

## L'UNAPL et l'IEPL dévoilent une étude sur l'impact de la crise Covid sur les entreprises libérales

Deauville, le 15 septembre 2022

« Quelles entreprises libérales après la crise ? ». C'est la question que pose l'étude rédigée par le socio-économiste Stéphane Rapelli pour le compte de l'Institut des entreprises de professions libérales (IEPL) et l'Observatoire des métiers et des professions libérales (OMPL), dévoilée par l'Union nationale des professions libérales (UNAPL), à l'occasion de son séminaire de rentrée les 15 et 16 septembre 2022.

Cette étude avait pour objectif de mesurer et de qualifier les impacts de la crise sanitaire sur les entreprises libérales. Les données qu'elle contient seront précieuses à l'UNAPL, afin de poursuivre les travaux de modernisation de l'exercice libéral engagés depuis plusieurs mois ainsi que dans le cadre des travaux menés sur l'identité des professions libérales.

Après deux années et demi de crise sanitaire, le bilan économique des entreprises libérales apparaît positif. Les professions libérales ont tenu bon, malgré les difficultés rencontrées, en particulier lors du premier confinement où de nombreuses activités se sont retrouvées à l'arrêt. Les dynamiques d'embauche observées en 2022 confirment que les entreprises libérales ont su rebondir après les vagues Covid et témoignent de la forte capacité d'adaptation dont elles ont su faire preuve.

Si le tissu économique des entreprises libérales a été préservé, l'étude souligne « *les effets collatéraux* » de la crise sanitaire. Le Covid a en effet accéléré les mutations observées au sein des entreprises libérales avant mars 2020. Ainsi, le comité de pilotage de l'IEPL s'est intéressé à 5 aspects de l'exercice libéral :

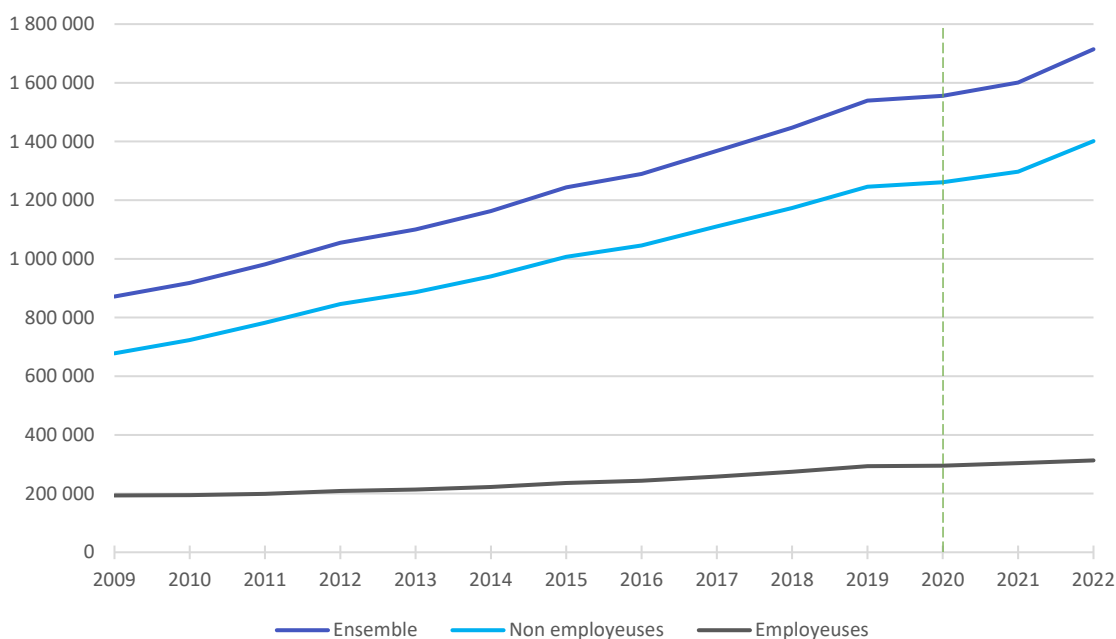
1. Les mutations du tissu entrepreneurial,
2. Les conditions d'exercice de l'activité libérale,
3. La formation,
4. La numérisation des activités,
5. Le développement du télétravail.

## 1. Les mutations du tissu entrepreneurial

La catastrophe économique prédite par les scénarii les plus fatalistes n'a pas eu lieu et le tissu entrepreneurial des entreprises libérales a été sauvegardé, notamment grâce aux différents dispositifs d'aides mis en place pendant la crise. A l'exception de certains secteurs particulièrement sinistrés (tourisme et culturel), l'activité a désormais retrouvé son niveau d'avant crise.

L'étude souligne même que la crise « n'a que faiblement impacté » la dynamique de création observée depuis une vingtaine d'années et qui repose majoritairement sur les entreprises non-employeuses, en particulier au sein de la famille du Cadre de vie et Technique.

### NOMBRE D'ENTREPRISES LIBÉRALES

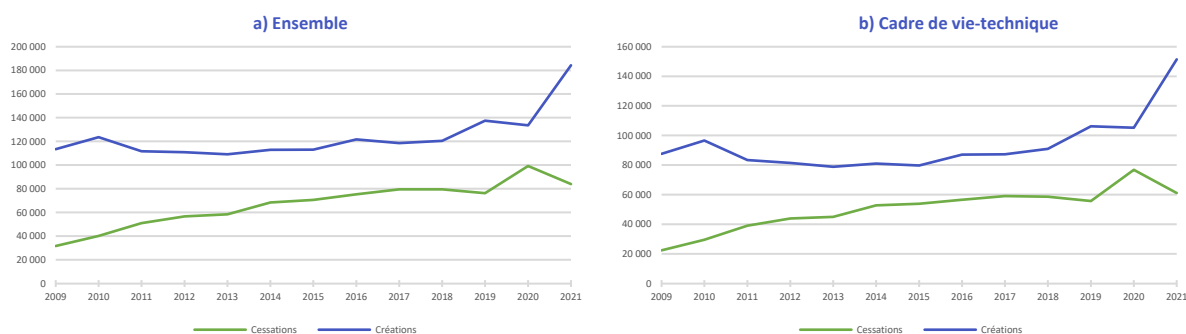


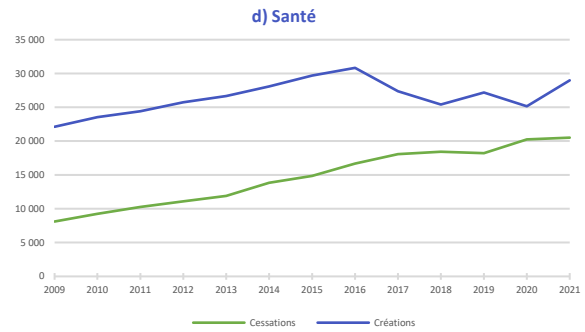
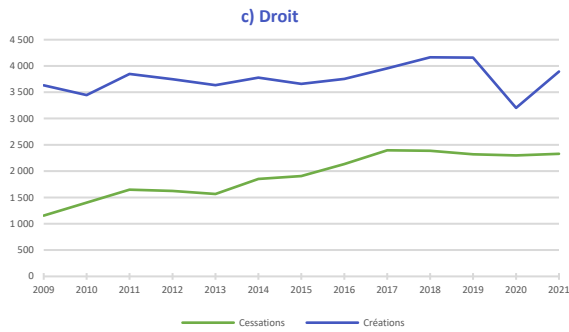
DONNEES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER DE CHAQUE ANNEE.

LECTURE : 1 714 788 ENTREPRISES LIBÉRALES SONT DENOMBREES LE PREMIER JANVIER 2022.

SOURCES : IEPL/OMPL (2021a), INSEE (2022c; 2022d).

### Démographie des entreprises libérales non-employeuses (volumes annuels)

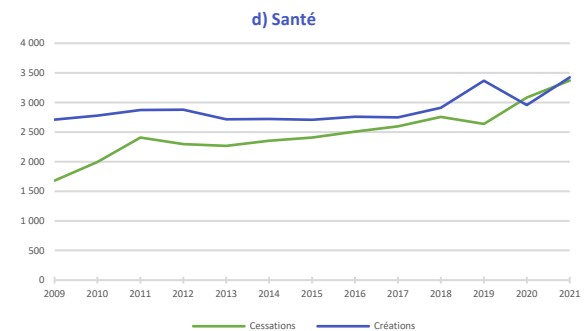
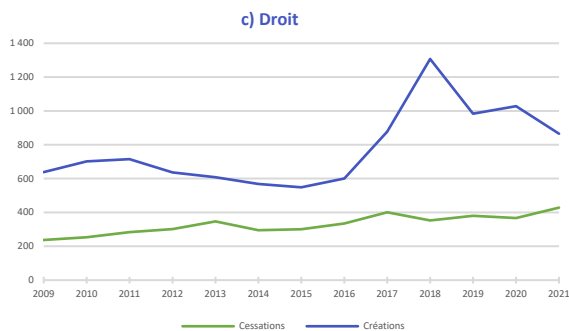
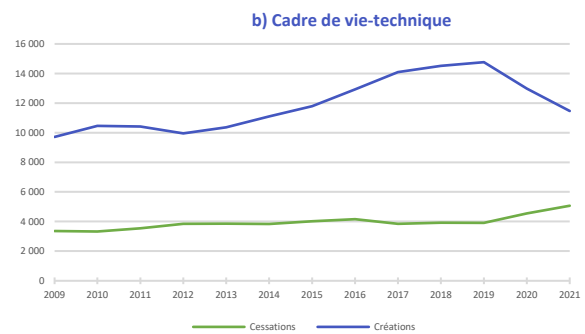




Lecture : dans l'ensemble du champ libéral, 184 363 créations et 83 922 cessations d'entreprises libérales sont comptabilisées par le répertoire Sirene en 2021.  
Sources : INSEE (2022c).

A l'inverse des entreprises non-employeuses, les structures qui ont des salariés ont subi une baisse des créations. Un phénomène, là encore, orienté par le secteur du CDV-Technique.

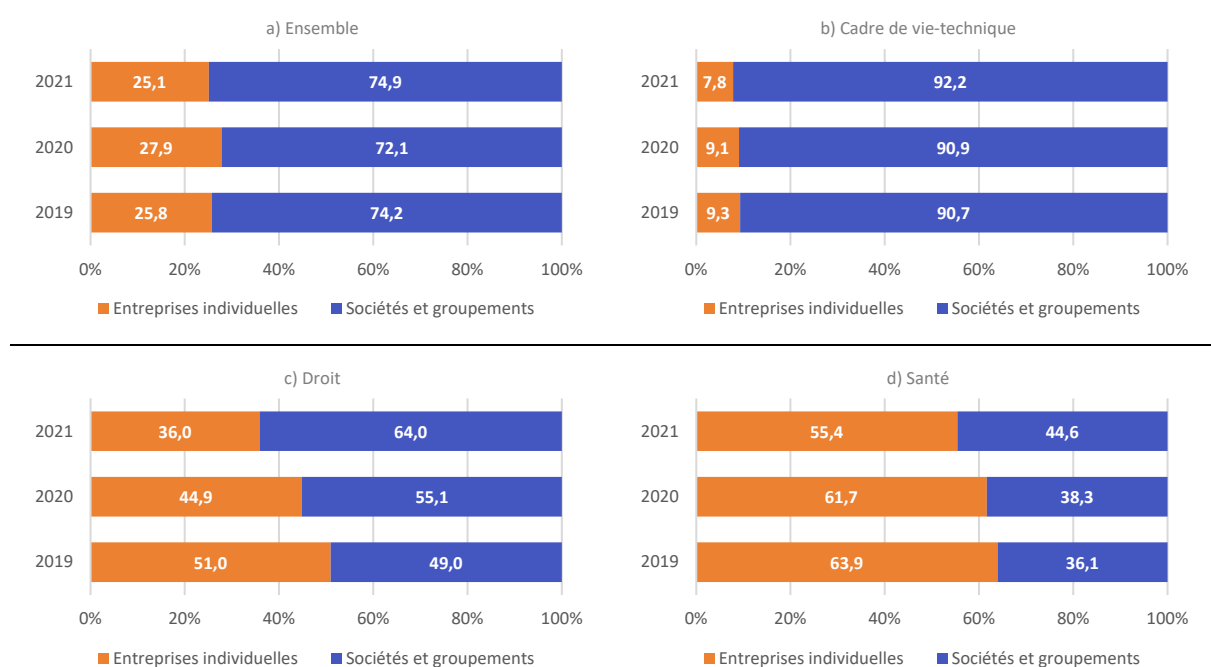
### Démographie des entreprises libérales employeuses (données CVS)



Lecture : 15 756 créations et 8 867 cessations d'entreprises libérales sont comptabilisées par le répertoire Sirene en 2021.  
Sources : INSEE (2022c), estimations de tendances par l'algorithme X13 (Sax & Edelbuettel, 2018).

La morphologie juridique des créations confirme que le phénomène de glissement, d'un statut traditionnel de l'entreprise individuelle, vers des créations en société ou groupement s'est accéléré ces trois dernières années :

Figure 1 : Statut juridique des créations d'entreprises employeuses



Lecture : en 2019, les sociétés et groupements représentaient 74,2 % des créations d'entreprises employeuses. En 2021, cette part atteint 74,9 %.

Source : INSEE (2022b).

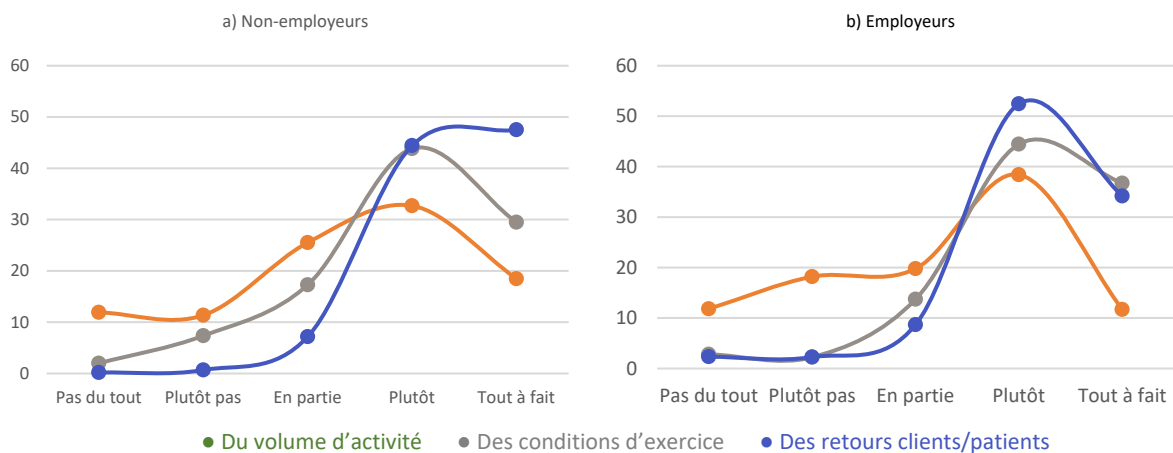
Concernant l'emploi salarié, la crise n'a eu que de faibles effets sur la dynamique positive observée avant le Covid. En 2019, les effectifs salariés dans les entreprises libérales avaient progressé de 10% en dix ans. Même si le volume de création d'entreprises employeuses s'atténuent, leur taille devrait ainsi s'accroître.

Les entreprises libérales employeuses n'échappent toutefois pas aux tensions de recrutement observées depuis plusieurs mois et font face à un phénomène de « turn-over » important. Le seuil d'alerte de 15% est même atteint dans les entreprises d'architecture, chez les économistes de la construction et dans les cabinets de géomètres-experts.

## 2. Les conditions d'exercice de l'activité libérale

La crise de la Covid-19 a globalement fait émerger, chez les travailleurs, de nombreuses questions liées aux conditions d'exercice et à la qualité de vie au travail. Chez les professions libérales, les voyants sont plutôt au vert. Employeurs ou non, les professionnels libéraux ressentent de la satisfaction dans la pratique quotidienne de leur métier.

**Aujourd'hui, êtes-vous satisfait (%) :**

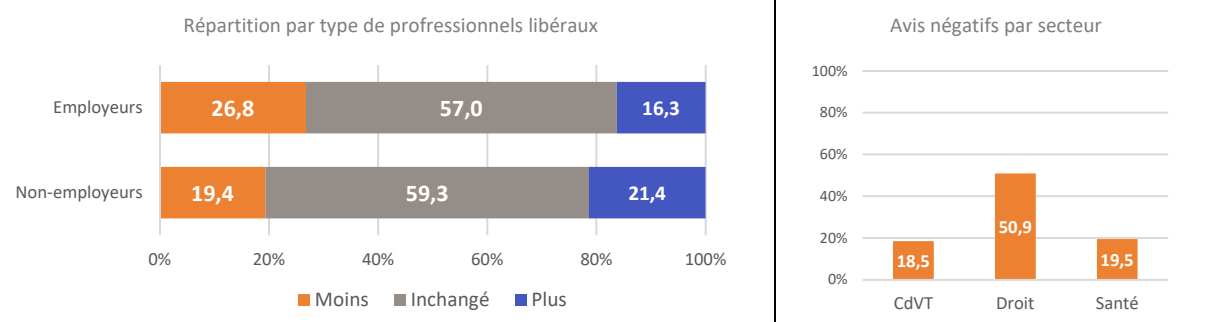


Lecture : 47,5 % des professionnels libéraux non-employeurs sont tout à fait satisfaits du volume d'activité.  
Source : IEPL/OMPL (2021b).

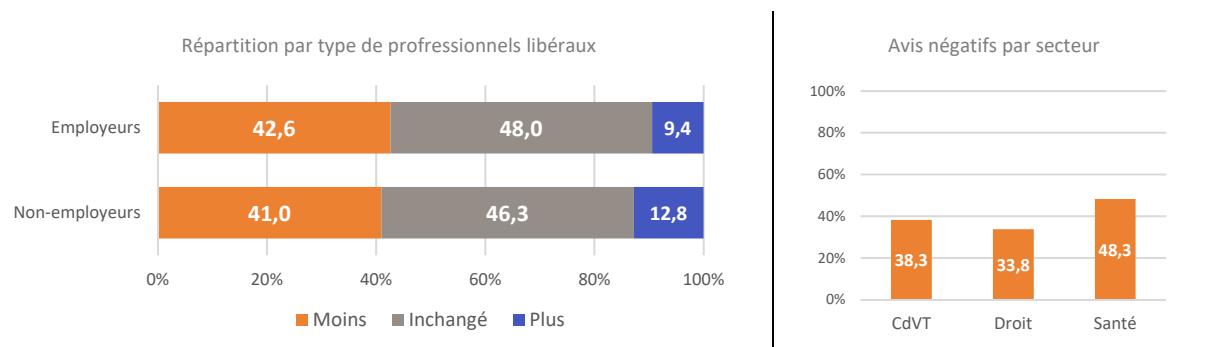
Si la satisfaction vis-à-vis du métier est globalement bonne, les professionnels libéraux soulignent toutefois un manque de reconnaissance vis-à-vis du grand public, avec un renforcement des exigences des clients et des patients.

**Figure 2 : Depuis la crise sanitaire, vous avez le sentiment que (%) :**

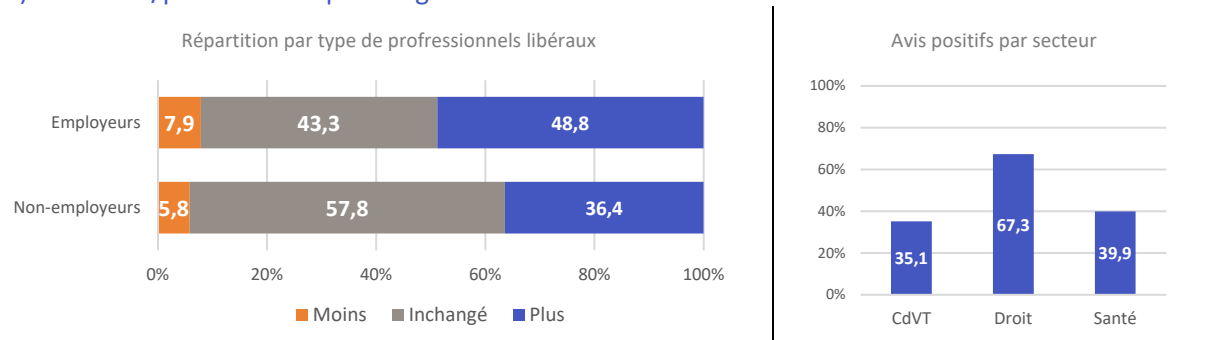
a) votre travail bénéficie de plus de reconnaissance de la part du grand public :



b) la profession est mieux écoutée par les Pouvoirs publics



### c) les clients/patients sont plus exigeants



Lecture : depuis la crise sanitaire, 26,8 % des professionnels libéraux employeurs pensent bénéficier d'une moins grande reconnaissance de la part du grand public. Dans le secteur du cadre de vie et de la technique, 18,5 % des professionnels libéraux dans leur ensemble pensent que cette reconnaissance a diminué depuis la crise.

Source : IEPL/OMPL (2021b).

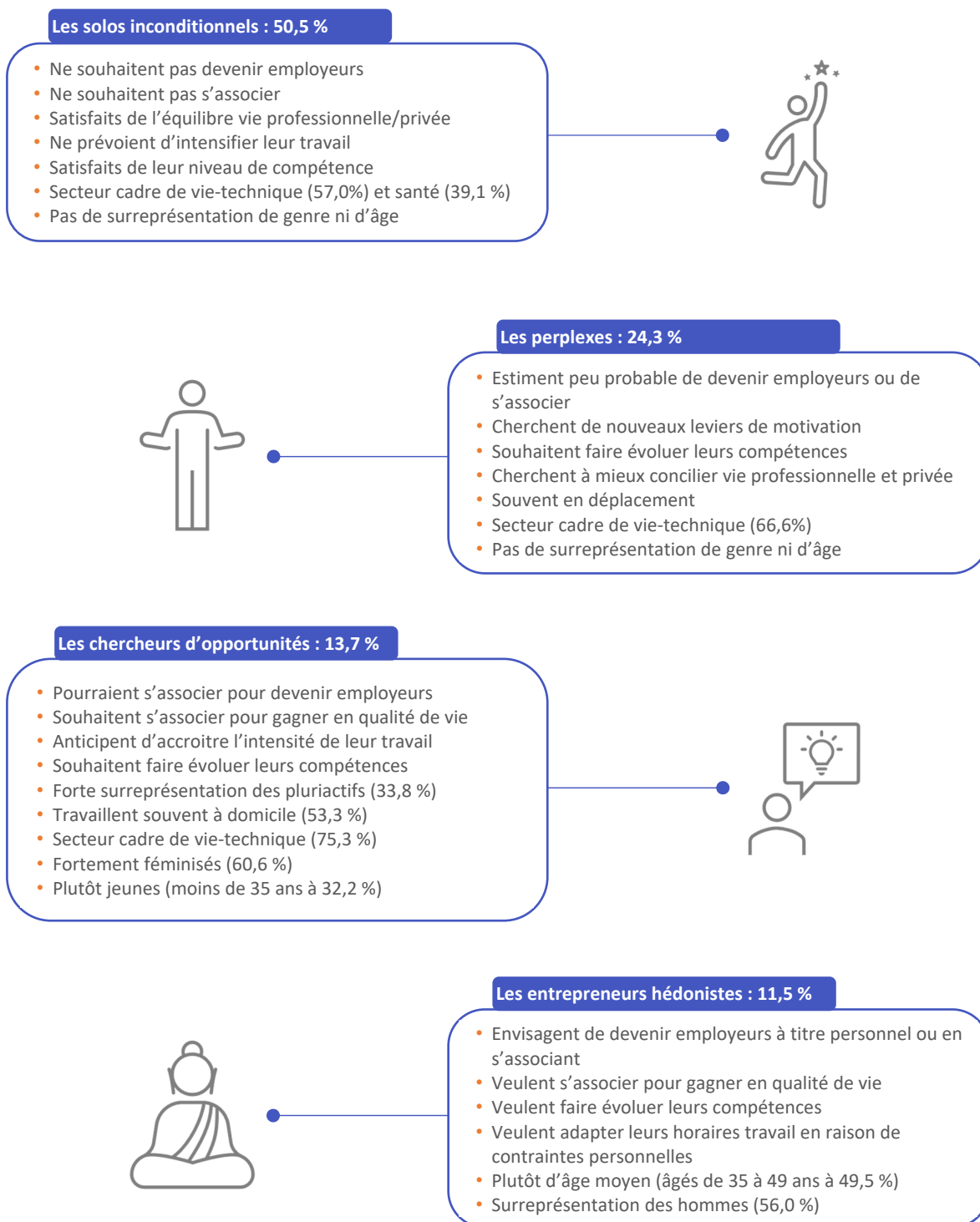
Le sentiment d'un manque de reconnaissance est amplifié par les inquiétudes soulignées par les professionnels libéraux.

L'étude a tiré des verbatims recueillis pendant l'étude cinq items qui traduisent ces inquiétudes :

1. L'affaiblissement des contours règlementaires et des domaines d'intervention des professions
2. Le ressenti d'une dilution de la valorisation des expertises et des spécialités avec des phénomènes concurrentiels qui participent à un amenuisement de la visibilité des spécificités professionnelles.
3. L'évolution comportementale des clients/patients
4. L'abolition du colloque singulier
5. L'accroissement continu des contraintes administratives et des normes

L'étude de l'IEPL a interrogé les professionnels libéraux sur leur vision de l'avenir dans les trois à cinq années à venir et a établi des profils d'évolution selon les différents profils de professionnels.

**Figure 3 : Profils d'évolution des non-employeurs**



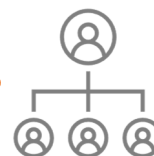
Lecture : 50,5 % des professionnels libéraux non-employeurs appartiennent au profil des solos inconditionnels.

Source : IEPL/OMPL (2021b), enquêtes de terrain.

**Figure 4 : Profils d'évolution des employeurs**

**Les chefs d'entreprise stabilisés : 49,9 %**

- Conservent les méthodes de GRH prévalant avant la crise sanitaire
- Ne prévoient pas de renforcer leurs équipes
- N'anticipent pas de renouvellement dans leurs équipes
- N'anticipent pas d'intensification du travail
- Ne prévoient pas de faire évoluer les compétences
- Ne cherchent pas à intégrer un associé
- Entreprises de 3 à 10 salariés



**Les séniors classiques : 14,5 %**

- Ne formalisent pas les questions de GRH
- Incluent les salariés dans les processus décisionnels
- Ne ressentent pas le besoin de trouver de nouvelles motivations pour leurs salariés
- Hésitent à employer un salarié pour des fonctions administratives ou de secrétariat
- Entreprises de 1 à 2 salariés
- Professionnels séniors (âgés de plus de 49 ans à 75,4 %)



**Les managers évolutifs : 35,6 %**

- Accroissent l'autonomie et la polyvalence des salariés
- Adoptent une GRH plus participative
- Prévoient de renforcer leurs équipes par recrutement et/ou association
- Anticipent l'évolution des compétences au sein de l'entreprise
- Cherchent de nouveaux leviers de motivation pour leurs salariés
- Prévoient d'adapter les horaires aux contraintes personnelles
- Anticipent un renforcement du turnover
- Surreprésentation des entreprises de 20 salariés et plus



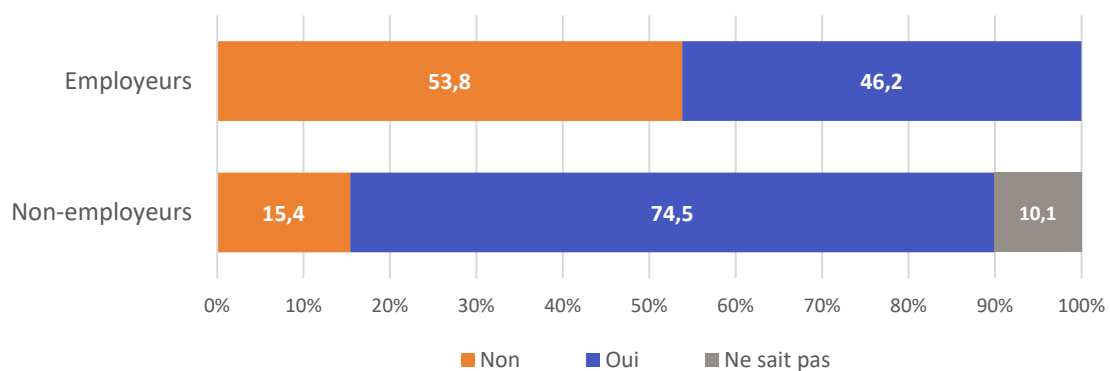
Lecture : 49,9 % des professionnels libéraux employeurs appartiennent au profil des chefs d'entreprise stabilisés.  
Source : IEPL/OMPL (2021b), enquêtes de terrain.



### 3. La formation

La formation professionnelle a connu, en particulier grâce à sa promotion pendant les périodes de confinement, un essor notable pendant la crise sanitaire. L'étude de l'IEPL a permis d'identifier une différenciation tranchée entre employeurs et non-employeurs vis-à-vis de la formation.

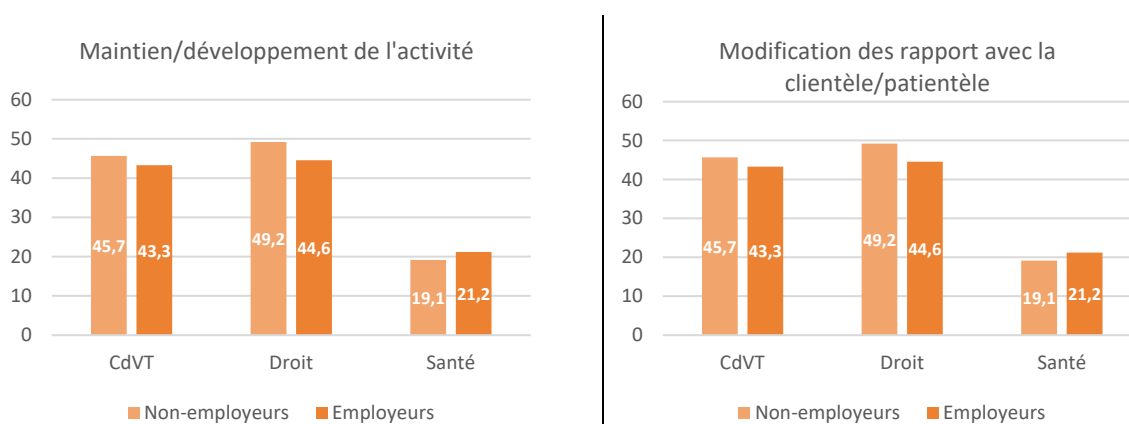
**Figure 5 : Dans les trois années à venir, vous anticipez devoir faire évoluer vos compétences (%) :**



## 4. Le numérique

La crise sanitaire n'a eu que peu d'impact sur le numérique dans les entreprises libérales. Les données issues de l'études montrent que les progressions en termes d'équipement sont très modestes sur la période. Il en va de même des impacts du numérique sur la pratique libérale en elle-même. L'impact le plus marquant du numérique repose sur le maintien et le développement de l'activité et sur la modification que le numérique a engendré sur le rapport avec la clientèle ou la patientèle.

Les deux impacts du numérique les plus marqués par secteur et type de professionnel libéral :



Lecture : depuis la crise, 26,2 % des professionnels libéraux non-employeurs notent une neutralité des impacts du numérique sur le maintien/développement de l'activité. Dans ce domaine, ce sont les non-employeurs du droit qui ressentent le plus fréquemment un impact (49,2 %).

Source : IEPL/OMPL (2021b).

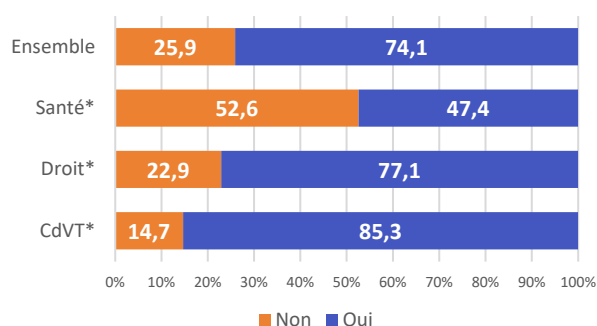
Devis en ligne, consultation directe de dossiers en ligne par les clients, hausse des téléconsultations, rendez-vous visios,... Les professionnels libéraux envisagent toutefois de faire évoluer leurs pratiques à l'avenir que cela soit entre professionnels ou avec les clients et patients.

## 5. Le développement du télétravail

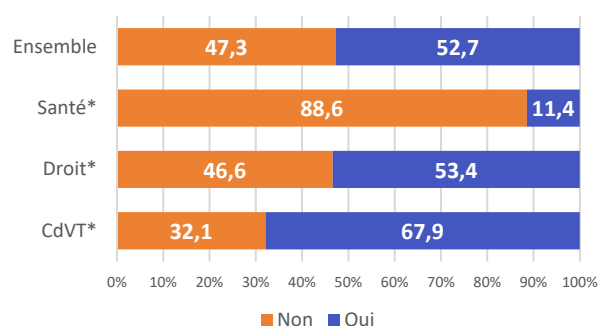
L'une des plus grandes mutations organisationnelles du travail observées pendant la crise est sans aucun doute le développement du travail à distance. Dans les entreprises libérales, le recours au télétravail pendant la crise apparaît très secteur dépendant. Les entreprises du secteur de la Santé ont par exemple eu beaucoup moins recours au distanciel que celles du Droit et du Cadre de vie et technique, du fait des nombreuses tâches ne pouvant être réalisées à distance.

**Figure 6 : Recours au télétravail par les entreprises employeuses durant la crise (%)**

a) Part d'entreprises ayant eu recours au télétravail



b) Proportion moyenne de salariés ayant télétravaillé



\* : résultats non-significatifs au seuil de confiance de 90 %.

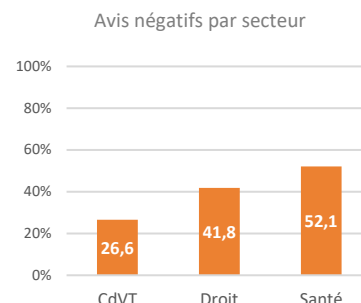
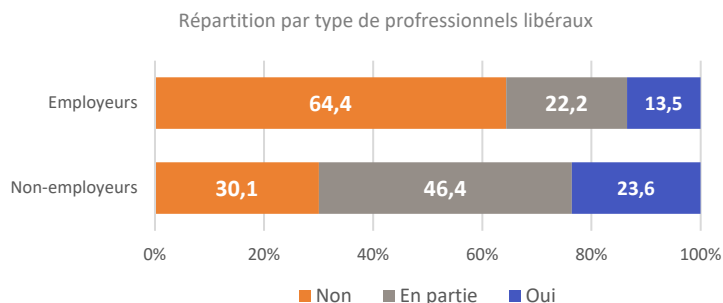
Lecture : au cours de la crise sanitaire, 74,1 % des entreprises libérales employeuses ont eu recours au télétravail pour au moins un de leurs salariés et 52,7 % des salariés du champ libéral ont télétravaillé.

Source : IEPL/OMPL (2021b).

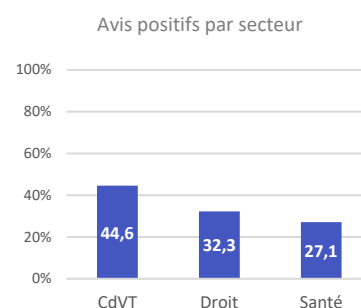
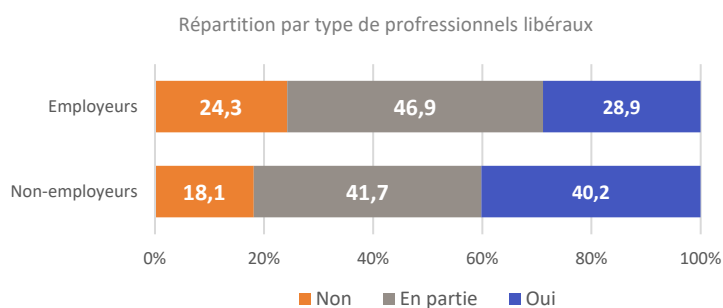
Les professionnels libéraux interrogés au cours de l'étude relèvent des freins importants à la pratique du télétravail. En premier lieu, l'appréciation de ses effets est assez mitigée, en particulier chez les employeurs.

**Figure 7 : Ressenti des effets du télétravail par les professionnels libéraux (%) :**

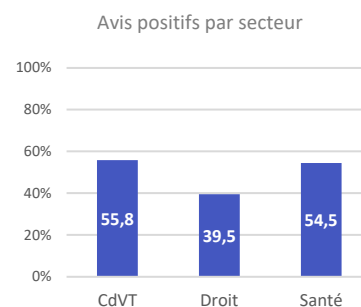
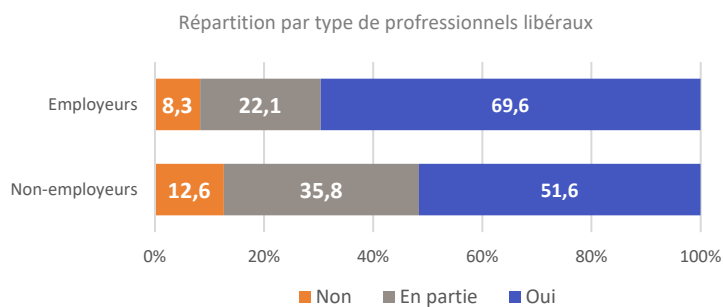
**a) accroissement de la productivité :**



**b) accroissement du confort de vie :**



**c) accroissement de l'isolement individuel :**



Lecture : 64,4 % des professionnels libéraux employeurs pensent que le télétravail n'accroît pas la productivité au travail.  
Source : IEPL/OMPL (2021b).

## Préconisations

L'étude de l'IEPL/OMPL formule des préconisations basées sur les constats de l'étude et qui permettront d'accompagner les mutations et défis observés actuellement dans les entreprises libérales : densification du tissu entrepreneurial, anticipations de développement structurel formulées par les entrepreneurs, valeur stratégique des compétences dans un univers mouvant et besoins patents de transformation des modèles de gestion des ressources humaines dans les entreprises employeuses.

### Accroître les connaissances sur les professionnels libéraux non-employeurs

- Obtenir de l'URSSAF la libération des données fines permettant de quantifier et, en partie, de qualifier ces nouveaux entrepreneurs libéraux ;
- Réaliser un profilage systématique de ces professionnels afin de formaliser leurs potentialités entrepreneuriales dans le champ des activités libérales ;
- Quantifier et qualifier l'impact de leur activité sur les segments traditionnels d'activité libérale.

### Accompagner les entreprises en recherche de mutations

- Développer des outils de veille et de repérage afin d'identifier les futurs employeurs potentiels ;
- Fédérer des professionnels employeurs autour de projets locaux d'accompagnement – de type tutorat ou mentorat – dans le recrutement du premier salarié ;
- Promouvoir la diffusion d'informations opérationnelles permettant aux non-employeurs en mutation de trouver efficacement des réponses à leur questionnement.

### Objectiver l'autoformation et la formation informelle

- Mesurer objectivement l'emprise de l'autoformation et de la formation informelle ;
- Lancer une concertation auprès des représentants de branche sur les moyens d'accompagner efficacement l'autoformation et la formation informelle.

### Promouvoir des modèles de gestion des ressources humaines adaptés aux TPE

- Interroger les modèles de GRH prévalant dans les TPE pour en élaborer de nouveaux en prise avec les attentes des salariés ;
- Favoriser les opportunités de formation à la GRH en direction des chefs de TPE libéraux installés et promouvoir un enseignement à la GRH dans les cursus de formation des futurs professionnels libéraux.