

Ompl



2023

# RAPPORT D'ACTIVITÉ

Renforcer l'attractivité  
des entreprises libérales





# SOMMAIRE

2023 programme et publications .....	05
De l'état des lieux à la prospective : cabinets ou entreprises d'expertises en automobile .....	06
Tensions sur les recrutements et problématiques de fidélisation : pharmacie d'officine .....	10
Qualité de vie au travail dans les entreprises libérales .....	13
Formations en alternance dans les entreprises libérales .....	17
Portrait statistique : entreprises d'architecture .....	20
Plateforme emplois-compétences : cliniques vétérinaires .....	20
2024 programme de travail .....	21
OMPL en chiffres .....	22
Publications OMPL .....	24

# UN CONSEIL D'ADMINISTRATION ET UN BUREAU PARITAIRES

Un objectif commun : contribuer à la reconnaissance  
des entreprises libérales et de leurs salariés.



## Collège employeur

Jean-Jacques BEGUE  
Jean COTESSAT  
Hugo FRANCK  
Olivier GARNIER  
Vincent LAFAY  
Nathalie LEMBOUCHER  
Élise NGUYEN  
Jacques NINEY - Vice-président  
Bruno PELLETIER - Trésorier  
Marie TOURTEREL



## Collège salarié

Patrick BEGUIN  
Noureddine BENYAMINA  
Serge BAUMANN  
Stéphane CALMARD  
Philippe GRONNIER - Secrétaire  
Marie-France GUTHEY  
Roger HALEGOUET  
Stevan JOVANOVIC - Président  
Joëlle LOUSSOUARN-PERON  
Joël PASCAL

# 11 BRANCHES PROFESSIONNELLES



## Secteur cadre de vie-technique

-  Entreprises d'architecture
-  Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile



## 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



## Secteur santé

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

## L'OMPL AU SERVICE DES PARTENAIRES SOCIAUX POUR RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES LIBÉRALES

Les entreprises du champ de l'OMPL poursuivent leur transformation. Celle-ci accentue la polarisation des entreprises. En effet, la part de celles de 1 à 2 salariés (+ 7,2 points depuis 2016) et de plus de 10 salariés (+ 1,4 point depuis 2016) se renforce au détriment de celles de taille intermédiaire. Sur la même période, seul le taux de salariés des entreprises de + de 10 salariés progresse (+ 6,5 points).

Parallèlement, le turnover des salariés augmente et atteint un taux particulièrement élevé avec près d'un salarié sur 4 qui connaît une mobilité en 2021. Néanmoins le taux d'entrée de salariés est bien supérieur au taux de sortie (+ 5,1 points) indiquant une croissance continue des effectifs salariés.

Cependant, cette attirance confirmée des entreprises libérales ne doit pas invisibiliser le ressenti des salariés par rapport à leur qualité de vie au travail. Autant, ils se disent très majoritairement satisfaits du contenu de leur travail, ce qui est un véritable atout pour les entreprises, autant ils expriment des réserves sur leurs conditions de travail et surtout un véritable mécontentement par rapport à leurs parcours professionnels. À ceci s'ajoute un niveau de stress particulièrement élevé et nettement supérieur à celui de l'ensemble de la population française. Or, la qualité de vie au travail est un véritable levier pour l'attractivité des entreprises et la fidélisation des salariés, principalement en période de tensions sur les recrutements.

Ces constats, issus des baromètres de l'OMPL et de l'étude sur la qualité de vie au travail, ont, comme toutes les études de l'OMPL, pour objectif de donner aux partenaires sociaux des branches professionnelles de son champ des clés d'analyse et de compréhension des enjeux actuels afin qu'ils puissent s'en saisir pour agir !

Stevan Jovanovic  
Président

Jacques Niney  
Vice-président

# + DE 300 PUBLICATIONS DEPUIS 2005

Que ce soit des études prospectives ou des études thématiques, l'OMPL privilégie depuis la création de l'Observatoire en 2005, les demandes des branches professionnelles dès lors que celles-ci sont en cohérence avec ses missions.

Avec plus de 300 études publiées depuis 2005, l'OMPL assure pleinement sa mission de donner une visibilité aux entreprises libérales et à leurs salariés.

## 35 PORTRAITS STATISTIQUES

Ils contribuent à la connaissance des entreprises au travers d'indicateurs permettant d'observer leurs évolutions en termes de taille, de développement, de positionnement sur leur domaine d'activité, de statut juridique, de répartition sur le territoire, de nombre de salariés, de conditions d'emploi et de mobilisation de la formation professionnelle... Toutes les branches ont bénéficié a minima d'un portrait statistique mais pour la majorité d'entre elles d'au moins trois.

## 18 ÉTUDES PROSPECTIVES

Elles réalisent un état des lieux du contexte dans lequel évoluent les entreprises, repèrent et analysent les transformations prévisibles et potentielles qui risquent de les impacter et plus précisément l'emploi. À partir de facteurs clés, retenus par les partenaires sociaux, trois à quatre scénarios prospectifs sont proposés. Les partenaires sociaux, déterminent un ou deux scénarios à privilégier. Pour chacun d'eux, des plans d'actions opérationnels en lien avec les missions emploi et formation de la branche, sont élaborés.

## 24 ÉTUDES THÉMATIQUES

Elles répondent à une problématique ponctuelle ou récurrente spécifique à une branche. Dans tous les cas, ces études permettent de faire un « zoom » sur une question pour laquelle, les partenaires sociaux ont besoin d'éléments de compréhension et d'analyse pour pouvoir la traiter.

## 15 ÉTUDES TRANSVERSES

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.

## 221 BAROMÈTRES ENTREPRISES-EMPLOI FORMATION

28 baromètres présentent chaque année des informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales et leurs salariés. Ils proposent une photographie instantanée tout en intégrant les principales évolutions des dernières années.





# 2023

## PROGRAMME ET PUBLICATIONS



### 1 ÉTUDE STATISTIQUE

#### Entreprises d'architecture

Production d'indicateurs complémentaires au baromètre de la branche, pour répondre aux besoins des partenaires sociaux.



### 1 ÉTUDE PROSPECTIVE

#### Entreprises d'expertises en automobile

Identification des évolutions en cours et de leurs incidences sur la structuration des entreprises, l'organisation du travail, les emplois, les activités, les compétences et les formations.

### 2 ÉTUDES THÉMATIQUES

#### Plateforme emplois-compétences à destination des cliniques vétérinaires



Adaptation de la plateforme emplois-compétences aux besoins spécifiques de la branche.

#### Tensions sur les recrutements et problématiques de fidélisation dans les pharmacies d'officine

### 2 ÉTUDES TRANSVERSES

#### Qualité de vie au travail dans les entreprises libérales

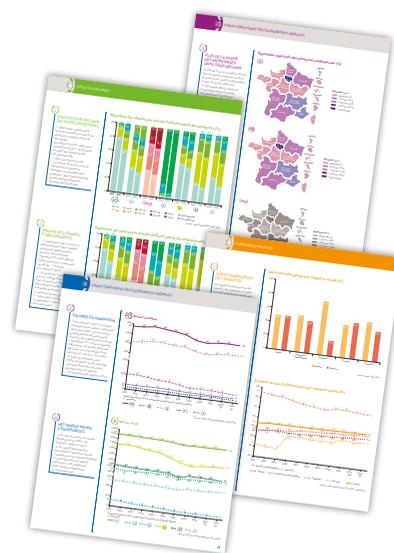
La qualité de vie au travail est un enjeu pour les employeurs et les salariés. La mesurer pour agir est une nécessité dans une période où les tensions sur les recrutements s'accroissent.

#### Formations en alternance dans les entreprises libérales

L'alternance permet de former les futurs salariés au plus près des besoins des entreprises. Qu'en est-il au niveau des branches du périmètre de l'OMPL? Quels en sont les usages? et pour qui?

### 25 BAROMÈTRES

- 1 baromètre OMPL
- 13 baromètres régions
- 11 baromètres branches



# DE L'ÉTAT DES LIEUX À LA PROSPECTIVE CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE



La profession d'expert en automobile est organisée par le Code de la route qui établit les bases d'un cadre juridique solide pour son exercice (art. L 326-1 et suivants).

En 2021, la branche rassemble près de 400 entreprises, dont 31 % de moins de 3 salariés. Avec 5 797 salariés en 2019 répartis entre employés, professions intermédiaires et cadres, la branche dispose d'une richesse en compétences variées.

La production annuelle de presque 4 millions d'actes d'expertise automobile témoigne de l'intensité et de la vitalité de l'activité de la branche.

L'écosystème dans lequel évoluent les entreprises de l'expertise en automobile est en pleine mutation et marqué par des demandes évolutives des compagnies d'assurance et des avancées technologiques de l'automobile. L'analyse du paysage actuel révèle des tendances marquantes en termes de structure sectorielle :

- ▶ une réduction significative du nombre d'employeur reflétant une tendance à la concentration du marché ;
- ▶ une croissance régulière de l'emploi, + 4,5 % entre 2016 et 2021 ;
- ▶ une part notable d'entreprises de très petite taille.



Le secteur de l'automobile se situe à l'intersection de plusieurs évolutions macro-économiques majeures qui redéfinissent les contours de l'industrie. Avec l'entrée des géants du e-commerce dans le domaine de la vente de véhicules en ligne, le paysage concurrentiel s'élargit, introduisant de nouveaux défis pour les acteurs établis. Cette tendance coïncide avec une persistance de l'usage de la voiture, particulièrement pour les trajets domicile-travail, indiquant une continuité dans la dépendance à l'automobile malgré un contexte en mutation.

La stabilisation des ventes de voitures neuves suggère une maturité du marché, tandis que le développement des véhicules électriques ou à hydrogène signale une transition énergétique en cours. Cette transition est renforcée par l'essor de l'autopartage et de nouvelles

formes de mobilité qui attirent un public soucieux d'alternatives plus flexibles et écologiques.

Les sociétés d'assurance modernisent leurs offres et améliorent la relation client pour s'adapter à des consommateurs de plus en plus informés et exigeants. De nouveaux contrats d'assurance voient le jour, ciblant spécifiquement les nouvelles mobilités et répondant ainsi aux changements d'habitudes des usagers. Les assurtechs émergent comme des acteurs clés, apportant des innovations dans les modes de contractualisation et de gestion des sinistres, tandis que les géants du numérique étendent leur influence en développant des projets autour des véhicules autonomes et en explorant de nouvelles avenues pour leur distribution.



Ces multiples tendances soulignent l'importance, pour les entreprises d'expertise automobile, de rester à la pointe de l'innovation et de l'adaptation stratégique pour naviguer avec succès dans un marché en constante évolution. Elles ont des conséquences sur les entreprises d'expertise automobile à plusieurs niveaux ; modes d'organisations, métiers et compétences. En outre, des faits particuliers sont constatés :

- ▶ des regroupements et une évolution

des structures (consolidation du marché, réponse aux demandes évolutives des compagnies d'assurance) entraînant la création de fonctions-support pour accompagner la croissance (finances, RH, systèmes d'information...) et le renforcement du management ;

- ▶ une gestion de la relation avec les assurés structurant l'activité (part croissante de la relation avec les assurés dans l'activité, création d'équipes spécialisées par clients ou segments de clientèle, gestion

de conflit de plus en plus fréquente...); une évolution des processus « missions » avec les assureurs lourds (digitalisation insuffisante, variété des processus selon les assureurs, alourdissement de la gestion administrative, enjeux d'outillage et de digitalisation des parcours sinistres, nouveaux types de véhicules et de nouvelles méthodologies digitalisées, importance grandissante et évolution régulière des compétences digitales et techniques);

► une capacité à gérer la charge de travail et ses variations dans de nombreuses

entreprises (volumes de dossiers à traiter en croissance, capacité à absorber des pics d'activités pour faire face aux intempéries de plus en plus fréquentes, importance grandissante des compétences organisationnelles, des compétences de polyvalence, de la capacité à se mobiliser et adapter les modes de fonctionnement);

► une offre parfois élargie au-delà des activités réglementées du métier d'expert en automobile, mais encore balbutiantes (développement d'équipes marketing & ventes pouvant venir en

appui du développement commercial de ces activités, l'évolution des compétences managériales en lien, etc.).

Ces évolutions, bien que diverses et complexes, convergent vers une transformation profonde des métiers au sein des entreprises d'expertise automobile. L'avenir s'annonce tout aussi dynamique avec des évolutions prévisibles qui dessinent un nouveau visage pour le secteur de l'automobile, mais des nécessités impérieuses pour les acteurs de l'expertise automobile.

## ÉVOLUTIONS PRÉVISIBLES



La branche de l'expertise automobile se trouve à un carrefour d'évolutions et de défis qui redessinent son paysage actuel et futur. Les entreprises, en réponse à ces transformations, s'engagent dans un processus de consolidation et de spécialisation visant à renforcer la qualité et la pertinence de leurs services. Ces changements sont dictés par plusieurs facteurs.



Avènement de l'intelligence artificielle et des outils digitaux dans le secteur ouvre la voie à des méthodes de travail plus sophistiquées et efficaces, permettant une évaluation plus rapide et précise des sinistres, ainsi qu'une gestion optimisée des dossiers clients. En parallèle, une expansion des domaines d'intervention semble inévitable pour répondre à la digitalisation croissante et aux nouveaux accords entre assureurs et réparateurs.



Enjeux de compétences et de formation qui se révèlent être au cœur de la capacité des entreprises à s'adapter et à innover. La qualification professionnelle, l'attractivité des carrières, la fidélisation des talents et le développement de nouvelles compétences sont les piliers sur lesquels repose la force de travail du futur dans l'expertise automobile.



**Les entreprises de l'expertise automobile s'engagent dans un processus visant à renforcer la qualité et la pertinence de leurs services.**



Consolidation et spécialisation des entreprises avec une optimisation croissante de leur fonctionnement. Cette évolution mène à une spécialisation plus poussée et à une amélioration de la qualité de service offerte aux clients.



Complexité technologique des véhicules qui intègrent de plus en plus de technologies numériques, notamment avec l'introduction de nouvelles sources d'énergie. Cette complexification technique a un impact direct sur les actes d'expertise, nécessitant des connaissances et des compétences toujours plus spécialisées.



Environnement et durabilité dont l'importance dans l'activité d'expertise automobile grandit de jour en jour. Les événements climatiques, le recyclage et la valorisation des pièces automobiles deviennent des considérations incontournables.

Intelligence artificielle et outils digitaux qui offrent des potentialités croissantes pour les différentes entreprises de la branche. Ces innovations facilitent l'évaluation des sinistres et la gestion des dossiers, promettant une efficacité accrue et une meilleure allocation des ressources. Face à la digitalisation et au développement d'accords assureurs-réparateurs, il devient indispensable pour les entreprises d'expertise automobile de diversifier leurs activités au-delà des réglementations.

Développement des services et outils digitaux dans un environnement de plus en plus numérique, le développement de nouveaux services et outils digitaux

est essentiel pour optimiser l'organisation et les interactions au sein des entreprises. Ces outils sont également nécessaires pour répondre aux attentes des clients qui recherchent des services rapides, efficaces et accessibles.

Enjeux de compétences et de formation dans les domaines technologiques, managériaux et comportementaux deviennent primordiaux.

...  
**Les scenarii, visent à projeter les entreprises d'expertise automobile dans des futurs possibles, les préparant à se positionner dans un environnement concurrentiel dynamique.**  
...

Afin de répondre aux défis en termes de ressources humaines liés aux mutations sectorielles et soutenir efficacement les transformations en cours, plusieurs axes prioritaires sont identifiés :

- ▶ qualification professionnelle ;
- ▶ attractivité et recrutement ;
- ▶ fidélisation du personnel pour retenir les talents ;
- ▶ développement des compétences.

Ces facteurs esquissent non seulement les contours d'une branche en pleine réinvention, mais aussi les bases à partir desquelles les scenarii prospectifs de l'étude vont se déployer.

## SCENARII PROSPECTIFS, UNE VUE SYNOPTIQUE

La branche de l'expertise automobile est confrontée à des choix stratégiques déterminants pour son avenir. L'étude identifie deux scenarii prospectifs primordiaux, offrant une vision éclairée et des orientations stratégiques pour que les acteurs de la branche puissent anticiper et façonner leur avenir avec confiance et perspicacité. Ils sont conçus pour guider les entreprises face à l'évolution du secteur et pour leur permettre de se positionner de façon optimale dans les années à venir.

...  
**Le premier scénario, axé sur la « transformation des métiers », cible l'amélioration des performances centrées sur les activités**  
...

Le premier scénario, axé sur la « transformation des métiers », examine l'impact de la digitalisation et de la gestion optimisée du travail. Il cible l'amélioration des performances centrées sur les activités réglementées à travers l'adoption de technologies de pointe. Le second scénario, focalisé sur la « diversification des activités », envisage une évolution stratégique des services offerts, répondant aux attentes des clients particuliers et professionnels, et s'étend sur une période de 2 à 5 ans. Il anticipe une incursion dans des domaines d'activi-



tés naissants (conseil, gestion de flotte, accompagnement vers la transition de flottes) et un virage vers des pratiques écoresponsables et technologiquement avancées.

Ces deux scenarii dessinent des trajectoires alternatives, proposant des stratégies et des plans d'actions spécifiques pour les entreprises qui aspirent à anticiper et à s'adapter aux futures transformations du marché.

...  
**Le second scénario, focalisé sur la « diversification des activités », anticipe une incursion dans des domaines d'activités naissants et un virage vers des pratiques écoresponsables et technologiquement avancées.**  
...



## SCENARIO PROSPECTIF 1 FOCUS SUR LE « MÉTIER »

Transformation numérique  
et répartition stratégique  
des charges de travail  
Horizon : 1 à 3 ans

### Objectif

Optimiser les performances des entreprises d'expertise automobile par la transformation numérique et une répartition stratégique des charges de travail, centrée sur les activités réglementées.

### Aperçu du scénario

La numérisation des processus d'expertise devient essentielle pour répondre efficacement aux défis actuels. Ce scénario envisage l'intégration de technologies avancées telles que l'intelligence artificielle (IA) pour optimiser les prestations et gérer les événements climatiques imprévisibles. La capacité d'anticiper et de réagir à ces défis sera renforcée, tout en assurant une meilleure répartition des charges de travail.

### Axes stratégiques :

- ▶ transformation numérique via l'IA, gestion documentaire en ligne, téléexpertise ;
- ▶ gestion des surcharges d'activité dues au climat ;
- ▶ utilisation de l'IA pour l'évaluation des réparations ;
- ▶ veille juridique accrue pour les missions d'expertise ;
- ▶ montée en compétences des assistant(e)s ;
- ▶ renforcement des capacités managériales pour accompagner les transformations.

### Plan d'action :

- ▶ formation et recrutement de spécialistes en numérisation, IA et ingénierie automobile ;
- ▶ développement de programmes de formation spécifique et certifications ;
- ▶ réduction des tâches manuelles par la numérisation ;
- ▶ réorganisation du travail pour une meilleure répartition des tâches.

## SCENARIO PROSPECTIF 2 FOCUS SUR LES « ACTIVITÉS »

Diversification de l'apport de  
valeur auprès des particuliers  
et professionnels  
Horizon : 2 à 5 ans

### Objectif

Développer de nouvelles activités pour enrichir l'offre de valeur aux particuliers et professionnels, en phase avec les tendances émergentes du marché et les besoins des clients.

### Aperçu du scénario

Ce scénario projette une diversification stratégique des activités des entreprises d'expertise automobile. L'accent est mis sur la transition écologique et le développement de services novateurs pour les professionnels et les particuliers, y compris l'évaluation de véhicules électriques et une gestion des sinistres écologique.

### Axes stratégiques :

- ▶ leadership dans l'accompagnement de la transition écologique ;
- ▶ services de revalorisation des pièces et audit environnemental ;
- ▶ expansion des services de conseil et de gestion de flotte écologique ;
- ▶ développement de services axés sur les besoins spécifiques des particuliers et entreprises.

### Plan d'action :

- ▶ investissement dans le conseil en transition écologique ;
- ▶ création de postes spécialisés pour des services orientés vers le développement de nouveaux services en lien avec la transition écologique ;
- ▶ programmes de formation spécifique pour l'audit environnemental et autres certifications ;
- ▶ marketing et communication pour promouvoir les nouveaux services.

# TENSIONS SUR LES RECRUTEMENTS ET PROBLÉMATIQUES DE FIDÉLISATION PHARMACIE D'OFFICINE

## RÉGULATION DU SECTEUR CONTRAIGNANT LES STRATÉGIES D'EMPLOI

Malgré une augmentation récente des effectifs due à la crise sanitaire, la croissance de l'emploi en pharmacie d'officine reste limitée par de nombreuses contraintes réglementaires, économiques et culturelles, spécifiques au secteur (modalités de délivrance des médicaments, choix de la localisation, circuits d'approvisionnement, fixation des prix des prestations...). La trajectoire de l'emploi salarié met en évidence une tendance à la baisse depuis 2008, en dépit d'une augmentation significative et exceptionnelle des effectifs salariés au cours des dernières années en raison de la crise sanitaire.

...

**Au total, la croissance de l'emploi salarié dans les officines est restée sensiblement inférieure à celle d'autres activités du domaine de la santé.**

...

Ainsi, les règles d'installation ont contribué à limiter la croissance du nombre d'officines et à entraver la concentration des effectifs dans celles de plus grande taille, en maintenant une part importante de l'emploi dans des zones à faible densité économique afin de faciliter l'accès aux médicaments du plus grand nombre. Au total, la croissance de l'emploi salarié dans les officines est restée sensiblement inférieure à celle d'autres activités du domaine de la santé.

~

Autre conséquence de la forte régulation de l'activité, les contraintes économiques se sont renforcées et ont progressivement affecté la rentabilité des officines, et par conséquent, les poli-

tiques de rémunération et les stratégies d'emploi. Aussi, malgré des évolutions dans les pratiques professionnelles et la prise en charge de nouvelles missions, les pharmacies sont confrontées au défi de renouveler leur attractivité auprès

des candidats dans un contexte de mutations importantes. De ce fait, la question de la fidélisation des salariés et de l'attrait de la profession auprès des candidats potentiels se pose.

## ORIENTATION VERS L'OFFICINE PARFOIS TROP ALÉATOIRE

Le choix d'entreprendre une carrière de pharmacien ou de préparateur est souvent freiné par le déficit d'image affectant la visibilité et le prestige de ces professions. Les études qui conduisent à ces métiers et les professions elles-mêmes demeurent mal comprises, peu valorisées et souvent éclipsées par d'autres professions de la santé ou d'autres cadres d'exercice (hôpital, industrie pharmaceutique...). Les étudiants découvrent trop souvent cette voie par hasard, via des témoignages qui jouent un rôle décisif dans leur décision d'orienta-

tion. Le choix de la filière est parfois fait sans réflexion approfondie, les étudiants étant motivés par leur intérêt pour les matières scientifiques et leur désir de contribuer à la santé publique, mais sans compréhension approfondie de la réalité de l'officine. Les stages jouent un rôle crucial dans la découverte du cadre officinal et dans la consolidation des vocations, car la réalité quotidienne des métiers de l'officine, qui exige une grande polyvalence et est fortement axée sur la dimension commerciale, peut déstabiliser les nouveaux entrants.

## MARCHÉ DU TRAVAIL MARQUÉ PAR LA HAUSSE DES TENSIONS

Les tensions sur le marché de l'emploi en officine sont clairement identifiées par les salariés en poste. La circulation des informations sur les nombreux postes vacants, par le biais des répartiteurs, des grossistes et de réseaux sociaux plutôt actifs, se traduit par des sollicitations directes, et des processus d'embauche rapides.

...

**Les stages jouent un rôle crucial dans la découverte du cadre officinal et dans la consolidation des vocations.**

...

Certains salariés se sentent en position de force et cherchent à négocier des conditions d'embauche favorables, tant sur le

plan salarial que sur les conditions de travail (horaires...). Dans le choix d'un poste, la localisation et les horaires sont des critères prédominants car les candidats considèrent que ces éléments influencent directement la qualité de l'exercice professionnel et leur vie privée. La question de la rémunération est plus sensible pour les préparateurs que pour les pharmaciens salariés, elle n'est pas présentée comme le critère principal. Dans le processus de choix des candidats, les autres critères, y compris la modalité dite « intérêt pour le poste », sont moins fréquemment déclarés comme décisifs par les salariés interrogés.

## ATTENTES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'EXERCICE

Le climat général parmi les salariés en officine est teinté de morosité, avec une satisfaction professionnelle en baisse.

Au-delà de la diversité des conditions d'exercice d'une officine à l'autre, les salariés évaluent leur poste selon plusieurs dimensions qui impactent directement leur bien-être quotidien. Cela inclut le maintien d'un équilibre vie professionnelle-vie privée par des horaires ajustés,

...  
**L'insatisfaction concerne le niveau des rémunérations, particulièrement parmi les préparateurs, et affecte la motivation et la fidélisation des équipes.**

...  
une organisation du travail favorisant un contenu varié du poste, une qualité de l'environnement de travail pour minimiser la pénibilité physique et psychique face à une clientèle de plus en plus agressive, une attention particulière au collectif de travail pour promouvoir une atmosphère conviviale et un projet d'entreprise mobilisateur, ainsi qu'une gestion des ressources humaines axée sur l'écoute, l'autonomie et le développement professionnel. Ces éléments, souvent absents chez les titulaires en raison d'absence de formation en management, ont un impact direct sur la motivation des salariés et les incitent à chercher un meilleur environnement professionnel dans le contexte actuel de fluidité du marché.

...  
**L'encouragement et la valorisation explicite, perçus comme un minimum par les collaborateurs, semblent insuffisamment présents dans les officines**

## FORT BESOIN DE RECONNAISSANCE, PAS SEULEMENT SALARIALE

Le besoin de reconnaissance émerge comme un sujet particulièrement sensible, exacerbé depuis la crise sanitaire. Les salariés en officine estiment que leurs efforts et leur capacité à exercer de nouvelles missions n'ont pas été suffisamment récompensés. L'encouragement et la valorisation explicite, perçus comme un minimum par les collaborateurs, semblent insuffisamment présents dans les officines. L'insatisfaction concerne également le niveau des rémunérations, particulièrement parmi les préparateurs, et affecte la motivation et la fidélisation des équipes. L'absence de redistribution des revenus supplémentaires provenant de nouvelles tâches, comme la réalisation de tests antigéniques, semble ag-

graver ce sentiment. La rigidité du cadre de rémunération, fortement structuré par une grille conventionnelle probablement trop mobilisée pour fixer les niveaux des salaires, offre des perspectives de progression limitées et produit parfois la sensation d'un plafonnement trop rapide des carrières. De plus, les tensions actuelles sur le marché de l'emploi incitent les officines à offrir des salaires élevés à l'embauche ou à recourir à des remplaçants, générant de l'irritation au sein des équipes existantes. Enfin, les compléments de salaires attractifs, tels que tickets-restaurants ou une mutuelle de qualité, semblent rares, malgré les impacts positifs en termes de fidélisation.

## RETROUVER DU SENS EN RÉCONCILIANT LES DIMENSIONS SANITAIRES ET COMMERCIALES

Les aspirations des salariés en officine reflètent un désir de retrouver du sens dans leur métier, en regrettant une dérive commerciale perçue comme prépondérante par rapport à leur cœur de métier sanitaire. Cette pression à la vente, souvent considérée comme une trahison de leur idéal initial, crée

un malaise d'autant plus important que les salariés ne sont ni formés ni accompagnés par les titulaires dans cet aspect commercial de leur activité. Malgré cela, les salariés demeurent engagés dans leur volonté d'être des acteurs de premier plan de la santé publique et aspirent à être soutenus par leurs employeurs

pour assumer des missions sanitaires de prévention plus qualitatives. La réconciliation entre les aspects sanitaire et commercial est un enjeu d'autant que les préparateurs se montrent plus ouverts à relever ces défis commerciaux.

...

**Les aspirations des salariés en officine reflètent un désir de retrouver du sens dans leur métier, en regrettant une dérive commerciale perçue comme prépondérante.**

...

Sur la question des perspectives professionnelles, les salariés expriment une frustration liée au sentiment d'un manque d'évolution de leurs compétences et missions. Les opportunités

d'apprentissage restent limitées en raison du manque de soutien financier et logistique des titulaires et de l'absence d'une dynamique systématique de transmission des connaissances. Les collaborateurs se sentent contraints de se former de leur propre initiative, souvent sur leur temps privé. La possibilité de changer de statut, notamment pour les préparateurs aspirant à devenir pharmaciens, est perçue comme difficile.

De même, la perspective de s'installer en tant que pharmacien titulaire est jugée peu enthousiasmante par les pharmaciens salariés, en raison du contexte économique peu favorable. De plus, l'univers officinal limite les évolutions vers l'externe, avec peu d'options claires pour des changements vers le secteur libéral, hospitalier, industriel ou international, rendant les reconversions incertaines et peu accompagnées.

## AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS, FACILITER LE RECRUTEMENT ET FIDÉLISER LES SALARIÉS

Les recommandations formulées découlent des enjeux identifiés dans les premières étapes de l'étude et se déclinent selon quatre axes. Ces actions visent à améliorer l'attractivité des métiers de l'officine, faciliter les recrutements, fidéliser les salariés, et promouvoir une meilleure gestion des ressources humaines dans les pharmacies d'officine. La première orientation des actions à mener consiste à formuler des propositions pour des mesures visant à surmonter les contraintes économiques et réglementaires, qui avec la culture sectorielle compliquent les recrutements. Cela consisterait, par exemple, à encourager les titulaires à concevoir des plans de carrière plus dynamiques pour leurs salariés qui souhaiteraient évoluer dans l'officine. Une autre voie passerait par un travail paritaire sur la classification des emplois pour y intégrer des dispositions permettant aux candidats d'entrevoir des trajectoires professionnelles plus claires et mieux identifiées et ainsi renforcer l'attractivité de la carrière officinale.

~

Renforcer l'attractivité des métiers de l'officine dans les processus d'orientation constitue une deuxième orientation importante des actions envisagées. Cela nécessite notamment de repenser la communication sur les métiers de l'officine et les parcours de formation pour

combler un déficit de connaissance de ces professions chez les étudiants. Cela passe également par la proposition d'actions de communication mettant en avant les atouts des métiers de pharmacien et de préparateur afin que les études de pharmacie soient plus souvent un choix affirmé et que le prestige social des métiers de pharmacien et de préparateur s'en trouve renforcé. Enfin, l'amélioration de la qualité des stages en pharmacie apparaît comme un autre moyen de stimuler la motivation et l'orientation vers l'officine et de contrer la concurrence d'autres secteurs qui accroît les difficultés de recrutement.

...

**Encourager les titulaires à concevoir des plans de carrière plus dynamiques pour leurs salariés qui souhaiteraient évoluer dans l'officine.**

...

Le choix d'exercer les métiers de préparateur et de pharmacien repose sur une réelle vocation qui se heurte parfois à la réalité du terrain (conditions d'exercice exigeantes, volet commercial dominant...). Aussi, plusieurs pistes d'actions sont évoquées comme la diffusion de formations spécifiques à la vente qui pourrait contribuer à réconcilier les salariés avec la dimension commerciale du métier, une lutte active contre la pénibilité des conditions d'exercice, de l'innovation sur l'organisation collective des

horaires de travail et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

~

Enfin, la mise en œuvre d'une culture managériale modernisée pourra contribuer à la refondation des relations employeurs-salariés. Cela passera notamment par une diffusion plus affirmée du savoir-faire managérial dans la gestion des pharmacies d'officine, la promotion de formations managériales pour les titulaires (employeurs) afin d'améliorer la qualité du management.

~

Ainsi, les pharmaciens titulaires et les équipes de l'officine devront œuvrer de concert pour garantir le succès de ces transformations, en s'appuyant sur une stratégie cohérente associant la gestion des aspects humains et l'engagement dans une pleine affirmation de leur rôle de premier acteur de santé publique et d'accès aux soins, clé d'une officine dynamique et innovante, prête à répondre aux défis futurs du secteur.



# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES LIBÉRALES



“ **5 581** salariés  
se sont exprimés  
sur leur qualité  
de vie au travail ”

L'enquête sur la qualité de vie au travail (QVT) des salariés des professions libérales a permis, via une enquête en ligne d'interroger les salariés et les employeurs, des branches du périmètre de l'OMPL, sur leur perception de celle-ci.

L'analyse des questionnaires renseignés permet de mesurer :

► le niveau de QVT des salariés, les facteurs sources de satisfaction et les axes à améliorer au travers de 56 questions réparties en six dimensions :

- le contenu du travail ;
- les conditions de travail ;
- le parcours professionnel ;
- les relations et collaborations ;
- le management de proximité ;
- la stratégie et les responsabilités sociales ;

► le niveau d'hyperstress et les manifestations de stress les plus prégnantes.

Les taux de réponses sont assez représentatifs du poids de chaque secteur dans le périmètre de l'OMPL.

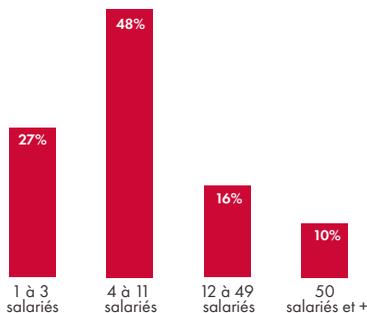
## Répartition des répondants par secteur et branche professionnelle

Secteurs/Branches professionnelles	Effectifs salariés		Effectifs enquête	
	Nombre	%	Nombre	%
 Ompl	424 482	100%	5 581	100%
	41 983	10 %	545	10 %
	36 447	9 %	385	7 %
	5 536	1 %	160	3 %
	62 162	15%	915	16 %
	3 461	1 %	266	5 %
	44 563	10 %	305	5 %
  <sup>1</sup>	14 138	3 %	344	6 %
	320 337	75 %	4 121	74 %
	42 764	10 %	1 152	21 %
	46 172	11 %	327	6 %
	85 753	20 %	681	12 %
	124 387	29 %	1 519	27 %
	21 261	5 %	442	8 %

<sup>1</sup> Les branches des études d'huissiers de justice et des offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires ont été regroupées sous leur nouvelle appellation : offices de commissaires de justice.

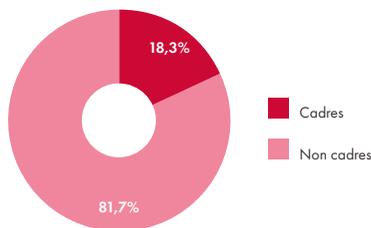
# PROFIL DES RÉPONDANTS

## Forte proportion de salariés de TPE



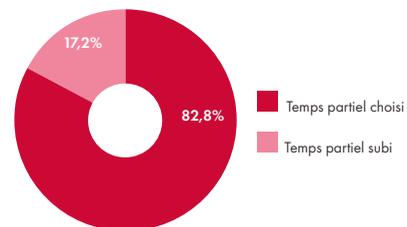
Les entreprises de 1 à 11 salariés sont surreprésentées par rapport à l'OMPL (53,6 %).

## Principalement des non-cadres



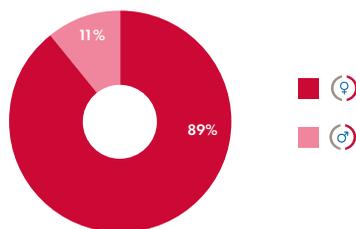
La répartition, en fonction du statut, est similaire à celle de l'OMPL où la proportion de cadres est de 19 %.

## Temps partiels majoritairement choisis



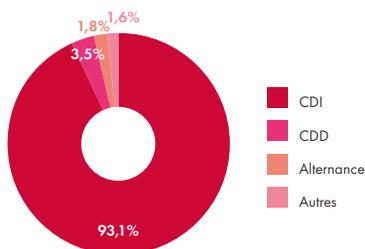
Parmi les 20 % de répondants à temps partiel, 83 % sont en temps partiel choisi et 17 % en temps partiel subi.

## Grande majorité de femmes



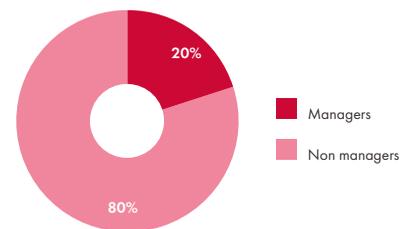
Le taux de participation des femmes est supérieur de 5 points à celui de leurs effectifs au niveau de l'OMPL (84 %).

## Essentiellement des salariés en CDI



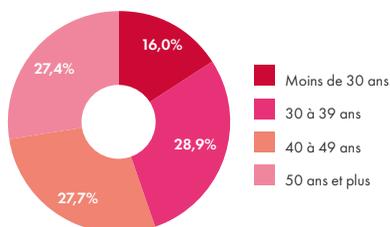
Les répondants en CDI sont surreprésentés comparativement aux données de l'OMPL (84 %).

## Principalement des non-managers



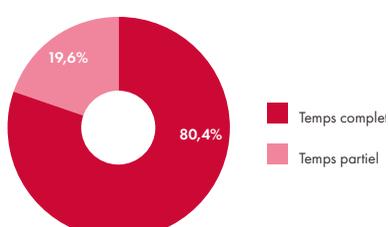
20 % des répondants exercent une fonction d'encadrement.

## Répartition par tranche d'âge équilibrée



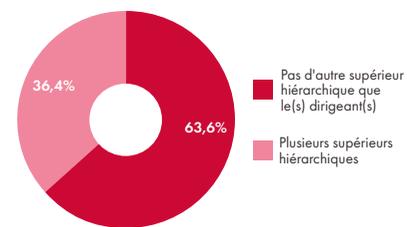
La répartition des répondants en fonction de l'âge est assez homogène, malgré seulement 16 % de moins de 30 ans.

## Majorité de salariés à temps complet



Les répondants travaillant à temps complet sont surreprésentés au regard des données de l'OMPL (70,5 %).

## Entreprises faiblement hiérarchisées



Deux tiers des répondants ont pour seul responsable hiérarchique le dirigeant de la structure.

# INDICATEURS CLÉS DE RÉSULTATS

“ **80 %** des répondants font part de leur satisfaction pour leur travail au quotidien dont **37 %** se disent « tout à fait satisfaits ».”

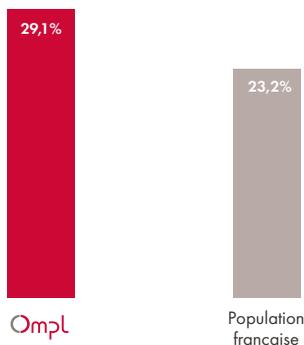
Le travail au quotidien, les relations professionnelles, au niveau du management de proximité et des relations entre collègues, sont largement appréciés.

En revanche :

- ▶ les conditions de travail et la perception générale de l'entreprise (stratégie, responsabilité sociale, etc.) emportent l'adhésion de moins de deux tiers des répondants ;
- ▶ le parcours professionnel obtient un score très faible.

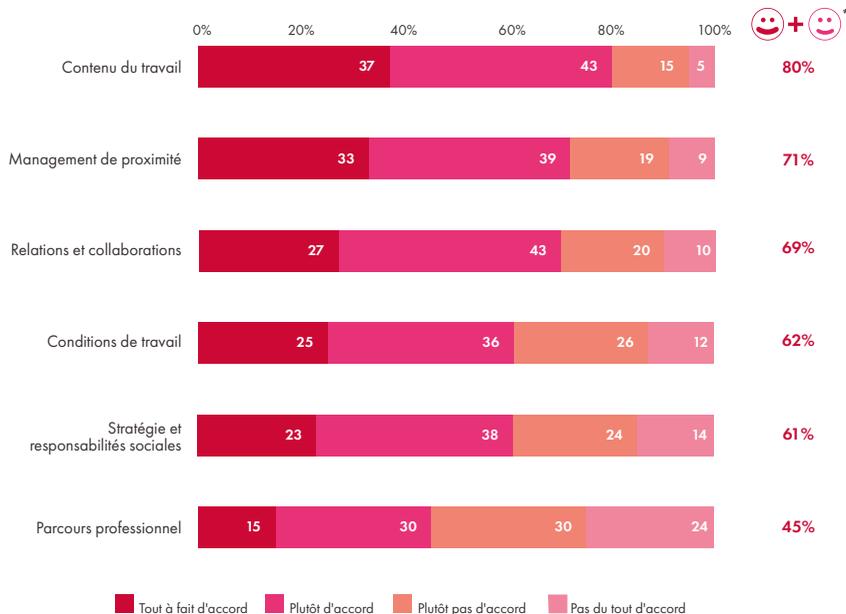


## Hyperstress marqué au sein de l'OMPL

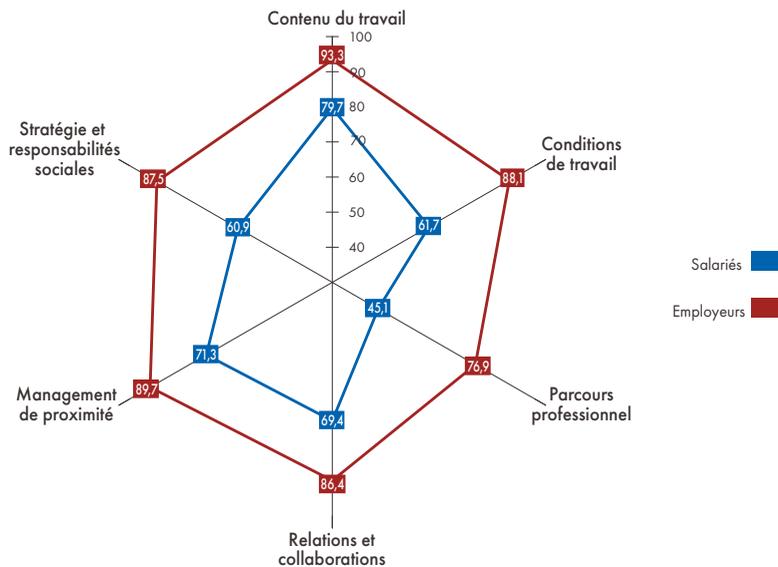


Plus d'un salarié sur quatre est en situation de stress important, c'est-à-dire confronté à des risques d'impacts négatifs sur la santé

## Niveaux de satisfaction hétérogènes selon les dimensions de la QVT



## Appréciation de la QVT des salariés très différente selon le statut du répondant



Les employeurs ont une perception nettement plus positive de la QVT de leurs salariés que ces derniers. Les employeurs n'identifiant pas les

sources d'insatisfaction des salariés ont tendance à ne pas engager d'actions de prévention pour y remédier.

## POINTS DE FORCE À MAINTENIR

### ► AXE 1 – le contenu du travail

Le cœur de métier constitue l'aspect le plus fondamental pour les répondants, avec le sentiment de réaliser des missions intéressantes et valorisantes et qui ont du sens. Le sens au travail est un point fondamental de la QVT et favorise l'engagement à long terme dans le travail.

### ► AXE 2 – les conditions d'exercice

Les répondants ont une vision claire du rôle attendu d'eux et peuvent travailler en autonomie avec la confiance de leur

responsable hiérarchique. Les éléments plus matériels, tels que le trajet domicile-travail, sont également plébiscités. Ces éléments sont des points facilitant la réalisation du travail. Ils permettent, notamment, de réguler une charge de travail trop importante, point d'attention identifié dans cette enquête.

### ► AXE 3 – le climat de travail

Les relations entre collègues sont majoritairement basées sur le respect et l'entraide et les contacts avec les personnes

externes sont appréciés. La confiance accordée par le responsable direct et l'équité de traitement sont des points de satisfaction supplémentaires, rendant le climat de travail positif. Les scores de satisfaction sur cette dimension sont des atouts essentiels à maintenir et consolider. En effet, un climat de travail dégradé peut constituer un facteur de risque important, avoir des impacts négatifs sur la santé des salariés et augmenter le turnover des équipes.



## AXES DE PROGRESSION PRIORITAIRES

### ► AXE 1 – régulation de la charge de travail et prévention de l'usure professionnelle.

L'équilibre de la charge de travail et de la charge mentale est un enjeu souligné par les répondants. D'autant que la majorité d'entre eux pense ne pas pouvoir exercer leur travail durablement sans impact sur leur santé.

Cet axe est déterminant pour la prévention de la santé physique et mentale des collaborateurs, et la rétention des équipes à long terme.

Pour y parvenir, l'aménagement des temps de travail semble être une piste d'action clé avec par exemple une plus grande flexibilité des horaires de début/fin de journée et l'instauration de la semaine de 4 jours. En complément, la mise en place du télétravail constitue également une piste, dans la mesure où il serait compatible avec l'activité. 19 % des répondants évoquent une opposition de leur employeur à celui-ci.

### ► AXE 2 – accompagnement du développement professionnel des salariés.

Les possibilités d'évolution professionnelle et la rémunération sont des enjeux forts, tant au niveau des opportunités

données que de la transparence des décisions prises sur ces sujets.

Au-delà du manque de perspectives d'évolution, qui sont globalement un enjeu au sein de petites structures, le développement des compétences au quotidien pourrait permettre d'enrichir le poste occupé, sans nécessairement passer par une évolution horizontale ou verticale.

### ► AXE 3 – projection positive des collaborateurs vers l'avenir pour renforcer leur confiance dans l'entreprise.

Les répondants expriment une adhésion modérée aux orientations prises par leur entreprise.

Prendre en compte les remontées du terrain, communiquer sur les changements et les accompagner favoriseraient leur engagement et leur projection à plus long terme.

Ainsi, une co-construction des mesures d'accompagnement du changement avec les salariés permettrait d'anticiper les problématiques pouvant survenir lors de la mise en place d'une nouvelle organisation du travail ou d'un nouvel outil et d'instaurer des mesures préventives adaptées.

# FORMATIONS EN ALTERNANCE DANS LES ENTREPRISES LIBÉRALES



## HAUSSE DES CONTRATS PORTÉE PAR L'APPRENTISSAGE

Le nombre de contrats en alternance signés par les entreprises du périmètre de l'OMPL a progressé de +8,8 % entre 2021 et 2022.

Cette progression est due principalement à la progression du recours aux contrats d'apprentissage +16,8 % en un an (16 751 contrats en 2022 pour 14 339 en 2021). Parallèlement, le recours aux contrats de professionnalisation enregistre une baisse de -10,7 % (5 209 contrats en 2022 pour 5 836 en 2021).

La hausse constatée au niveau des contrats d'apprentissage, dans le périmètre de l'OMPL, est supérieure à celle observée au niveau national pour les secteurs publics et privés (+14 %).

Les aides financières à l'embauche d'un apprenti ont contribué à développer l'apprentissage dans les entreprises qui n'y avaient pas, ou peu recours, et à accroître le nombre de contrats en alternance signés, dans celles qui appartiennent à des branches ayant développé une politique de formation par alternance depuis plusieurs années (cabinets dentaires, pharmacie d'officine, cabinets et cliniques vétérinaires).

En matière d'usage de l'alternance, il ressort que l'image qui s'impose est celle d'une mosaïque de pratiques des entreprises, même si certaines d'entre elles sont partagées, sans que pour autant, un « modèle » puisse émerger.

## DIMENSION PÉDAGOGIQUE DE L'ALTERNANCE PEU DÉVELOPPÉE

Plus de 39 % des contrats en alternance signés visent des métiers qui relèvent de la fonction d'assistantat, dans des entreprises qui sont majoritairement des TPE voire des TPPE (Très très petite en-

treprise). Dans ce contexte, la mise en œuvre de l'alternance pour ces métiers, s'inscrit de manière prioritaire dans une approche qui privilégie l'opérationnalité au travail dans un temps court, au détriment de l'acquisition progressive des compétences.

Plusieurs facteurs contribuent à ce constat :

- ▶ la faible disponibilité des professionnels pour exercer les fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur ;
- ▶ l'absence dans certaines entreprises, de professionnels/pairs, pour exercer la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur, cette dernière étant mise en œuvre par le titulaire libéral en titre ;
- ▶ une interaction entreprise/équipes pédagogiques qui, à l'exception de celles qui interviennent auprès d'entreprises dont la branche a développé une politique de l'alternance, est aléatoire.

De fait, la signature de contrats en alternance, dans un contexte d'aides financières massives, répond plus et principalement pour ces métiers à des besoins en termes d'emploi qu'à des besoins en termes d'acquisition de compétences et de savoirs.

## RELATIONS ENTRE ENTREPRISES ET ORGANISMES DE FORMATION PEU FORMALISÉES

Les chefs d'entreprises rencontrés s'accordent sur le fait que l'alternance constitue une modalité qui permet aux alternants de s'approprier les spécificités de l'exercice du métier dans un contexte d'exercice libéral... et aux employeurs de bénéficier d'une période d'observation de la capacité des alternants à occuper un emploi dans leur entreprise, principalement pour les cursus « cœur de métier ». Comme dans d'autres entreprises de type PME (Petite et moyenne entreprise) ou TPPE au niveau national,

une part des alternants (principalement aux niveaux 6 et 7) est positionnée sur des projets de développement, sans que pour autant un projet d'embauche à l'issue du contrat ne soit envisagé.

Par ailleurs, les chefs d'entreprises rencontrés font part du peu de relations qu'ils ont avec les équipes des CFA (Centre de formation d'apprentis), tout en reconnaissant qu'ils ne se sont pas mobilisés pour remédier à cette situation.

Les alternants accordent une prévalence à ce qu'ils vivent en entreprise et sont peu diserts sur les apports et la complémentarité des enseignements dispensés par les équipes pédagogiques des CFA avec les situations de travail en entreprise. De manière générale, ils sont satisfaits des conditions dans lesquelles ils sont accompagnés dans les entreprises par les professionnels, et indiquent que le suivi en entreprise par les équipes pédagogiques est aléatoire.

Hormis pour les entreprises qui appartiennent aux trois branches, qui ont développé une politique d'alternance (cabinets dentaires, pharmacie d'officine, cabinets et cliniques vétérinaires), les organismes de formation indiquent qu'ils ont une connaissance lacunaire de l'univers des professions libérales et qu'ils entretiennent peu de relations avec les différents acteurs des branches.



## CONTRATS D'APPRENTISSAGE

### IMPORTANTE PROGRESSION DU NOMBRE DE CONTRATS

Plusieurs paramètres sont à prendre en compte pour appréhender l'évolution du nombre de contrats par apprentissage dans les différentes branches :

- ▶ l'antériorité du recours à l'apprentissage pour la branche de la pharmacie d'officine ;
- ▶ la capacité de l'appareil de formation pour la branche des cabinets vétérinaires ;
- ▶ le passage progressif au contrat d'apprentissage pour la branche des cabinets dentaires, suite à une décision de la CPNEFP (Commission paritaire na-

tionale de l'emploi et de la formation professionnelle) ;

- ▶ l'impact des aides financières sur le recours à l'apprentissage.

### ÉVOLUTION DU PROFIL DES APPRENTIS

Entre 2020 et 2021, le nombre d'apprentis en recherche d'emploi avant la signature de d'un contrat a doublé et le nombre d'entrants d'origine scolaire est stable. Trois catégories de profils contribuent à elles seules à 73 % de l'augmentation du nombre de contrats signés entre 2020 et 2021 :

- ▶ les personnes en recherche d'emploi (30 %) ;

- ▶ les étudiants (21 %) ;
- ▶ les salariés (22 %).

Le taux de féminisation des contrats par apprentissage est supérieur à celui observé dans l'ensemble des entreprises du périmètre de l'OMPL (82 %) : 89 % en 2020, 88 % en 2021.

### APPRENTISSAGE TIRÉ PAR LES NIVEAUX SUPÉRIEURS

Entre 2020 et 2021, l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de niveau 4 (baccalauréat) demeure un objectif pour une majorité d'alternants, mais le pourcentage d'apprenti-es concerné est en baisse (- 15,5 points). En revanche, la proportion d'apprenti-es préparant un titre ou diplôme égal ou supérieur au niveau 5, passe de 10 % à 23 % et de 6 % à 8 % pour les niveaux 7 et 8.



## LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

### DEUX BRANCHES PRINCIPALES UTILISATRICES

Les entreprises des branches des cabinets dentaires et de la pharmacie d'officine signent près de 80 % des contrats de professionnalisation en 2020 (dont plus de 68 % pour la branche des cabinets dentaires), près de 85 % en 2021 (dont plus de 70 % pour la branche des cabinets dentaires). Par ailleurs, ces deux branches « absorbent » les baisses constatées dans cinq autres branches du périmètre de l'OMPL.

### RECENTRAGE SUR UN PUBLIC PLUS CIBLÉ

Entre 2020 et 2021, le profil des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation a changé :

- ▶ 43 % des signataires de contrats de professionnalisation étaient âgés de moins de 26 ans en 2020, 37 % en 2021 ;
- ▶ 38 % étaient âgés de 30 ans et plus en 2020, 54 % en 2021.

Deux facteurs peuvent expliquer cette évolution :

- ▶ le plan un « jeune une solution » a accentué le recours à l'apprentissage pour les moins de 26 ans du fait des aides à la signature des contrats ;
- ▶ l'enjeu de la fidélisation des alternants une fois formés a eu comme effet de privilégier la signature de contrats de professionnalisation pour les personnes âgées de plus de 30 ans. L'évolution du nombre de contrats signés pour des personnes âgées de 35/39 ans (+ 72 %) et des 50 ans et plus (+ 67 %), étant à ce titre significative.

65 % des personnes ayant signé un contrat de professionnalisation en 2020 ou en 2021 étaient en recherche d'emploi en 2020, 62 % en 2021, 19 % étaient salariés en 2020, 18 % en 2021, 16 % étaient inactives en 2020, 20 % en 2021.

En 2020, 93 % des nouveaux signataires d'un contrat de professionnalisation préparent un titre ou diplôme de niveau 4 contre 91,5 % en 2021.

## BRANCHES S'ENGAGEANT DANS LE PILOTAGE DE LEUR POLITIQUE D'ALTERNANCE

Le recours à l'alternance par les branches du périmètre de l'OMPL se caractérise par une forte hétérogénéité, selon que l'on s'intéresse au degré de pilotage de la politique d'alternance par la branche, aux démarches engagées par les CPNEFP en matière de certification ou aux interactions des branches avec les acteurs de la formation.

Sur les onze branches du périmètre de l'étude, trois branches pilotent depuis plusieurs années le développement de l'alternance dans les entreprises qui relèvent de leurs champs respectifs :

- ▶ la branche de la pharmacie d'officine, pour la formation au diplôme de préparateur en pharmacie par apprentissage et le « conventionnement » avec des CFA au plan national ;
- ▶ la branche des cabinets dentaires pour la formation au titre d'assistant dentaire et au CQP d'aide dentaire et le « conventionnement » avec des organismes de formation au plan national ;
- ▶ la branche des cabinets et cliniques vétérinaires pour la formation au titre d'assistant spécialisé vétérinaire, dont la mise en œuvre est exclusivement confiée à l'organisme de formation de la branche.

Parmi les huit autres branches, trois sont engagées dans des démarches de formalisation d'une politique d'alternance (entreprises d'architecture, cabinets médicaux, entreprises d'expertise automobile), via la mise en place de titres à inscrire au RNCP.

Cinq branches sont à l'origine du dépôt au RNCP d'une ou plusieurs certifications accessibles par la voie de l'alternance (cabinets d'avocats, cabinets dentaires, cabinets médicaux, cabinets et cliniques vétérinaires, pharmacies d'officine). Pour les autres ce sont essentiellement les certifications de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement

Supérieur qui sont utilisées pour les formations « cœur de métier », de manière moins intensive dans les branches des cabinets d'avocats et des cabinets médicaux.

Pour le déploiement des formations « cœur de métier », deux branches disposent d'un organisme de formation « dédié », sur lequel elles peuvent s'appuyer pour développer la formation par alternance : cabinets d'avocats, cabinets et cliniques vétérinaires. Deux branches ont développé une politique de conventionnement avec des organismes de formation par alternance : cabinets dentaires, pharmacies d'officine.

Pour les autres branches la mise en œuvre des cursus de formation par alternance « cœur de métier », est réalisée par des opérateurs de formation qui n'entretiennent pas de lien direct avec elles.

### QUALITÉ DE L'ALTERNANCE UN ENJEU MAJEUR POUR LES BRANCHES

L'enjeu majeur du développement de l'alternance se situe sur le plan de la qualité de la formation et de l'accompagnement des alternants.

Le second enjeu concerne le développement des relations avec les opérateurs de formation qui ne sont pas en lien direct avec les professionnels des branches.

Dans cette optique, trois axes d'amélioration des conditions de mise en œuvre de l'alternance sont identifiés :

- ▶ mettre en place une charte qualité de la formation par alternance dans les professions libérales ;
- ▶ développer le partenariat avec les CFA ;
- ▶ élaborer une offre de formation à l'accompagnement des alternants.

## 2021

### Études d'Administrateurs et mandataires judiciaires

62 contrats d'alternance (+42 %),  
60 % pour des certifications « cœur de métier ».

### Entreprises d'architecture

1006 contrats d'alternance (+ 64 %), 18 % pour une certification d'architecture d'intérieur.

### Cabinets d'avocats

1560 contrats d'alternance (+ 59 %),  
31,7 % pour une certification de niveau 5.

### Cabinets dentaires

5559 contrats d'alternance (+51 %),  
92,6 % pour un titre d'assistant dentaire

### Cabinets médicaux

1535 contrats d'alternance (+41 %), 69,3 % pour une certification de secrétaire/assistant médical.

### Entreprises d'expertise automobile

65 contrats d'alternance (+ 62 %), 84,6 % pour une formation aux fonctions transversales.

### Études d'huissiers de justice

173 contrats d'alternance (+ 87 %),  
25 % pour le titre d'assistant juridique.

### Offices de Commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques

42 contrats d'alternance, 26,2 % sur une certification du champ de la communication.

### Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

868 contrats d'alternance (+ 34 %),  
41,5 % pour une certification de niveau 5.

### Pharmacies d'officine

868 contrats d'alternance (+ 12,5 %),  
92 % pour le BP ou le DEUST préparateur/technicien en pharmacie.

### Cabinets et cliniques vétérinaires

984 contrats d'alternance (+ 23 %),  
92,3 % pour le titre d'ASV.

# PORTRAIT STATISTIQUE ENTREPRISES D'ARCHITECTURE



- 10 774** établissements employeuses
  - **24 %** en IDF
  - 66,2 %** de 1 à 2 salariés
- 30 142** salariés (ETP)
  - **35,3 %** en IDF
  - 19 %** de turnover en IDF
  - 16,2** hors IDF

Partant du constat d'un manque de concordance entre les données disponibles et leurs besoins spécifiques, les partenaires sociaux de la branche ont formulé auprès de l'OMPL une demande de complémentarité de leur baromètre.

À cette fin, l'OMPL a accompagné la branche des entreprises d'architecture pour la production d'indicateurs statistiques fiables intégrant, autant que possible, les principes nomenclatureaux retenus par la convention collective.

À cette fin, des indicateurs calculés au niveau des périmètres géographiques de chacune des commissions territoriales paritaires et respectant, dans la mesure



du possible, la structuration de la grille conventionnelle de classification professionnelle ont été développés sur cinq thématiques :

- ▶ le tissu entrepreneurial ;
- ▶ la sociodémographie des salariés ;
- ▶ la rémunération des salariés ;
- ▶ les caractéristiques de l'emploi ;
- ▶ la formation des salariés.

# PLATEFORME EMPLOIS-COMPÉTENCES CLINIQUES VÉTÉRIAIRES



- 27 %** Turnover
  - **25,5 %** hommes
  - 40,3 %** femmes
- 220 %** CDD
- 37,9 %** – 35 ans
- 32 %** vétérinaires
- 25,3 %** auxiliaires



La branche des cliniques vétérinaires est confrontée à un turnover particulièrement élevé et en progression continue. Il concerne plus spécifiquement les vétérinaires de moins de 35 ans en CDD. Ce turnover cumulé à des besoins croissants de salariés accroît nettement les besoins de recrutement dans une période de tensions. Ce constat est à l'origine de la demande de la branche de bénéficier d'une plateforme emplois-compétences, adaptée à ses spécificités.

Après inscription et à partir d'un espace dédié :

- ▶ les employeurs peuvent présenter leur structure, rédiger des offres d'emploi, recevoir directement des candidatures, contacter les salariés dont le profil correspond à l'emploi proposé et effectuer une recherche multicritères parmi les CV déposés sur la plateforme pour identifier le profil idéal à vos besoins de compétences ;
- ▶ les salariés souhaitant effectuer une mobilité professionnelle ou intégrer une structure vétérinaire peuvent construire leur CV par les compétences, le mettre anonymement à la disposition des employeurs, répondre à une offre d'emploi, suivre leurs candidatures. Ils ont également la possibilité de positionner leurs compétences au regard des référentiels métiers de la branche.



# 2024

## PROGRAMME DE TRAVAIL



### 5 ÉTUDES THÉMATIQUES

#### Cartographie des métiers des entreprises d'architecture

Dans un environnement en forte mutation où les emplois évoluent rapidement et se diversifient, la branche a sollicité l'OMPL pour la formalisation d'une cartographie descriptive des emplois. Cette étude est programmée sur deux années, 2024 et 2025.

#### Métiers de la logistique dans la pharmacie d'officine

Face aux tensions auxquelles sont confrontées les pharmacies d'officine pour le recrutement de pharmaciens adjoints et de préparateurs en pharmacie, la branche a sollicité l'OMPL pour la réalisation d'une étude sur les métiers de la logistique afin d'identifier les évolutions en cours, les emplois potentiellement concernés par ces fonctions, les activités, les compétences et les formations y afférant. Cette étude s'inscrit dans une politique de valorisation des métiers non réglementés pour lesquels l'accès à cette fonction pourrait constituer une évolution. Elle se déroulera sur deux années 2024 et 2025.

#### Répertoires des emplois hors vétérinaires dans la branche des cliniques et cabinets vétérinaires

L'étude prospective conduite en 2019 identifiait des évolutions à l'œuvre qui impactaient les emplois dans leur périmètre d'intervention mais également le recours à d'autres types de compétences en lien avec la reconfiguration des établissements vétérinaires. Depuis, la restructuration des équipes de travail s'est enclenchée dans une partie des établissements et de nouveaux métiers font leur apparition au côté de l'équipe de soins.

La CPNEFP attend, au travers de cette étude, de disposer d'un répertoire des emplois non vétérinaires qui lui permettra d'actualiser sa grille de classification.

#### Spécialisation des assistants juridiques et attachés juridiques dans les cabinets d'avocats

La CPNEFP des cabinets des d'avocats souhaite proposer, dans le cadre de sa politique emploi-formation, des actions de formation à destination des assistants juridiques et/ou attachés juridiques qui leur permettront d'être en phase avec les évolutions des cabinets d'avocats et d'y prendre part, dans les domaines non couverts par l'offre de formation continue actuelle.

#### Exercices spécifiques dans les cabinets dentaires libéraux

La CPNEFP des cabinets dentaires libéraux souhaite, contribuer au développement des compétences des assistants dentaires des cabinets ayant des exercices spécifiques (pédodontie, endodontie, implantologie et parodontologie).

À cette fin, elle a demandé à l'OMPL de réaliser une étude permettant notamment de :

- ▶ dénombrer les chirurgiens-dentistes ayant des exercices spécifiques majoritaires ou exclusifs et les assistants dentaires ;
- ▶ formaliser un référentiel d'activité et de compétences des assistants dentaires pour chacun des exercices spécifiques.



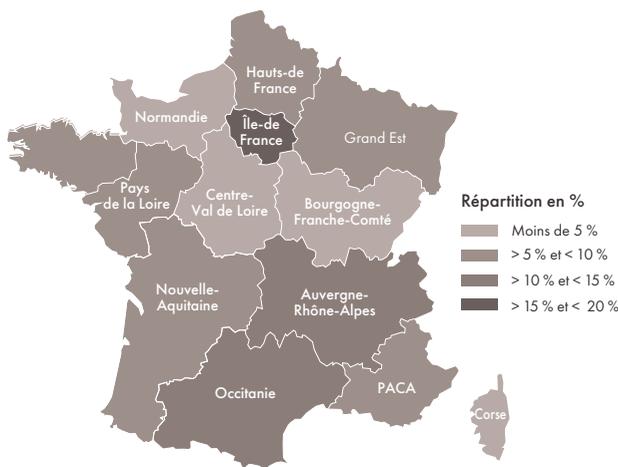
## 25 BAROMÈTRES



**102 459**

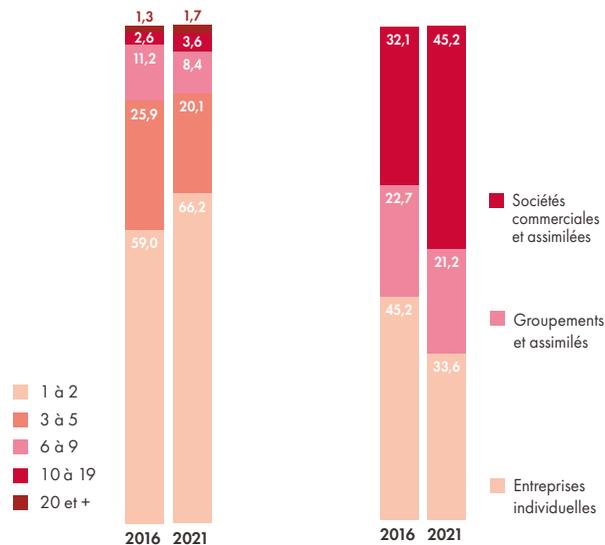
Entreprises employées

### Répartition régionale des entreprises employées (%)



**41,0 %** d'entreprises employées dans **3** régions :

- Île-de-France (**18,6 %**);
- Auvergne-Rhône-Alpes (**12,4 %**);
- Occitanie (**10,0 %**).



**66,2 %**

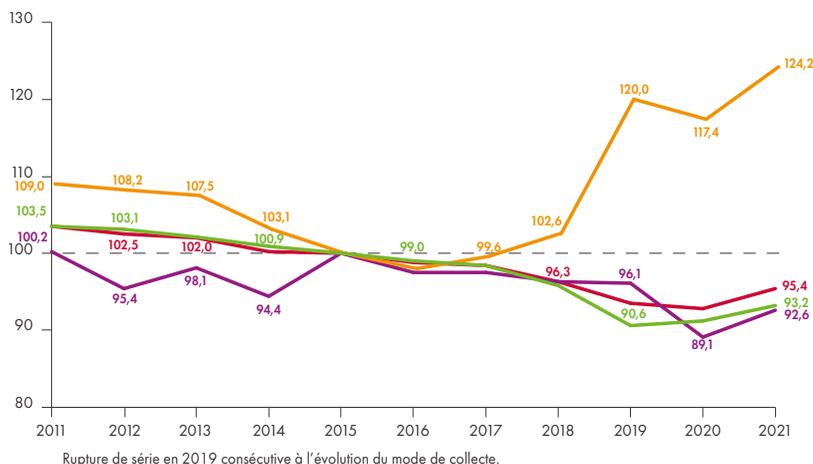
d'entreprises de 1 à 3 salariés

**45,2 %**

de Sociétés

### Rétrécissement du tissu entrepreneurial

Par rapport à 2015, le stock d'entreprises du champ de l'OMPL a diminué (**-4,6 %**).





**496 473**

Salariés

**83,1 %**  
Femmes



**16,9 %**  
Hommes



**19,5 %**  
Cadres



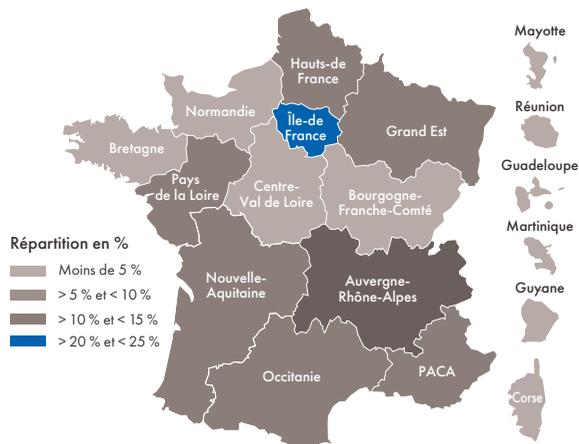
**33,5 %**  
Professions  
intermédiaires



**42 %**  
Employés



### Effectifs salariés par région (%)



### Évolution des effectifs

**2010**  
**392 022**

**2021**  
**496 473**

**+ 26,6 %**



### Taux de CDI



**80,8 %**

### Turnover annuel (%)



**23,9 %**

### Nombre d'entreprises formatrices



**34 746**

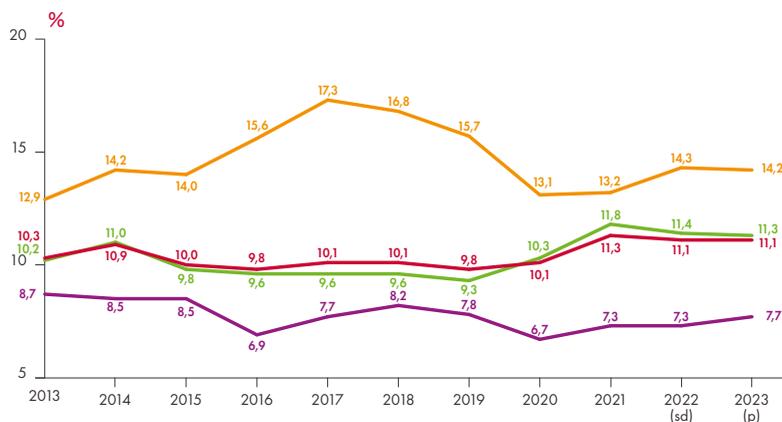
### Chômage annuel



**10,7 %**

### Taux de CDD stable

Par rapport à 2013, la part des CDD du champ de l'OMPL reste stable jusqu'en 2021 (+ 1 point).



sd : données semi-définitives

p : prévisions

+ de **300** publications depuis 2005

## 35 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (5)
- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (3)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (4)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires libéraux (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cabinets et cliniques vétérinaires (4)

## 18 études prospectives

- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2012, 2023)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (2013)
- ① Cabinets d'avocats (2008, 2016, 2022)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2014, 2018)
- ① Études d'huissiers de justice (2012, 2018)
- ① Cabinets dentaires libéraux (2012, 2020)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (2012)
- ① Cabinets médicaux (2014, 2021)
- ① Pharmacie d'officine (2012, 2018)
- ① Cabinets et cliniques vétérinaires (2019)

## 24 études thématiques

- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Plateforme emplois-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① L'équipe dentaire en Europe (2021)
- ① Plateforme emplois-compétences cabinets dentaires (2022), cliniques vétérinaires (2023)
- ① Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et aux problématiques de fidélisation (2023)

## 221 baromètres

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- ① Baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)

## 15 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014, 2017, 2023)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- ① Cartographie des mobilités (2020)
- ① Entreprises libérales après la crise (2022)
- ① Métiers en tension (2023)
- ① Formations en alternance (2023)



Retrouvez  
toutes nos publications  
sur notre site :  
[www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)



18-20 boulevard de Reuilly  
75012 Paris  
[ompl@ompl.fr](mailto:ompl@ompl.fr)

Ompl