l'intérêt des journalistes.

Nous avons utilisé des dispositifs variés : envoi d'informations, invitation à la présentation d'études, rencontres spécialement dédiées à la presse...

Une prise de parole régulière permet de tisser un réseau de contacts qui considèrent l'Observatoire comme une référence sur des sujets inédits comme les apprentissages informels ou les évolutions de l'organisation du travail. Les journalistes ont obtenu des informations mais ont eu également l'occasion de rencontrer les professionnels, d'assister aux débats, de poser leurs propres questions.

Les Relations-Presses permettent d'orchestrer tout cela : déterminer quelle action mener, solliciter les journalistes intéressés, être présent via les moyens « traditionnels » (envoi d'informations, appels téléphoniques...) mais aussi par le biais des réseaux sociaux, notamment Twitter pour mobiliser rapidement une communauté.

La construction de notre tissu relationnel passe aujourd'hui par tous ces canaux et plus que de Relations avec « la Presse », on pourrait parler de Relations-Médias au sens le plus large.

RENCONTRES

Nous avons pour objectif en 2016, d'étendre le rayon de visibilité des travaux de l'OMPL. Pour ce faire, plusieurs événements ont été organisés au cours de l'année.

► PETIT-DÉJEUNER JURIDIQUE

Pour cette première édition qui s'est tenue en octobre 2016, nous avons choisi de débattre sur le thème du dialogue social à l'heure de la loi « travail ». Étaient présents, une vingtaine de représentants de toutes branches confondues, venus chercher des réponses sur les impacts, leviers et nouvelles missions des partenaires sociaux.

► RESTITUTIONS D'ÉTUDES

Pour permettre aux branches de s'approprier les études publiées, l'OMPL a organisé des restitutions présentées par les auteurs eux-mêmes.

Deux restitutions ont été proposées :

- Impact de la sous-traitance dans les cabinets d'avocats ;
- Études statistique et prospective dans la branche des géomètres.

► SÉMINAIRE RÉGIONAL

Étendre son rayon de visibilité signifiait partir à la rencontre des professionnels libéraux. À l'occasion du séminaire annuel de l'OMPL, nous avons organisé une conférence intitulée « Les entreprises libérales : une force économique pour la région Normandie ».

► RENCONTRE ANNUELLE

Les rencontres annuelles organisées par l'OMPL rassemblent l'ensemble des acteurs socio-économiques des entreprises libérales. Elles sont l'occasion d'échanger et de débattre autour d'une thématique commune. En 2016, nous avons retenu le thème d'une étude transverse en cours : « Les apprentissages informels ». Organisée en partenariat avec l'UODC et avec l'intervention de Anne Muller, cadre supérieure de santé, cette rencontre fut un véritable succès. Anne Muller s'étant intéressée de près, dans le cadre rigoureux d'une thèse, à ce que les infirmières apprennent dans le travail, comment elles l'apprennent, avec qui ou grâce à quelles ressources.

► CONFÉRENCE DE PRESSE

Notre meilleur atout pour nous faire connaître est la presse professionnelle. Nous avons donc mis l'accent sur la création de lien avec les acteurs de la presse professionnelle. Présente à chacun de nos événements, la presse a très bien relayé nos actualités : 52 articles citant l'OMPL.



PROGRAMME DE TRAVAIL 2017

POURSUITE DE 8 ÉTUDES DÉMARRÉES EN 2016

➤ ÉTUDES TRANSVERSES

- Baromètres national et régional 2016
- Apprentissages informels
- Cartographie des mobilités professionnelles des salariés

➤ SECTEUR CADRE DE VIE TECHNIQUE

Entreprises d'architecture

- Portrait statistique

➤ SECTEUR JURIDIQUE :

Cabinets d'avocats

- Impact de la sous-traitance dans les cabinets d'avocats

Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques

- Portrait statistique
- Étude prospective

➤ SECTEUR SANTÉ

Cliniques vétérinaires

- Étude longitudinale sur le projet professionnel des étudiants vétérinaires et des auxiliaires vétérinaires en formation

NOUVELLES ÉTUDES PROGRAMMÉES POUR 2017

➤ 2 ÉTUDES À L'INITIATIVE DES ADMINISTRATEURS

- Enquête sur la qualité de vie au travail des salariés des professions libérales
- Impact du numérique sur les entreprises et les emplois dans les professions libérales

9 ÉTUDES DEMANDÉES PAR LES CPNE-FP

➤ SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE

Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

- Accompagnement pour le déploiement du plan d'action défini dans le cadre de l'étude prospective

Objectif de l'étude :

- réaliser une enquête récurrente sur les besoins de formation de la branche.

Entreprises d'économistes de la construction

- Portrait statistique
- Étude prospective

Objectifs de l'étude :

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

► SECTEUR JURIDIQUE

Études d'huissiers de justice

- Portrait statistique
- Étude prospective

Objectifs de l'étude :

- décrire les caractéristiques de la branche ;
- identifier les évolutions prévisibles en cours ;
- définir des scénarios prospectifs d'évolution à cinq-dix ans ;
- identifier l'impact sur les entreprises et les salariés de la fusion des branches des huissiers de justice et des offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires ;
- proposer des pistes d'actions.

► SECTEUR SANTÉ

Pharmacie d'officine

- Portrait statistique
- Étude prospective

Objectifs de l'étude :

- décrire les caractéristiques de la branche ;
- identifier les évolutions prévisibles en cours ;
- analyser le devenir des salariés qui travaillaient dans les pharmacies dont la licence a été supprimée ;
- étudier la mise en œuvre de la grille de classification dans les officines ;
- définir des scénarios prospectifs d'évolution à cinq-dix ans ;
- proposer des pistes d'actions.

Cabinets dentaires

- Portrait statistique
- Étude prospective

Objectifs de l'étude :

- décrire les caractéristiques de la branche ;
- identifier les évolutions prévisibles en cours ;
- répertorier et analyser les différentes formes d'organisation des cabinets dentaires ;
- définir des scénarios prospectifs d'évolution à cinq-dix ans ;
- préciser les évolutions des compétences à mobiliser dans les cabinets dentaires et leurs impacts sur les emplois ;
- proposer des pistes d'actions.



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

- Noémia Marques
Déléguée générale
- Sarah Grèsèque
Assistante OMPL



