

SOMMAIRE

Édito	03
Programme de travail 2019	04
Bac pro Technicien Géomètre Topographe	06
Modalités d'entrée dans la vie active des étudiants vétérinaires et des auxiliaires en formation	09
Cliniques vétérinaires, étude prospective	12
On en apprend tous les jours, les apprentissages informels dans les entreprises libérales	17
Territoires et compétences	20
Baromètres entreprises-emploi-formation	26
Programme de travail 2020	27



439 506

Salariés



107 569

Entreprises
employeuses

44,5 %

Entreprises
individuelles

82,8 %

Ompl
3 secteursSecteur cadre
de vie-technique

17,2 %

Secteur
juridique30
baromètres
annuels100
études
depuis 10 ansSecteur
santé

67,7 %

Temps
complet

15,9 %

Turnover
annuel

20 131

Revenu net
annuel médian

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

Collège employeurs

Jean Cotessat
Philippe Denry
Jean Michel Dresse
Jean-Charles Dugimont
Gérard Goupil
Élise Nguyen
Jacques Niney - Vice-président
Bruno Pelletier - Trésorier
Laure Régina
Marie Tourterel

Collège salariés

Patrick Beguin
Noureddine Benyamina
Stéphane Calmard
Pierre Dieu
Serge Forest
Philippe Gronnier
Marie-France Guthey - Présidente
Roger Halegouet - Secrétaire
Stevan Jovanovic
Joëlle Loussouarn-Peron

L'OMPL AU SERVICE DES COMPÉTENCES DE DEMAIN



Intégrés en 2003 dans l'ANI relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle et consacrés par la loi du 4 mai 2004, les observatoires prospectifs des métiers, à l'instar de l'OMPL, sont devenus, à l'initiative des partenaires sociaux, les outils des CPNE-FP au service de leur politique emploi-formation.

Depuis, les ANI et les textes de loi successifs ont confirmé et renforcé leur rôle. Les derniers en date, ANI de 2018 « pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance » et loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », se sont inscrits dans cette même logique.

A ce titre, la future convention d'objectifs et de performance entre France compétences et l'État intègre les travaux des observatoires dans son Objectif stratégique n° 2 : améliorer l'identification des besoins en compétences des entreprises, notamment en animant les travaux des observatoires de branches.

Ainsi 2020 marquera la quinzième année de l'OMPL. Au fil du temps il a renforcé son expertise et consolidé son action pour répondre aux attentes exprimées par les partenaires sociaux : portraits statistiques, études prospectives ou thématiques, études transverses, baromètres, cartographie des mobilités autant de projets ayant tous pour finalité commune d'éclairer les acteurs des CPNE-FP dans leurs prises de décisions liées aux conditions d'emploi et au développement des compétences des salariés.

2020 marquera également une étape dans sa stratégie d'action afin qu'il honore les missions qui lui seront dévolues en tant qu'acteur au service de ses branches professionnelles. Avec toujours une même finalité : donner aux entreprises et aux salariés les clés indispensables pour relever le défi des compétences de demain au travers des politiques emploi-formation-compétences mises en œuvres par leurs branches professionnelles.

Marie-France GUTHEY
Présidente

Jacques NINEY
Vice-président

BAC PRO TECHNICIEN GÉOMÈTRE TOPOGRAPHE



2 545
entreprises



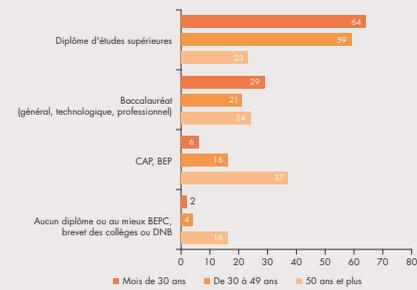
10 444
salariés



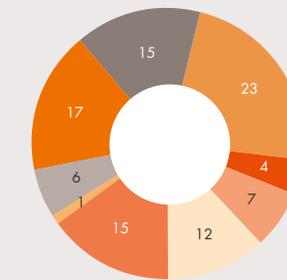
366
diplômés du bac pro TGT
en 2017



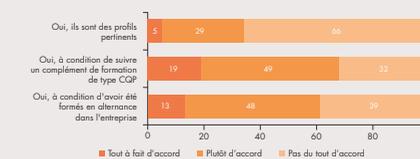
► Effectifs salariés selon le diplôme et la tranche d'âge (%)



► Répartition des effectifs salariés selon le niveau de diplôme (%)



► Pertinence du profil BAC pro, selon les entreprises



Finalité de l'étude

Alors qu'une réforme nationale est en cours de déploiement pour rénover la voie professionnelle, la CPNE-FP de la branche des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, dénommée également branche des métiers du géomètre, s'interroge sur l'intérêt porté par les entreprises au bac pro Technicien Géomètre Topographe (TGT), notamment par la voie de l'alternance.

Pour répondre à cette question, une enquête a été menée auprès des entreprises de la branche.

Un besoin potentiel dans la branche

Deux diplômes sont spécifiques à l'Éducation Nationale :

- un bac pro
- un BTS

Chez les salariés de moins de 30 ans, le bac pro a remplacé les diplômes de niveau inférieur (CAP-BEP), devenant en pratique le diplôme d'entrée pour exercer dans la branche.



Une nette majorité de jeunes salariés est désormais issue de l'enseignement supérieur. Toutefois, le bac pro constitue le diplôme le plus élevé pour près d'un jeune salarié sur trois.

La voie professionnelle face à de nombreux défis

Les résultats de l'enquête montrent des entreprises assez partagées sur la question de la pertinence du bac pro pour leurs organisations.

En effet, selon les employeurs, ce diplôme destine principalement à intervenir dans les activités de

topographie terrestre – activité exercée par la grande majorité des entreprises de la branche – et plus particulièrement dans la partie acquisition des données.

Sur les autres activités, le BTS s'impose comme le diplôme minimum requis, voire un niveau supérieur pour certaines activités spécifiques.

Au final, environ un tiers d'entreprises estime qu'en l'état actuel, les sortants du bac pro peuvent être des profils pertinents pour répondre à leurs besoins d'emploi, tandis qu'un autre tiers considère qu'ils le sont potentiellement sous réserve de suivre une formation complémentaire de type CQP

RENFORCER LES COMPÉTENCES

Les résultats de l'enquête montrent des employeurs potentiellement intéressés par les sortants du bac pro TGT.

Ils indiquent dans le même temps un besoin de renforcer les compétences des sortants de ce cursus, en permettant de préparer ce diplôme par alternance et en le complétant par une formation certifiante de type CQP.

Ces constats ouvrent une réflexion sur le développement de la voie de l'alternance dans une branche professionnelle qui aujourd'hui y recourt faiblement au vu d'une offre peu développée, ainsi que sur la promotion des certifications professionnelles de la branche.



(certificat de qualification professionnelle) ou une formation en alternance dans l'entreprise.

Les entreprises restantes mettent en avant des besoins de compétences supérieurs eu égard aux équipements utilisés et à leur organisation du travail qui favorisent la polyvalence.

Entreprises de moins de 10 salariés, effort de formation plus soutenu

Jeunes salariés, un peu plus d'un quart titulaire du bac pro



Les entreprises de moins de 10 salariés se prononcent plus positivement sur la pertinence des sortants du bac pro. Elles recrutent proportionnellement plus de salariés de ce niveau, et participent plus activement à l'accueil de stagiaires.

MODALITÉS D'ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE

des étudiants vétérinaires et auxiliaires vétérinaires



Finalités de l'étude

- Identifier les éléments déterminants dans l'élaboration des parcours d'insertion professionnelle ;
- définir une méthodologie pour le suivi des étudiants pendant leur formation et à l'entrée dans la vie active.

L'étude apporte des éclairages sur les éléments qui sous-tendent la manière dont ces deux populations s'engagent dans la vie active.

Concrétisation du projet de 4^e année

Les étudiants vétérinaires mettent majoritairement en œuvre le projet énoncé en fin de quatrième année : emploi dans une clinique vétérinaire ou dans le service public, poursuite d'études.

Trois motivations principales sous-tendent leur parcours d'entrée dans la vie active :

- l'ambiance au travail ;
- l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle ;
- les conditions d'exercice.

5^e année en clinique vétérinaire et CDI

Pour les personnes qui travaillent dans une clinique vétérinaire, il ressort que celles qui ont effectué un stage en clinique vétérinaire en cinquième année, sont le plus souvent en CDI (contrat à durée indéterminée), trois ans après leur sortie de l'école.

Les autres utilisent majoritairement le CDD (contrat à durée déterminée) comme processus de découverte de l'entreprise.



4 704
entreprises
employeuses

Cinq stratégies d'entrée dans la vie active pour les étudiants vétérinaires :

- recherche d'un poste précis ;
- accumulation d'expériences ;
- approfondissement des pratiques ;
- retour dans la région d'origine ;
- intégration dans le service public.

Ce qui compte le plus dans l'exercice du métier c'est de pouvoir investiguer des cas sans avoir à compter son temps



20 260
salariés

Auxiliaires vétérinaires, le contrat d'alternance comme tremplin

Pour les auxiliaires vétérinaires, dont il faut rappeler que la formation se déroule en alternance, l'entrée dans la vie active se fait majoritairement dans la clinique signataire du contrat d'alternance. 85,7 % y sont toujours en emploi. La motivation principale pour changer d'entreprise ou y rester est l'ambiance au travail.

Trois stratégies guident leur choix d'intégration d'une clinique vétérinaire :

- recherche d'autonomie dans l'exercice du métier ;
- recherche de responsabilités ;
- accès à des postes évolutifs.



500
vétérinaires

400

auxiliaires vétérinaires
diplômés chaque année

Projet professionnel à durée limitée

Seul un quart des auxiliaires envisage d'exercer ce métier durant toute leur carrière professionnelle.

Trois raisons sont évoquées :

- manque de reconnaissance ;
- difficultés propres au métier ;
- absence de perspectives d'évolution.

À l'école les horaires sont larges, on apprend le sens du sacrifice et du travail d'où l'envie au sortir de la formation de ne pas tout sacrifier.



**S'INSCRIRE
DANS L'ACTION**

Dans l'absolu, suivre les modalités d'insertion dans la vie active sur une durée de quatre à cinq ans, permet d'appréhender plusieurs types de parcours – entrée directe dans la vie professionnelle, poursuite d'études, année sabbatique, changement d'orientation professionnelle, reprise d'études après une première expérience de travail, VAE (validation des acquis de l'expérience) après une année d'exercice... – et de mesurer l'impact de ces différents scénarii sur l'insertion dans l'emploi.

Dans la clinique idéale, l'ASV a beaucoup de responsabilités, s'occupe surtout du médical, l'exercice est basé sur le bien-être animal, le plateau technique est très développé.



Sur le plan méthodologique, un processus et deux principes :

- réalisation d'une première enquête dans l'année qui précède la fin du cursus de formation, dont l'objectif est de disposer d'éléments repères « intentions », quel que soit le processus d'entrée en formation (entrées fixes ou entrées et sorties permanentes) et la durée de la formation ;
- enrichissement des questionnaires supports des enquêtes des années suivantes. L'objectif étant de recueillir des données permettant de produire des analyses sur les facteurs qui ont une incidence sur la confirmation ou l'infirmité du projet initial et sur les perspectives que se donnent les personnes en formation au vu de leur expérience en emploi.

Sur le plan opérationnel, plusieurs points de vigilance :

- au regard du dispositif expérimenté pour les auxiliaires vétérinaires, dont la formation est organisée selon des modalités d'entrées et sorties permanentes, il paraît nécessaire à l'avenir de mener la première enquête à plusieurs reprises afin de disposer d'une cohorte « homogène », à même de garantir la pertinence des analyses produites ;
- le choix des périodes d'enquête doit prendre en compte les conditions d'exercice de la branche ;
- une forme de récurrence doit être mise en place : temporalité des enquêtes, envoi des résultats, invitation à participer à l'enquête suivante, et aux enquêtes qualitatives.

CLINIQUES VÉTÉRINAIRES DE L'ÉTAT DES LIEUX À LA PROSPECTIVE



100 %
le « bien-être animal »
une compétence à développer
prioritairement selon les auxiliaires



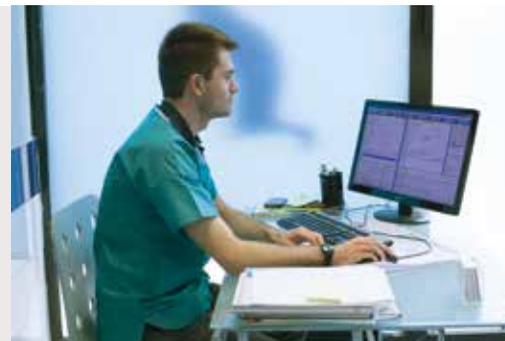
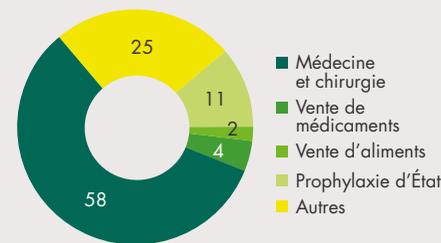
20 %
turnover important
chez les auxiliaires



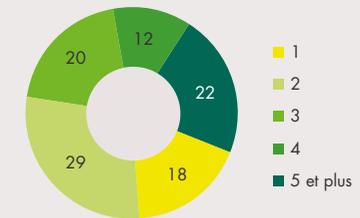
100 %
la formation interne plébiscitée
par les employeurs pour
le développement des compétences



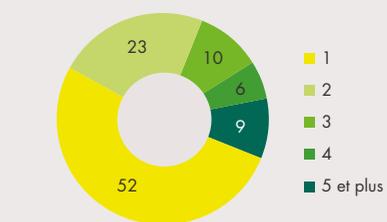
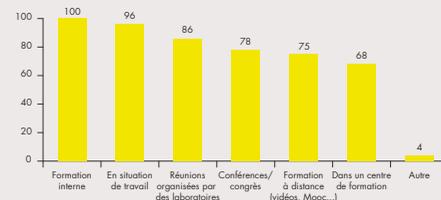
► Répartition de l'activité des structures vétérinaires, (%)



► Nombre d'auxiliaires par structure (%)



► Modalités envisagées pour développer les compétences des salariés (%)



Finalités

Apporter des éléments d'observation, d'analyse et de prospective qui serviront :

- à la branche, dans l'élaboration de sa politique emploi-formation et en particulier de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ;
- aux entreprises, pour disposer d'un regard extérieur sur l'évolution des entreprises, des emplois et des compétences ;
- aux salariés pour mieux appréhender leur évolution et leur mobilité professionnelle.

Se transformer pour s'adapter

Les métiers liés au soin vétérinaire sont toujours très attractifs en France : leurs effectifs ont progressé de 27 % entre 2008 et 2016 et le nombre d'entreprises de 5 %. Le chiffre d'affaires a, quant à lui, augmenté de 48 % entre 2008 et 2015.

Cependant, résumer la branche uniquement à cette croissance occulterait les grandes évolutions qui l'impactent aujourd'hui. Multiples, elles sont autant d'ordre économique qu'organisationnel, social, culturel, salarial, etc.

DE L'ÉTAT DES LIEUX...

Concentration des entreprises et nouvelles attentes des salariés

Depuis 2010, la directive services a rendu possible la création de structures de taille plus importante. Dans ce contexte, les emplois

de vétérinaires salariés se sont développés. Cette tendance devrait se poursuivre car elle répond aux nouvelles attentes des vétérinaires. En effet, nombre d'entre eux privilégie le statut salarié au regard de la sécurité et de la liberté qu'il procure par rapport aux contraintes administratives qui peuvent accompagner l'exercice en

libéral. Parfois ce choix précède la décision ultérieure d'opter pour le statut de professionnel libéral. Parallèlement, la taille moyenne des structures vétérinaires a augmenté, tout comme le nombre de salariés. Ces derniers se caractérisent par un taux élevé d'emplois à temps partiel : 43 % en 2014.



Tension sur les recrutements

Les besoins en recrutements restent conséquents, notamment dans un contexte où le taux de turnover est notable et où les « déserts vétérinaires » s'intensifient dans les zones rurales. Dans ce contexte, la fidélisation des salariés est et sera un enjeu essentiel pour la branche.

Enfin, dans des structures de plus en plus grandes, la gestion administrative, le management et la gestion des ressources humaines deviennent des sujets de formation incontournables pour la branche.

Aujourd'hui, les clients sont des consommateurs. Il faut expliquer le pourquoi, le comment... Avant on ne questionnait pas le vétérinaire. Il avait raison.



Concurrence et nouveaux besoins des clients

L'environnement des entreprises vétérinaires s'est transformé ces dernières années :

- nouvelles formes de concurrence (vente de médicaments et d'aliments animaliers par des pharmacies ou sur internet);
- nouveaux modes de pratique de la médecine vétérinaire, nouvelles médecines douces (ostéopathie animalière...);
- nouveaux services (téléconsultation, télé-expertise, télésurveillance médicale, téléassistance médicale...).

Ces transformations ont des impacts tant sur la pérennisation de l'activité économique des structures que sur leur offre de services. Cette dernière est fortement influencée par le changement majeur qui concerne l'ensemble du secteur tertiaire mondial : l'évolution de la relation client.

La qualité « d'expert sachant » est remise en cause. Les clients sont plus exigeants et présents. Ils attendent de leur vétérinaire « disponibilité et accessibilité », notamment en ligne.

« Renforcer sa visibilité sur internet et préserver sa notoriété » deviennent des enjeux majeurs dans une branche encore relativement peu numérisée par rapport à d'autres pays européens.

Concomitamment, les préoccupations en matière de bien-être animal s'affirment et les dépenses des ménages pour leurs animaux de compagnie s'accroissent.

Ces mutations favorisent le développement de nouveaux services mais impliquent aussi, et surtout, un mode de communication

répondant aux nouvelles exigences des clients que ce soit en face-à-face, ou même en ligne.

Enfin, les outils médicaux se numérisent (équipements de soins de haute technologie, généralisation du laboratoire connecté, développement d'outils numériques liés à la gestion de la structure vétérinaire) impactant largement les métiers et les compétences.

Parallèlement, une forme de désenchantement de certains salariés face à la transformation de leur métier et de son contexte est observable :

- les auxiliaires expriment de fortes attentes en termes de valorisation de leur métier;
- les vétérinaires semblent partager ce point de vue, et souffrir pour certains d'une forme de décalage entre le « métier rêvé » et le « métier exercé ». Cela se traduit par un accroissement du taux de vétérinaires de plus en plus jeunes qui quittent la profession.



Estimation des besoins en recrutement d'ici 2020

600 à 700 postes d'auxiliaires.

500 à 600 postes de vétérinaires salariés.

...À LA PROSPECTIVE

Le secteur vétérinaire est confronté à de fortes évolutions, qui ont des répercussions sur les entreprises et sur les métiers. Certaines tendances à l'œuvre devraient se poursuivre dans les prochaines années.

Adaptation des organisations

Les structures de taille importante devraient continuer à recruter du personnel dédié à des tâches de gestion, tandis que la spécialisation des vétérinaires sur certaines activités (médicales, gestionnaires, managériales...) ou spécialités médicales (dentisterie, orthopédie, NAC...) devrait se confirmer pour faire face à la concurrence de nouveaux acteurs.

L'augmentation générale de la taille des structures impactera les processus de management, qui se renforceront.

Les plus petites structures pourraient, pour certaines, s'orienter vers une mise en réseau pour minimiser leurs coûts et rendre possible la mutualisation des gardes, tandis que des chaînes de cliniques vétérinaires pourraient se développer.

De nouvelles prestations (médecines douces, télé-médecine, réservation en ligne, etc.) et de nouveaux produits feront évoluer la répartition des temps de travail entre les différentes activités des cliniques.

De façon plus prospective, le numérique pourrait imprégner les cliniques plus massivement, que ce soit au niveau des équipements médicaux (télé-médecine, intelligence artificielle et assistance au diagnostic, animal connecté...) ou des équipements de gestion

des entreprises. *In fine*, ces évolutions conduiront à de nouveaux besoins en matière d'organisation et de compétences pour les entreprises.

Parallèlement, le nombre de petites structures indépendantes devrait continuer à se réduire. Certains éléments ne devraient, en revanche, que très faiblement évoluer à court terme : la répartition générale des tâches dans les cliniques, la prédominance des tâches médico-chirurgicales pour les vétérinaires, la polyvalence des auxiliaires dans les petites et moyennes structures, ainsi que la forte part de salariés à temps partiel.

L'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle est primordial. C'est difficile d'aller s'installer n'importe où s'il n'y a pas de travail pour l'autre.



Mutation des métiers et des compétences

L'activité des vétérinaires devra prendre en compte les transformations technologiques et sociétales en cours.

Plusieurs évolutions se dessinent :

- intégration de nouvelles technologies et techniques de soin dans l'activité médicale;
- développement de la spécialisation;
- accroissement des compétences en relation client, pour faire face aux nouvelles attentes et pratiques de ces derniers;
- renforcement de l'activité de management et de gestion d'entreprise, en particulier dans les structures de taille moyenne à importante.

Ces évolutions mobiliseront les capacités de flexibilité et d'adaptation des vétérinaires. Elles nécessiteront un recours régulier à la formation continue pour intégrer au quotidien ces nouvelles activités et compétences.

Dans le cas des auxiliaires, la polyvalence, qui caractérise aujourd'hui leur métier, devrait se confirmer car les nouvelles tâches liées au numérique et à la gestion des réseaux sociaux leur sont souvent dévolues.

De plus, étant donné la demande croissante des clients en actes vétérinaires et les difficultés à pourvoir des postes sur ce métier, leurs activités liées aux soins devraient progresser.

Par ailleurs, dans les plus grandes structures, certains pourraient se voir confier des tâches de management des équipes auxiliaires, voire de gestion de l'entreprise.

3 ENJEUX

Attirer et fidéliser les salariés

Le premier est de faire face aux difficultés de recrutement de vétérinaires salariés et au turnover des auxiliaires. La question de la fidélisation recouvre à la fois la diversité des activités exercées, les conditions de travail, les salaires et la reconnaissance, tant en interne que par les clients, du métier et des tâches effectuées.

Faire évoluer l'offre de services

L'usage croissant du numérique par les clients, le renforcement de l'attention au bien-être animal, l'évolution du paysage concurrentiel ou encore la recherche par les clients de services complémentaires pour leurs animaux illustrent la nécessité pour les cliniques vétérinaires de faire évoluer leur offre de services. Or, elles ne sont pas toutes préparées à ces changements et doivent adapter leurs organisations et leurs compétences.

Mettre la relation client au cœur de la stratégie

Enfin, le relationnel avec les clients ressort comme un axe d'amélioration prioritaire pour l'ensemble des structures vétérinaires et il devra impliquer tous les membres des équipes. 55 % des auxiliaires et 100 % des vétérinaires salariés estiment qu'elle sera une compétence déterminante à développer dans le futur.

Vétérinaires salariés : hiérarchisation des compétences à développer



ON EN APPREND TOUS LES JOURS

Les apprentissages informels dans les entreprises libérales



Apprentissages d'un autre type

Des nombreuses études conduites, un constat émerge continuellement : le taux d'accès à la formation dans les entreprises libérales est relativement bas et pourtant les entreprises libérales poursuivent leur développement, renforcent et adaptent leurs compétences tant individuelles que collectives pour répondre aux attentes de leurs clients/patients.

Y aurait-il un vecteur d'apprentissage qui n'aurait pas été détecté car en dehors des sentiers battus ?

C'est cette hypothèse que l'OMPL a décidé d'explorer au travers d'une étude de plusieurs années associant des salariés et des employeurs afin de décrypter au mieux ces apprentissages d'un autre type – les apprentissages informels.

Et chemin faisant, l'idée d'un livre s'est imposée. Celui-ci a été publié aux Éditions l'harmattan en 2019.

Une réalité silencieuse...

Il y a tout ce que nous avons appris à l'école, et pendant nos formations professionnelles, et puis il y a ce que nous apprenons aussi par nous-mêmes, confrontés à la réalité, parfois sans en être conscients, en observant, en écoutant, et en faisant. C'est vrai dans la vie de tous les jours, c'est vrai notamment au travail, en particulier dans des structures de petite taille où l'accès à la formation n'est pas toujours facile. Parmi ces structures, les

entreprises libérales sont un terrain d'observation privilégié de ces manières d'apprendre parce qu'elles y sont fréquentes, et que les salariés ne peuvent s'en passer. Ce livre décrit les situations quotidiennes où se développent ces apprentissages d'un autre type – les apprentissages informels – en donnant la parole aux salariés et aux employeurs. Il essaie de mettre en évidence la nature de ces apprentissages, leur portée, et comment les favoriser.

Ce livre entend aussi contribuer à la compréhension, au-delà des entreprises libérales, au-delà des petites entreprises, et même au-delà du travail, des pratiques de tous les jours par lesquelles nous apprenons de manière durable à agir sur le réel.

Pourquoi ce livre ?

Parce que ces apprentissages informels nous permettent d'agir, qu'ils sont utiles. Or ils sont partout, intégrés au quotidien, présents dans toutes les activités, familiers, et de ce fait peu identifiables, presque invisibles, alors qu'ils ont une portée, une effectivité.



En l'absence de repères pour identifier les situations dans lesquelles ces apprentissages peuvent se développer et d'exemples de ce qui peut-être appris, salariés et employeurs ne portent pas une attention particulière aux occasions d'apprendre qui se présentent à eux. C'est dû notamment aux impératifs de production et de gestion du temps qui régissent la vie des entreprises. Pourtant, il faut parfois considérer que ce n'est pas du temps perdu quand on fait une pause, que l'on échange avec les collègues, ou que l'on surfe sur le Net.

On ne produit pas au sens strict, mais il se peut que l'on soit en train d'apprendre ou de comprendre quelque chose, et que cela serve par la suite. À gros traits, il s'agit de prendre acte que l'on apprend et développe de fait des compétences en dehors des cadres institués (formation initiale et/ou professionnelle). La coopération, le lien social et l'échange entre pairs sont les moteurs principaux de ces apprentissages. Leur mise en évidence permet d'en prendre conscience, donc de les favoriser, et de les rendre positifs, car il existe aussi des apprentissages source d'erreurs.

Parce qu'en France les apprentissages informels sont un sujet dont on commence à parler, mais qui reste mal identifié.

En Europe et en France, la préoccupation principale demeure l'identification et la reconnaissance de compétences acquises par des bas niveaux de qualification en dehors du travail, dans les activités associatives, le bénévolat, l'accompagnement à domicile, la participation à des activités politiques et/ou citoyennes...

Il existe quelques travaux sur les apprentissages informels liés au travail, mais ils sont peu diffusés. Une partie des réflexions en cours est également liée au développement du numérique et à la valorisation du social learning. Dans ces conditions les études et réflexions conduites par l'OMPL ces dernières années contribuent à faire avancer la réflexion et la compréhension au-delà de ces premiers acquis. C'est aussi l'ambition de ce livre.

Pour qui ce livre ?

En particulier pour les salariés, hommes et femmes, des entreprises libérales, car ce sont eux les premiers concernés.

Ce sont eux qui, dans leur activité, apprennent chaque jour au contact des autres ce qu'ils ignoraient encore, et qui ne leur avait jamais été enseigné ni même désigné comme essentiel au métier. Ils deviennent de fait plus compétents, plus habiles, mais aussi plus sereins et plus sages, parce que l'on tient mieux sa place quand on connaît non seulement ce que l'on a à faire, mais comment le faire et sa portée. Et cela même s'il existe des situations, de conflit, de blocage, ou de désespoir, dans lesquelles on peut être conduit à refuser l'apprentissage qui aurait été possible, ou ne pas avoir la possibilité ou le « droit » de s'y engager.

On aura au moins appris les conséquences de ce refus, sur le fonctionnement du collectif de travail par exemple, sur l'image de soi au travail, sur sa propre histoire.

Pour les employeurs, parce que ce sont souvent eux qui veillent aux conditions de travail et d'organisation, permettent



la pratique et le développement des apprentissages informels. Il ne s'agit pas de donner aux responsables des recettes managériales en plus, mais de les rendre attentifs aux différentes formes de ces apprentissages, et de leur donner des clés pour lire ce qui s'y joue et en mesurer les enjeux pour l'entreprise et pour les salariés.

Pour les salariés et employeurs des entreprises de petite taille de tous secteurs, qui connaissent de ce fait des situations analogues.

Et pour tous puisque l'apprentissage informel est pour nous un mode d'accès à la connaissance et à la maîtrise de la pratique, présent dans tous les aspects de la vie quotidienne.

Avec qui ?

D'abord ceux et celles à qui nous nous sommes adressés, que nous avons rencontrés et écoutés.

Le récit de leur vie au travail et de leur expérience des apprentissages informels constitue la matière première de nos réflexions et de nos analyses.

Ce sont des histoires de tous les jours, mais elles sont décisives. Elles mettent en lumière la diversité et parfois la complexité des situations concernées. Elles

constituent notre fil rouge. Il s'agit à chaque fois d'une histoire concrète, située dans un secteur et une activité donnés, mais qui a une valeur exemplaire, elle peut exister partout. Pour nous, cette contribution est essentielle à l'ouvrage, parce que la simple mise en évidence de ce qui se passe au quotidien est une première étape, indispensable à la prise de conscience des acteurs. Mais aussi des contributeurs, chercheurs, praticiens, dont nous utiliserons les travaux pour alimenter notre réflexion, non pas de manière académique mais quand ils apportent un éclairage complémentaire. Comme ceux menés par Philippe Carré sur l'apprenance, Abraham Pain sur l'éducation informelle, Anne Muller, mais aussi ceux des penseurs du rapport entre savoir et pratique au quotidien, comme Erwin Goffman. Nous avons choisi de débiter en mettant en scène des témoignages relatant des expériences d'apprentissages informels vécues au sein d'entreprises libérales, puis à titre de comparaison dans un autre secteur, et même hors de la sphère du travail.



On peut observer que ce phénomène est général, et que tout le monde est concerné.

C'est le chapitre I « Histoires ».

Nous mettons ensuite en évidence les représentations, les images, les jeux d'acteurs, qui reviennent systématiquement dans tous ces récits. Ils permettent de caractériser les situations d'apprentissages informels et en constituent une sorte de vocabulaire et de grammaire de base, qui permet d'en dévoiler la nature.

C'est le chapitre II « Figures ».

Nous mobilisons alors les acquis des sciences humaines et sociales pour nous aider à situer les apprentissages informels au quotidien, dans le paysage du savoir.

C'est le chapitre III « Balises ».

Puis nous analysons, typons, et quantifions la réalité des apprentissages informels au sein des entreprises libérales, leur ampleur, leur diversité.

On verra que c'est un phénomène massif. Ce sont les résultats de l'étude qui servent de base à cet ouvrage.

C'est le chapitre IV « Décryptages »

Et enfin, à partir de tout ce qui précède, nous indiquons les conditions minimales à mettre en place, selon nous, pour permettre le développement et la pérennité des apprentissages informels dans les entreprises libérales. Tous les acteurs sont concernés.

C'est le chapitre V « Agir au quotidien ».

De page en page, les dessins de Denis Pessin expriment d'une autre manière, entre sourires et doutes, la vérité des situations rencontrées.

TERRITOIRES ET COMPÉTENCES



« Le secteur libéral joue un rôle moteur dans le dynamisme démographique des entreprises. »



Finalité

Dans la continuité de la première étude « Entreprises libérales et territoires » réalisée en 2013, poursuivre l'exploration de l'apport des entreprises libérales au développement durable des territoires, au travers de deux territoires : Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France.

Quatre objectifs :

- repérer les pratiques des entreprises libérales en matière d'accompagnement des

compétences des salariés, et en particulier repérer s'il existe des spécificités liées aux territoires ;

- identifier l'apport des entreprises libérales en matière de lien social au niveau des territoires ;
- caractériser les externalités socio-économiques qu'elles génèrent ;

- analyser concrètement le rôle socio-économique qu'elles jouent dans l'économie de proximité, comme contributeur de richesse économique, générateur d'emplois de qualité, facteur d'attractivité des territoires et liant social.



475 430
emplois

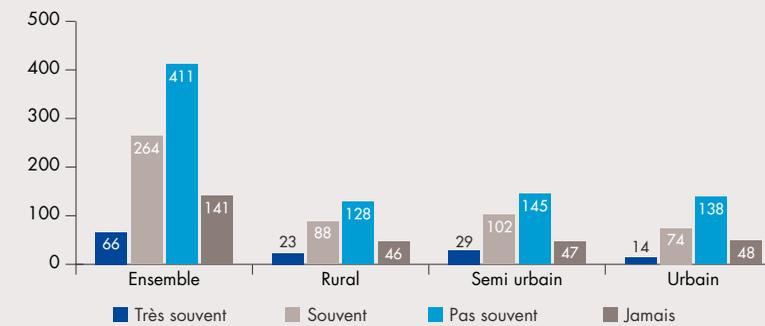


2,7 %
de l'emploi national



Le champ de l'OMPL en prise directe avec le monde des microstructures, avec 7,0 % des TPE employeuses

► Fréquence du recours aux entreprises libérales par type de territoire



« Les élus territoriaux affirment que les entreprises libérales ont « un rôle essentiel » dans la vie locale, surtout pour le « confort » des habitants. »

Un acteur du dynamisme

En regroupant 24,5 % des 5 426 806 entreprises et établissements métropolitains, le périmètre des activités libérales compte parmi les plus représentés avec ceux de l'artisanat (21,8 %) et du commerce (21,6 %).

De 2003 à 2016, le périmètre libéral est passé de 726 383

entreprises et établissements à 1 331 861 unités.

Cette augmentation explique 10,6 points des 31,5 % de la croissance globale. Le secteur libéral joue de fait un rôle moteur dans le dynamisme démographique des entreprises.

Selon les données de l'Insee, les 13 branches du champ

de l'OMPL rassemblent 970061 établissements employeurs, dont 97,7 % des très petites entreprises (TPE), plus de la moitié (52,7 %), employant un à deux salariés.

Plusieurs phénomènes notables accompagnent cette progression :

- dans le secteur santé, les structures employeuses connaissent un repli de leur volume (-1,2 %), lié au mouvement de concentration et de fusions/acquisitions ;

- dans le secteur juridique, les établissements comptant un à deux salariés, voient leur part progresser. Les structures de taille plus importante sont en repli, ce qui induit une variation négative du nombre d'établissements (- 2,5 %) ;
- dans le secteur cadre de vie-technique de nouvelles structures de taille très réduite se créent et viennent alimenter une réserve d'établissements, qui grossissent ou fusionnent pour donner naissance à des structures plus importantes.

Du côté des établissements, la décroissance s'est effectuée à un rythme annuel moyen moins important que sur la période 2003-2012 (- 0,8 %), alors que les établissements ont connu un repli plus important (- 1,2 % par an en moyenne),

86,4 %
des répondants jugent
la présence des entreprises
libérales sur leur territoire
très importante ou
importante.



qui correspond, d'une part, à des cessations d'activité et d'autre part, à des fusions. Ce repli est presque intégralement explicable par les évolutions du secteur santé.

La géolocalisation des établissements du champ de l'OMPL fait émerger des configurations remarquables :

- densité assez importante autour des trois principales métropoles (Paris, Marseille et Lyon) ;
- concentration le long des côtes méditerranéennes et atlantiques. Un phénomène d'héliotropisme peut être invoqué ;
- forte densité d'établissements dans les communes du Nord et de l'Est du territoire national. L'ouverture économique européenne et le dynamisme des tissus socio-économiques locaux peuvent, en partie, justifier cette configuration.

Comme en 2013, une surreprésentation est relevée dans les départements du Nord et de l'Est, des sous-représentations dans les départements de la moitié Sud.

Les structures du champ de l'OMPL et du périmètre libéral dans son ensemble sont essentiellement présentes sur des territoires urbains. Dans les deux cas, plus des trois quarts des établissements sont concernés. L'implantation rurale reste inférieure à 9 %.

Une croissance des implantations en territoire semi-urbain en 2016, liée à l'extension du bâti urbain qui gagne sur les territoires ruraux est décelable.

Dans le champ strict de l'OMPL, l'implantation des établissements en fonction du type de territoire a peu évolué depuis 2012. Les implantations rurales sont surreprésentées dans le cas des pharmacies d'officine et

des cabinets vétérinaires. La présence d'au moins un établissement libéral est observée dans 74,1 % des communes rurales.

Cette proportion est en progression par rapport à 2012. Avec 475 430 emplois, **les structures du champ de l'OMPL rassemblent 2,7 % de l'emploi national des secteurs marchands et 6,9 % de celui des activités libérales et de services.** Malgré une progression de l'emploi des établissements de l'OMPL, ces proportions sont en diminution par rapport à 2012.

La répartition territoriale des salariés des établissements du champ de l'OMPL présente une certaine irrégularité par rapport à celle des salariés des secteurs marchands. En toute hypothèse, la présence des salariés du secteur santé – plus particulièrement ceux des pharmacies d'officine et des cabinets de médecins généralistes – explique en partie les surreprésentations constatées dans les départements.

Apprentissage informel, levier de la compétence

Les entreprises libérales présentent plusieurs spécificités :

- l'effet de taille impacte les formes de management, l'organisation du travail, la relation employeur/salarié(s), les conditions d'accès et les modalités de formation, la qualité de vie au travail, l'intégration des contraintes de l'activité. Il génère également des formes de polyvalence pour les salariés. L'objectif partagé par les salariés et les employeurs est que l'entreprise se maintienne, ou mieux, se développe ;
- la relation à la clientèle constitue la seconde spécificité :

sa fidélisation dépend de la qualité du service rendu et de la prise en compte des attentes et/ou des besoins exprimés ;

- les parcours d'évolution professionnelle des salariés sont restreints, que ce soit dans le métier ou par mobilité vers d'autres secteurs professionnels ;
- les employeurs, professionnels experts de leur domaine, sont peu ou pas préparés à l'exercice de chef d'entreprise.

Les employeurs et les salariés ont des points de vue convergeant sur l'accompagnement des salariés dans le développement de leurs compétences :

- sur le respect de l'autorité de l'employeur, fondé notamment sur une conscience partagée de la fragilité économique de l'activité ;
- sur la délégation de tâches ;
- sur les difficultés à organiser la formation des salariés ;
- sur la possibilité de se projeter dans des parcours professionnels ;
- sur les freins à la mobilité, géographique et professionnelle ;
- sur le fait que le territoire n'affecte pas les aspects fondamentaux des métiers ; seulement leurs formes d'exercice.

Le seul écart notable concerne les questions d'organisation et de management. Les employeurs privilégient le développement de l'activité, ce qui produit un accroissement de l'intensité et de la complexité du travail à réaliser par les salariés. Ceux-ci approuvent ce développement, auquel ils sont tout à fait conscients d'avoir intérêt, mais souhaiteraient en discuter les modalités, revoir certaines procédures, améliorer

la transmission des informations et le suivi des dossiers, avec l'employeur mais aussi entre salariés.

En matière de formation, employeurs et salariés confirment le recours majoritaire à des pratiques qui relèvent des apprentissages informels, qui posent la question récurrente de la reconnaissance. **Le recours au e-learning tend à se développer.** Les salariés soulignent que la formation « en situation de travail » reste la plus adaptée.

Les dispositifs de formation existants sont peu connus, voire inconnus, à l'exception des entreprises qui appartiennent à des branches ayant recours de manière régulière à l'apprentissage.

L'entreprise libérale
constitue un apport
reconnu à la vie locale
et en particulier
aux plus défavorisés,
les salariés en sont
conscients, et fiers.



POINT DE VUE DU PUBLIC

63 % des personnes interrogées sont capables de citer un ou plusieurs emplois du champ des entreprises libérales, dont 85 % de celui de l'OMPL.

En termes d'entreprise, les répondants n'éprouvent pas de difficulté à donner des exemples appartenant selon eux au champ des entreprises libérales avec salariés (taux de réponse de 97 %). Les entreprises du champ de l'OMPL représentent 35,2 % des exemples proposés.

85 % pensent que la présence des salariés dans les entreprises libérales contribue à la qualité du service rendu et à la bonne marche de l'entreprise.

91 % estiment que leurs compétences sont complémentaires de celles du praticien.

61 % considèrent l'exercice en milieu rural différent de celui en milieu urbain, quel que soit leur territoire d'appartenance.

30 % expriment leur étonnement quant au nombre d'entreprises libérales avec salariés et au nombre de salariés présents sur le territoire de leur communauté de communes.

34,8 % affirment que leur absence les gêne. De manière générale, le recours à une entreprise libérale est principalement fonction de la distance, puis des horaires d'ouverture et du fait qu'elle soit recommandée à égalité.

Entreprises libérales acteur du lien social

Le lien entretenu par les salariés et les employeurs au territoire est d'abord celui de l'histoire familiale et personnelle. C'est tout particulièrement le cas des salariés propriétaires qui n'envisagent pas de quitter le territoire sur lequel ils vivent et travaillent.

Cependant, ces derniers habitent rarement dans la zone où ils travaillent.

Les salariés considèrent que la présence de leur entreprise, et en particulier leur propre travail, **apporte une contribution essentielle au maintien de l'activité**

économique et au renforcement du lien social sur leur territoire.

Les salariés du secteur santé, mentionnent une activité, le plus souvent masquée, « d'aide sociale » dans les territoires ruraux ou semi-urbains, mais qui tend à gagner peu à peu le milieu urbain. Les employeurs considèrent majoritairement que les entreprises libérales avec salariés sont importantes pour les territoires au plan symbolique, mais que leur contribution directe sur le plan économique est faible, même si elles sont génératrices d'emplois.

En matière sociale, les employeurs observent, comme les salariés, que la demande de conseil et d'aide

– activité « grise », non reconnue formellement, en temps masqué, et non rémunérée – a toujours existé de manière latente, principalement dans le secteur santé et tend à devenir explicite et de plus en plus intense. Plus généralement, ce que les employeurs pensent apporter au plan social est lié à leur activité, et non à leur statut libéral.

Dans le cadre de leur activité, les employeurs sont en relation localement avec différents types d'interlocuteurs, élus ou représentants.

Les élus des collectivités locales que connaissent les salariés, et qui comptent pour eux, sont essentiellement les maires de leur commune de résidence.



Pour les employeurs, en revanche, c'est la mairie de leur lieu d'exercice et la communauté d'agglomération, qu'ils identifient comme déterminants. Ils qualifient toutefois leurs relations de « minimales », sans beaucoup d'échanges et de compréhension.

Les élus territoriaux affirment que les entreprises libérales ont « un rôle essentiel » dans la vie locale, surtout pour le « confort » des habitants. C'est principalement le cas dans les territoires ruraux ou semi-ruraux, où les élus et l'ARS (Agence régionale de santé) se mobilisent et s'intéressent

aux professionnels libéraux : en premier lieu aux professionnels des cabinets médicaux, pour les inviter à se regrouper au sein de maisons de santé et parfois aux pharmacies d'officine en tant que dernier lieu d'accueil et de service au public. Mais ils soulignent aussi qu'elles s'impliquent très peu dans le développement des territoires, et les en rendent responsables.

L'analyse des diagnostics territoriaux dans l'ensemble des territoires investigués montre qu'à l'exception des questions relatives à la fracture médicale, centrale dans certains territoires ruraux,

l'intérêt porté aux entreprises libérales avec salariés est inexistant, voire nul.

En revanche, et c'est une constante, le développement de l'activité libérale individuelle est mis en exergue, à travers l'indicateur du nombre de créations d'entreprises, en constante augmentation, porté par le statut d'autoentrepreneur. On peut, sans prendre trop de risques, affirmer que la représentation de l'entreprise libérale qui s'installe chez les élus territoriaux est celle d'une entreprise individuelle sans salariés.

POUR AGIR...

Développer la lisibilité des différentes modalités de formation

À l'heure de la monétarisation du CPF (compte personnel de formation) et de l'accès direct à l'offre de formation, un accompagnement des salariés à identifier l'offre la plus adaptée à leurs besoins est nécessaire. Ceux qui souhaitent se former par modules, en utilisant leur CPF ou l'e-learning, devraient disposer de repères en matière de parcours de qualification, prenant en compte les compétences acquises en situation de travail, les modules de formation suivis afin de pouvoir se situer, dans la perspective d'accéder à une certification par la VAE (validation des acquis de l'expérience).

Accompagner les entreprises dans le développement des compétences des salariés en situation de travail

Les entreprises libérales sont des organisations apprenantes et celles qui développent des pratiques d'accueil de jeunes en stage ou en contrat d'alternance ont une meilleure appréhension des dispositifs de formation existants. Dans le même temps, salariés et employeurs partagent une vision positive de l'impact de la situation de travail, comme vecteur d'apprentissage.

À l'heure de l'intégration de la FEST (formation en situation de travail) comme modalité mobilisable dans un parcours de développement des compétences, de l'essor escompté des formations par alternance, et à l'aune des travaux de l'OMPL sur

les apprentissages informels, deux pistes pourraient être explorées :

- reconnaissance des compétences acquises par les salariés dans une approche contextualisée aux branches ;
- développement de la capacité des employeurs à mettre en place les modalités d'acquisition de compétences en situation de travail, et notamment outiller l'apprentissage collectif.

Valoriser le service rendu au public et au territoire

La lisibilité de cette contribution constitue un enjeu, principalement sur les territoires de la « nouvelle ruralité ». La création d'une « charte » qualité de service rendu au public pourrait être une piste de réflexion.

BAROMÈTRES ENTREPRISES-EMPLOI FORMATION

4^e EDITION

En 2019 l'OMPL s'est associé à l'IEPL (Institut des entreprises de professions libérales) piloté par l'UNAPL (Union nationale des associations des professions libérales) afin d'élargir le champ de ses travaux statistiques.

Cette collaboration a permis de publier le premier baromètre qui couvre l'ensemble du champ des entreprises libérales : entreprises non-employeuses/indépendants et entreprises employeuses dont la grande majorité est couverte par une convention collective.

30 baromètres publiés

- 1 baromètre IEPL/OMPL ;
- 3 baromètres sectoriels (cadre de vie-technique, juridique et santé) ;
- 13 baromètres de branche ;
- 13 baromètres régionaux.

Caractéristiques du tissu entrepreneurial :

- baisse globale du nombre d'entreprises employeuses, en raison notamment du repli des entreprises du secteur santé ;
- progression de la part des entreprises de moins de 2 salariés et de plus de 10 salariés ;
- accroissement des effectifs salariés.

Ces évolutions révèlent :

- un mouvement de fusion des entreprises ;
- une croissance des emplois principalement portée par les entreprises de plus de 10 salariés.

Parallèlement une restructuration du tissu entrepreneurial via une désaffectation du statut d'entreprise individuelle au profit de celui de société est notable.

Caractéristiques des emplois :

- importante féminisation ;
- majorité de salariés de moins de 35 ans ;
- principalement des postes d'employés ;
- prépondérance des contrats de travail à durée indéterminée à temps complet.

Caractéristiques des stagiaires de la formation professionnelle :

- départs en formation essentiellement dans le cadre du plan de formation profitant à 1 salarié sur 5 en moyenne ;
- surreprésentation des stagiaires hommes, des salariés de la catégorie professions intermédiaires, âgés de moins de 35 ans, travaillant à temps complet dans une entreprise de plus de 9 salariés.

PROGRAMME DE TRAVAIL 2020



Portraits statistiques

- Cabinets d'avocats
- Cabinets médicaux

Études prospectives

- Cabinets dentaires
- Cabinets d'avocats
- Cabinets médicaux

Études thématiques

- Égalité hommes-femmes dans les laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers
- Emploi des travailleurs handicapés dans les laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers
- L'assistant dentaire en Europe

Études transverses

- 15 ans d'observatoire, constats et perspectives
- Baromètres entreprises-emploi-formation
- Cartographie des mobilités

+ de 100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- ① Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ① Entreprises d'experts en automobile (3)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- 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 (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cliniques vétérinaires (4)

30 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018)

19 études prospectives

- ① Entreprises d'économistes de la construction (1)
- ① Entreprises d'experts en automobile (1)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (2)
- 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 (2)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (1)
- ① Cabinets médicaux (1)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

11 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 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① Cartographie des mobilités (en cours)
- ① Hors-série (en cours)

23 études thématiques

- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Bac professionnel dans les cabinets de géomètres (2019)
- ① Chômages des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (en cours)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes (2011), cabinets de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Expertise automobile en Europe (2014)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Plateforme emploi compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)

“
Retrouvez
toutes nos publications
sur notre site : www.ompl.fr”





www.ompl.fr

4, rue du Colonel Driant • 75046 Paris Cedex 01 • ompl@ompl.fr

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales