

**OMPL**

*Observatoire des Métiers  
des Professions Libérales*

# Rapport final sur l'exercice 2007

GESTE

113, rue Saint-Maur

75011 PARIS

Tél : 33 (0)1 49 29 42 40

Fax : 33 (0)1 43 38 24 68

[www.geste.com](http://www.geste.com)

---

## SOMMAIRE

---

<b>1. L'Observatoire des Métiers des Professions Libérales (OMPL) .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Portrait des salariés des entreprises libérales (synthèse) de l'OMPL.....</b>	<b>8</b>
Les entreprises et les effectifs salariés de l'OMPL.....	8
Les caractéristiques des salariés de l'OMPL.....	9
Les pratiques de formation professionnelle continue .....	10
En conclusion : les points à retenir en 2006 .....	14
<b>3. Les Entreprises Libérales de l'OMPL et leurs salariés .....</b>	<b>15</b>
1. Les entreprises libérales en 2006.....	15
2. Les salariés .....	21
<b>4. Les pratiques de formation des salariés des entreprises libérales de l'OMPL .....</b>	<b>27</b>
Quantification des départs en formation .....	27
Profil des personnes en formation .....	35
Caractéristiques des formations suivies .....	38
<b>Glossaire .....</b>	<b>47</b>

# 1. L'OBSERVATOIRE DES METIERS DES PROFESSIONS LIBERALES (OMPL)

## **Rôle, missions, statut**

L'OMPL est issu de l'Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 28 février 2005, signé par l'UNAPL, la CFDT, la CFE-CGC, la CGT, CFTC, CGT-FO. Cet accord est applicable à toutes les branches relevant de l'UNAPL - Union nationale des professions libérales - (sauf OPM et OPCA spécifiques).

Il a été constitué sous forme d'association loi 1901, et il est doté d'un conseil d'administration paritaire.

Son rôle est de répondre aux objectifs voulus par les signataires de l'accord du 28 février 2005.

### *Les missions de l'Observatoire*

- faire l'état des lieux (emplois et qualifications dans les Professions Libérales)
- émettre des éléments de réflexion
- proposer des pistes de corrections en fonction des besoins et carences constatés
- répondre aux demandes particulières des branches

Il a vocation à proposer des pistes de réflexion à destination :

- des branches pour nourrir leur réflexion et leurs décisions
- de l'UNAPL et des partenaires sociaux
- de l'OMPL

Il doit également contribuer à la reconnaissance du secteur des Professions Libérales auprès des pouvoirs publics, des partenaires institutionnels ou des collectivités territoriales.

Il s'appuie pour cela sur la mobilisation des statistiques internes à l'OPCA PL – organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales, des statistiques publiques, détaillées ci-après, et sur les données spécifiques Emploi-Formation des branches.

Pour les données sur l'emploi, la source principale étant l'OPCA PL, c'est « l'effectif moyen » qui est le plus fiable ; il correspond à l'effectif moyen de l'année : somme des effectifs mensuels en ETP divisée par 12. Il n'est de ce fait pas directement comparable aux effectifs des statistiques publiques, DADS ou UNEDIC par exemple.

## Nombre d'entreprises libérales

10 branches sont concernées par les travaux de l'observatoire (les entreprises d'architecture et architectes d'intérieur étant dans la même section) :

	Branches	NAF
CADRE DE VIE	Entreprises d'Architecture	742A
	Cabinets de Géomètres	742B
	Cabinets d'Economistes de la construction	742B
SANTÉ	Cabinets médicaux	851C
	Cabinets dentaires	851E
	LABM	851K
	Pharmacies d'officine	523A
	Cabinets de Vétérinaires	852Z
JURIDIQUE	Cabinets d'Avocats	741A
TECHNIQUE	Cabinets d'Experts en automobile	662Z

L'OMPL ne recouvre qu'une partie des professions libérales. Les professions du secteur du cadre de vie et de la santé sont bien représentées contrairement à celles du secteur technique et juridique.

Certaines branches relèvent d'un code NAF qui leur est propre, d'autres partagent un même code NAF avec d'autres branches, ce qui ne permet pas, pour ces dernières, l'utilisation de la plupart des statistiques publiques et de l'INSEE en particulier.

Le champ de l'OMPL est notablement plus restreint que celui retenu par la DCASPL depuis 2004, qui est rappelé ci-dessous.

## CHAMP DES ENTREPRISES LIBÉRALES

Champ des entreprises libérales	Code NAF (rev1)
<b>COMMERCE</b>	
Intermédiaires du commerce (sauf centrales d'achats)	51.1 (hors 51.1P et 51.1U)
<b>SERVICES</b>	
Services informatiques	
- Conseil en système informatique	72.1Z
- Edition de logiciels (non personnalisés)	72.2A
- Autres activités de réalisation de logiciels	72.2C
Activités juridiques	74.1A
Activités comptables	74.1C
Etudes de marché, sondages	74.1E
Conseils pour les affaires et la gestion	74.1G
Activités d'architecte	74.2A
Mètres, géomètres	74.2B
Ingénierie, études techniques	74.2C
<b>AUXILIAIRES D'ASSURANCES</b>	<b>67.2Z</b>
<b>ENSEIGNEMENT</b>	
- Formation des adultes et formation continu	80.4C
- Autres enseignements	80.4D
<b>ACTIVITES LIEES A LA SANTE</b>	
Pharmacie	62.3A
Pratique médicale	85.1C
Pratique dentaire	85.1E
Activités des auxiliaires médicaux	85.1G
Laboratoires d'analyses médicales	85.1K
Activités vétérinaires	85.2Z
<b>ENSEMBLE DES ENTREPRISES LIBERALES</b>	

## Programme de travail 2007

Les travaux suivants ont été effectués :

- Actualisation des 10 « portraits de branche », à partir des données de l'OPCA PL de 2006 sur l'emploi et la formation ;
- Réalisation de 2 « portraits de synthèse » au niveau intermédiaire (professions du cadre de vie, professions de santé) ;
- Etude qualitative sur l'impact de la formation professionnelle sur l'emploi et les rémunérations dans les entreprises d'architecture ;
- Réalisation du rapport final, et présentation d'un portrait d'ensemble des salariés des entreprises libérales, et d'éléments de comparaison inter-branches ;
- Participation aux réunions du conseil d'administration de l'OMPL.

## Méthodologie et sources utilisées

La réalisation des portraits de branches et des portraits consolidés au niveau « intermédiaire » puis au niveau de l'ensemble des professions libérales entrant dans le champ de l'OMPL s'est appuyée sur le recueil de données issues de plusieurs sources :

- Statistiques de l'OPCA PL : nombre d'entreprises libérales employant au moins un salarié ; effectifs salariés ; données sur la formation (nombre de stagiaires par dispositifs, nombre d'heures de formation, caractéristiques des actions de formation, caractéristiques des stagiaires) ;
- Statistiques issues de sources publiques : DCASPL (entreprises libérales et effectifs salariés), UNEDIC (effectifs salariés par secteurs NAF), INSEE (DADS : effectifs salariés par secteurs et par catégories socioprofessionnelles ; caractéristiques des postes occupés et des salariés) ;
- Données issues de rapports de branches (cabinets dentaires, cabinets vétérinaires, LABM, avocats) ou d'enquêtes sociales spécifiques menées par les CPNE, par les organisations d'employeurs ou parfois par les instances ordinales (architectes, géomètres-experts, économistes de la construction, avocats, etc.), ou de contrats d'études prospectives (pharmacies) ;
- Données issues de caisses de retraite ou de prévoyance complémentaire (vétérinaires, cabinets dentaires, avocats, experts auto, géomètres).

Les portraits de branche ont été réalisés de manière à présenter à la fois :

- Des données de cadrage sur les effectifs salariés et les effectifs en formation en 2006 (il s'agissait alors de données provisoires) ;
- Des indicateurs de comparaison entre les données de branches et l'ensemble des professions libérales du champ de l'OMPL ;
- Des éléments régionaux, présentés sous forme de cartographies ;
- Des mises en forme graphiques, assorties de commentaires factuels et explicatifs et d'éléments d'analyse ;
- Des points de questionnements et de synthèse, sur l'emploi et sur la formation.

En 2007, une actualisation partielle des portraits de branche a été réalisée, à partir des données de l'OPCA PL sur les entreprises libérales du champ de l'OMPL, les effectifs salariés, et la formation professionnelle continue.

Le sommaire général des portraits de branches est le suivant :

## Modèle de portrait de branche (PB)

Introductions / définitions / sources	
1. Les établissements	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ nombre de cabinets</li> <li>■ répartition des cabinets par tailles</li> <li>■ répartition des cabinets par régions</li> </ul>
2. Les salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ évolution récente du nombre de salariés</li> <li>■ répartition par sexe</li> <li>■ tranches d'âges</li> <li>■ types de contrats : CDI, CDD, emplois aidés</li> <li>■ temps plein / temps partiel</li> <li>■ cadres / non cadres et fonctions occupées</li> <li>■ niveaux de diplômes</li> <li>■ mobilité professionnelle, mouvements de main d'œuvre</li> </ul>
3. Les pratiques de formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ nombre de stagiaires et nombre d'heures de formation</li> <li>■ taux d'accès à la formation</li> <li>■ répartition par types de dispositifs : plan, périodes, contrats</li> <li>■ profil des personnes en formation</li> <li>■ durée moyenne de formation</li> <li>■ points à retenir / commentaires / liste de questions</li> </ul>

## 2. PORTRAIT DES SALARIES DES ENTREPRISES LIBERALES DE L'OMPL EN 2006

### Les entreprises et les effectifs salariés de l'OMPL

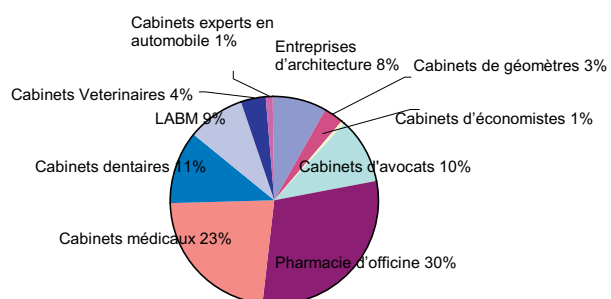
111 000 entreprises libérales dans le champ de l'OMPL employant au moins un salarié

Les branches relevant du champ de l'Observatoire des Métiers des Professions Libérales représentent un peu plus de 111 000 entreprises. Rappelons que le champ de l'Observatoire ne couvre pas la totalité des entreprises libérales. Selon la DCASPL<sup>1</sup>, il y avait en 2004 587 000 entreprises libérales en France métropolitaine dont 62,8% sans salariés (369 000) et 37,2% employant au moins un salarié (218 000). Le champ couvert par la DCASPL est cependant sensiblement plus large que celui de l'OMPL. Ce dernier qui concerne uniquement les secteurs du « cadre de vie », de la santé, une partie du secteur des professions juridiques (cabinets d'avocats) et la branche des experts en automobiles.

### 376 000 salariés en équivalent temps plein

Les effectifs du champ de l'OMPL représentent environ 40% des salariés recensés par la DCASPL (935 100 en 2004). Les entreprises libérales concernées sont en majorité des « TPE<sup>2</sup> » : elles emploient en moyenne 3,4 salariés en équivalent temps plein. Près de 85% ont moins de 5 salariés ETP, et 3% ont plus de 10 salariés.

#### Repartition des 376 000 salariés de l'OMPL en pourcentage



La répartition des salariés a peu évolué en 1 an, on retrouve la concentration forte des salariés dans le secteur santé (77% des salariés dans les pharmacies d'officine et dans les cabinets médicaux en particulier). Dans le secteur juridique, seuls les cabinets d'avocats sont dans le champ de l'OMPL, ils emploient 10% des salariés. Enfin, 12% des salariés exercent dans le secteur du « cadre de vie » (entreprises d'architecture en majorité, cabinets de géomètres, et cabinets d'économistes de la construction).

<sup>1</sup> Source : DCASPL, « Chiffres-clés des activités libérales ». Edition 2006.

<sup>2</sup> TPE : très petites entreprises

## Une croissance des effectifs de 2% en 2006, légèrement inférieure à l'année précédente (+3%)

C'est dans les branches du cadre de vie que la croissance a été la plus forte, en particulier dans les entreprises d'architecture (+9%) et dans les cabinets de géomètres (+10%)<sup>3</sup>.

Les branches de la santé connaissent, cette année, une croissance inférieure ou égale à la moyenne des entreprises libérales du champ OMPL, excepté les LABM (+6%) et les cabinets vétérinaires (+4%).

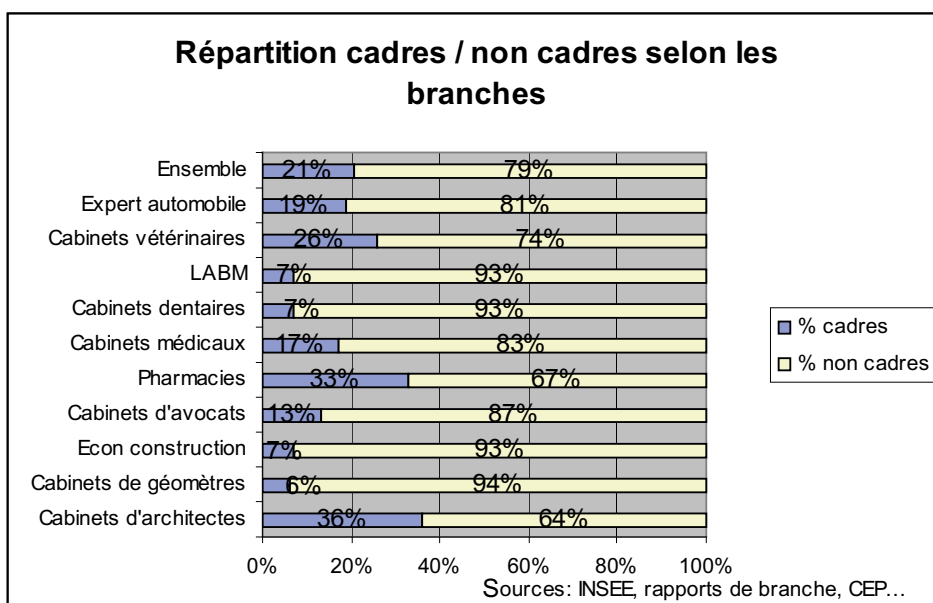
Deux branches enregistrent une légère diminution des effectifs salariés : les cabinets d'avocats (-1%) – ceci s'explique notamment par le fait que les jeunes avocats emploient de moins en moins de salariés dans les fonctions de secrétariat - et les cabinets dentaires<sup>4</sup>.

En comparaison, la croissance moyenne de l'emploi salarié dans le secteur tertiaire (champ Unédic) a été de 2% en France entre 2005 et 2006, légèrement plus forte qu'en 2005 (1,5%).

Si les effectifs des salariés du champ OMPL ont légèrement progressé en un an, le nombre d'entreprises est en très légère régression, preuve d'une concentration croissante dans le secteur. Autre signe de cette concentration : le nombre d'entreprises de plus de 10 salariés progresse (augmentation de 10% du nombre d'entreprises et de 11% du nombre de salariés) alors que celui des entreprises de 1 à 5 salariés diminue (-0,8%) ainsi que leur effectif salarié (-1,2%).

## Les caractéristiques des salariés de l'OMPL

### Des niveaux de qualification contrastés



<sup>3</sup> On observe également une forte progression apparente des effectifs des salariés d'experts en automobile mais elle est due à l'adhésion d'un adhérent ayant un effectif salarié important à l'OPCA PL, elle n'est donc pas significative.

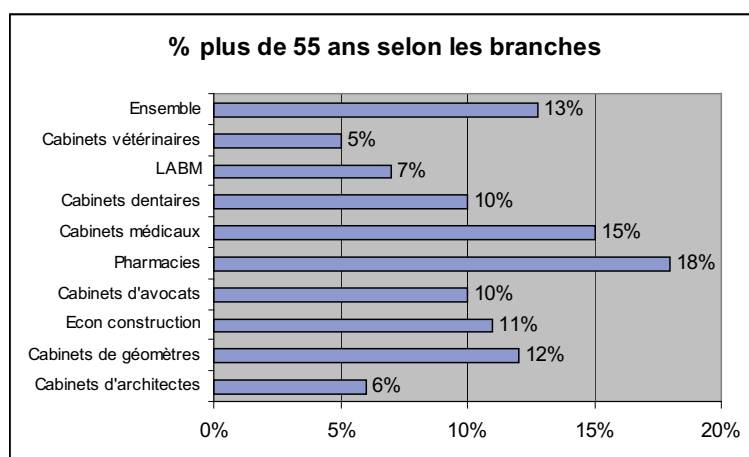
<sup>4</sup> Cette évolution (-2%) est incertaine pour les cabinets dentaires, et due à une modification dans les données envoyées à l'OPCA PL en 2005. Selon les données UNEDIC, la croissance dans ce secteur est restée faible mais positive en 2006.

Les entreprises libérales de l'OMPL se caractérisent par une proportion importante de cadres, supérieure à 21% (alors qu'il y a en France 13% de cadres et de professions libérales dans la population active en emploi, selon le CEREQ). Mais cette proportion varie selon les branches, dont certaines peuvent se caractériser par la coexistence d'emplois fortement qualifiés – et plus souvent masculins – et d'emplois de qualification inférieure (assistantes administratives notamment) plus souvent tenus par des femmes.

### Une forte féminisation et de nombreux emplois à temps partiel

Près de 90% des salariés sont des femmes. Il en résulte une très forte proportion de salariés à temps partiel (près d'un tiers contre 16% en moyenne en France).

### Des salariés relativement jeunes dans l'ensemble, avec des variations selon les branches et selon les catégories professionnelles



Globalement, l'âge moyen est de 40 ans, et il y a seulement 13% de plus de 55 ans contre 22% en moyenne « tous secteurs » en France. Mais la situation entre les branches est assez variable.

Dans certaines professions libérales de la santé (pharmacies d'officines et cabinets médicaux notamment), 15 à 20% des personnels salariés avaient plus de 55 ans en 2002-2003<sup>5</sup>, et pourraient donc cesser leur activité d'ici 2010.

Dans certains cas, la part des plus de 55 ans est élevée et donc les départs attendus de salariés à la retraite sont importants (cabinets de géomètres notamment). Dans d'autres branches, les salariés sont plus jeunes (entreprises d'architectes, cabinets de vétérinaires), et aussi plus diplômés, l'entrée dans la profession s'effectuant souvent par le salariat, y compris pour les futurs associés.

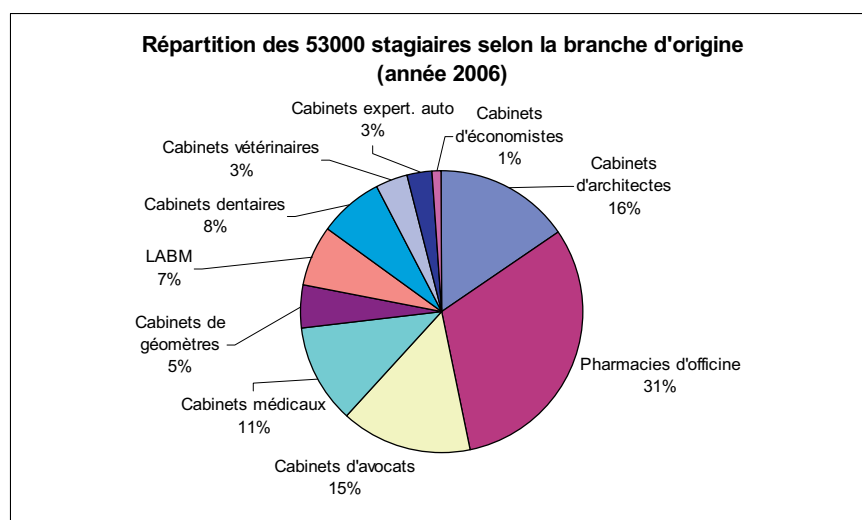
## Les pratiques de formation professionnelle continue

Un taux d'accès apparent à la formation de 14%, en progression

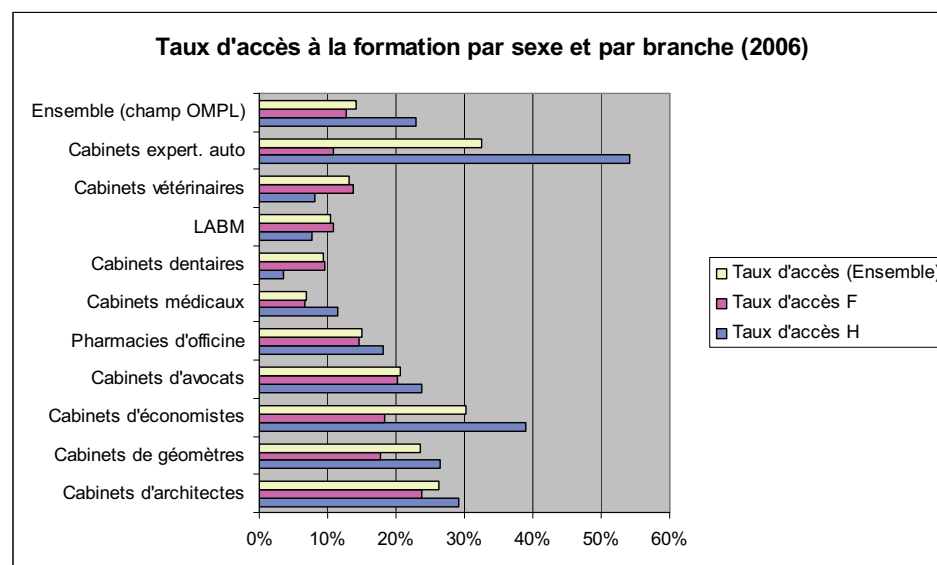
**Plus de 53 000 salariés d'entreprises libérales de l'OMPL sont partis en formation continue en 2006 (+10 000 en 1 an, soit +19%),** dans le cadre des

<sup>5</sup> Les dates des sources utilisées varient selon les professions

<sup>6</sup> Le terme « apparent » provient du fait que certaines branches ne confiant pas toutes leurs formations à l'OPCA PL, les taux d'accès à la formation ne sont pas forcément représentatifs de la réalité d'une branche.



dispositifs dont la gestion a été confiée à l'OPCA PL. Les stagiaires sont majoritairement issus des branches pharmacies d'officine, cabinets d'avocats, entreprises d'architecture, cabinets médicaux et cabinets dentaires. On notera la progression des entreprises d'architecture (leur part passe de 12% à 16% en 1 an).



Le rapprochement des départs en formation continue avec le nombre de salariés permet d'évaluer le « taux d'accès apparent<sup>7</sup> » à la formation. Ce taux varie de 7% (cabinets médicaux) à 33% (cabinets d'experts en automobile). Il est sensiblement plus élevé pour les hommes (23%) que pour les femmes (13%) lesquelles occupent moins souvent des fonctions de cadres ou liées au « cœur de métier ». On observe, en un an, une progression nettement plus forte du taux d'accès pour les hommes (17% en 2005) que pour les femmes (11% en 2005).

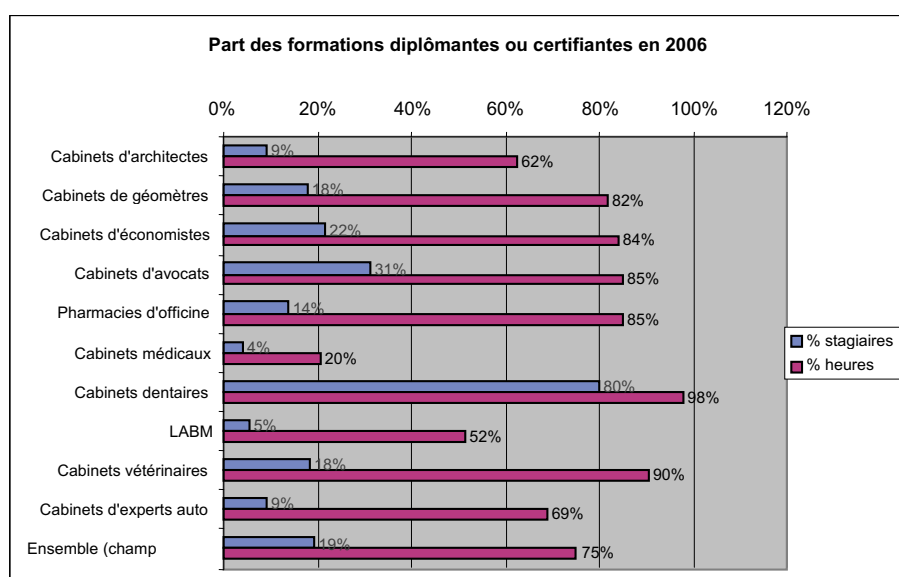
**D'une manière générale, les taux d'accès à la formation sont relativement élevés dans les branches du cadre de vie, pour les cabinets d'avocats et pour les cabinets d'experts en automobile. Ils sont plus faibles pour les branches de la santé.** Ces écarts ne peuvent s'expliquer qu'au cas par cas. Dans certaines

<sup>7</sup> Ne sont prises en compte ici que les formations effectuées via les dispositifs financés par l'OPCA PL (plan, périodes et contrats de professionnalisation).

branches, il y a des obligations de formation continue, parfois annuelles (cas des experts automobile) qui expliquent le taux élevé. Certaines branches ont des salariés très fortement qualifiés, plutôt jeunes, récemment diplômés (ex. entreprises d'architecture) ; d'autres au contraire ont davantage de salariés à former, notamment dans les niveaux de qualifications intermédiaires. On peut supposer que l'effort de formation des personnels est plus centré sur les professions qui sont au cœur du métier des entreprises (pour la branche médicale par exemple), et moins sur les fonctions de secrétariat ou d'assistantat, souvent féminisées.

Les taux d'accès à la formation dans les cabinets médicaux, les cabinets dentaires, ou les LABM sont, en revanche, inférieurs ou voisins de 10%. Dans certaines de ces branches (cabinets dentaires en particulier), cela est probablement dû à un effort concentré sur les formations en alternance relativement longues et qui ciblent donc un moins grand nombre de stagiaires.

Des formations majoritairement courtes et non diplômantes, effectuées dans le cadre du plan de formation, mais une progression sensible des formations diplômantes ou certifiantes en 2006



En moyenne en 2006, les formations non diplômantes représentent 81% des stagiaires et 25% des heures de formation. **La part des formations diplômantes a fortement augmenté en un an**, en lien avec la progression rapide des contrats de professionnalisation notamment.

Les cabinets dentaires se différencient des autres branches par le poids très élevé des formations diplômantes (80% des stagiaires et 98% des heures), du fait de la formation des assistantes dentaires en alternance. Les cabinets d'avocats ont également une proportion élevée de stagiaires en formation certifiante (31%).

Plus de 80% des formations ont une durée inférieure à 60 heures. Les formations diplômantes ou certifiantes les plus longues sont concernent les LABM (691 heures en moyenne par stagiaire), les cabinets de vétérinaires (545 heures) et les pharmacies d'officine (516 heures).

### L'alternance (contrat de professionnalisation) et la période de professionnalisation inégalement utilisées

Les contrats de professionnalisation ont représenté, en 2006, 10% des stagiaires et 65% des heures de formation. Leur nombre a progressé de plus de 25% par rapport à 2005 (doublement pour les cabinets vétérinaires, triplement dans les entreprises d'architecture). Le contrat de professionnalisation est surtout utilisé dans les cabinets dentaires (42% des stagiaires), et à un degré moindre dans les cabinets vétérinaires (17%), les cabinets médicaux (12%) et les LABM (10%).

La période de professionnalisation a été utilisée principalement dans 2 branches : cabinets d'avocats (23% des stagiaires et 17% des heures de formation) et cabinets d'experts en automobiles (8% des stagiaires mais 45% des heures de formation).

**Rappelons enfin que les formations par apprentissage n'apparaissent pas ici, leur poids est particulièrement élevé dans les pharmacies d'officine et dans les cabinets vétérinaires.**

### Le profil-type du stagiaire en formation : une femme employée

Ce profil est le plus fréquent dans les branches de la santé (80% des stagiaires dans les cabinets vétérinaires, 90 % dans les LABM et les cabinets médicaux, 98% dans les cabinets dentaires). Ce sont les branches où les femmes employées sont aussi très majoritaires dans les effectifs.

Dans les pharmacies d'officine, un peu plus d'un stagiaire sur deux est une femme employée, mais surtout 34% sont des femmes cadres (la moyenne au niveau de l'OMPL est de 14%).

D'autres branches comptent plus d'hommes dans leurs effectifs et également dans leurs stagiaires ; c'est le cas des branches du cadre de vie où il s'agit surtout d'employés (dans les entreprises d'architecture et dans les cabinets d'économistes), et de techniciens (dans les cabinets de géomètres). C'est également le cas pour les experts en automobiles (essentiellement des agents de maîtrise).

Les branches où les hommes cadres sont les plus nombreux parmi les stagiaires sont les cabinets de géomètres et les cabinets d'économistes (entre 15% et 25% d'hommes cadres).

## En conclusion : les points à retenir en 2006

Avec deux années d'observation (2005 et 2006), nous pouvons déjà noter des évolutions perceptibles qui devront être confirmées (ou infirmées) dans le futur.

### Du côté de l'emploi...

**Une poursuite de la dynamique de croissance des effectifs salariés**, même si elle semble moins forte que l'année précédente et qu'elle est très inégale selon les branches, plus forte dans celles du « cadre de vie » que dans la santé et dans les cabinets d'avocats.

Autre tendance de fond : **le mouvement de concentration et de croissance de la taille moyenne des entreprises se poursuit**, il était déjà perceptible en 2005.

Il est trop tôt pour analyser les évolutions plus structurelles relatives à la répartition des emplois par catégories socio-professionnelles, par sexe ou par âge, mais **la prédominance des femmes, parmi les salariés, reste d'actualité** de même, que leur plus forte représentation dans les emplois les moins qualifiés et à temps partiel.

**Les besoins de renouvellement de main d'œuvre**, liés aux structures d'âges, constitueront un enjeu important des années à venir dans certaines branches.

### Du côté des pratiques de formation professionnelle continue...

La première tendance est la **très forte croissance du nombre de stagiaires en 2006, entraînant avec elle une progression notable du taux d'accès apparent à la formation**. Derrière cette tendance générale se cachent des évolutions très différentes selon les branches, et là encore selon le sexe (les femmes restent en retrait du point de vue du taux d'accès à la formation).

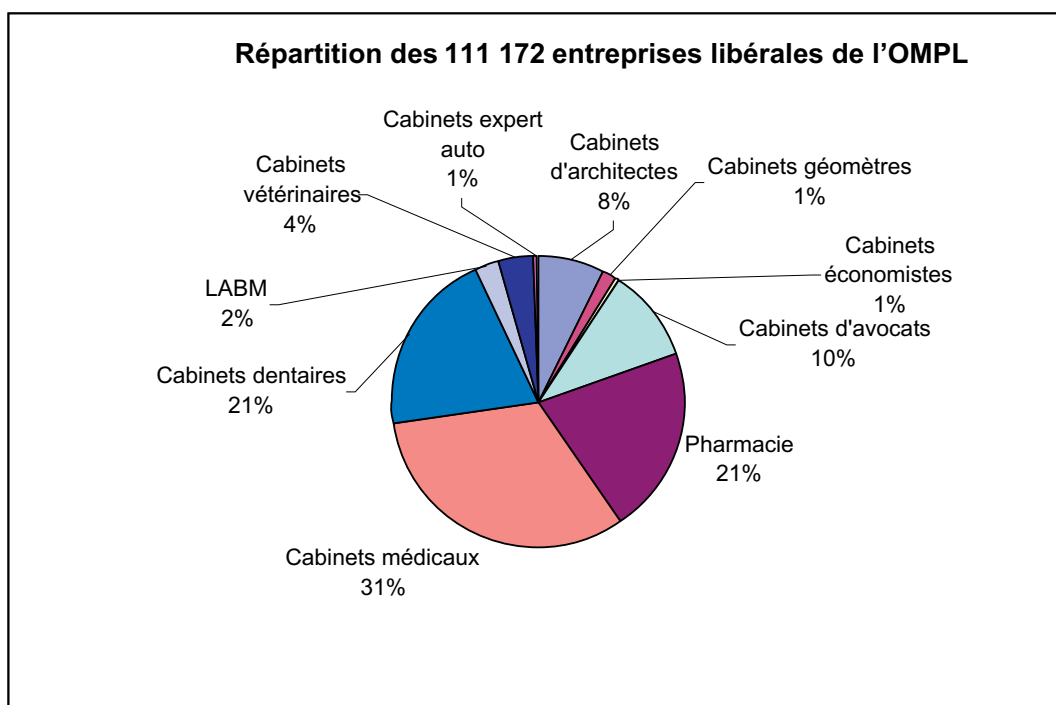
Deux autres tendances semblent devoir être soulignées en 2006, et devront être confirmées : **la progression des formations diplômantes et certifiantes** d'une part, **la progression des formations en contrats de professionnalisation**, d'autre part. Ces deux éléments sont évidemment liés.

Enfin la prédominance des formations courtes d'actualisation des connaissances, puis d'adaptation au poste de travail, ne doit pas masquer l'effort fait par certaines branches pour privilégier des formations plus longues et très significatives en termes d'heures de formation et d'engagements financiers, même si elles concernent moins de stagiaires.

### 3. LES ENTREPRISES LIBERALES DE L'OMPL ET LEURS SALARIES

#### 1. Les entreprises libérales en 2006

##### Nombre d'entreprises libérales

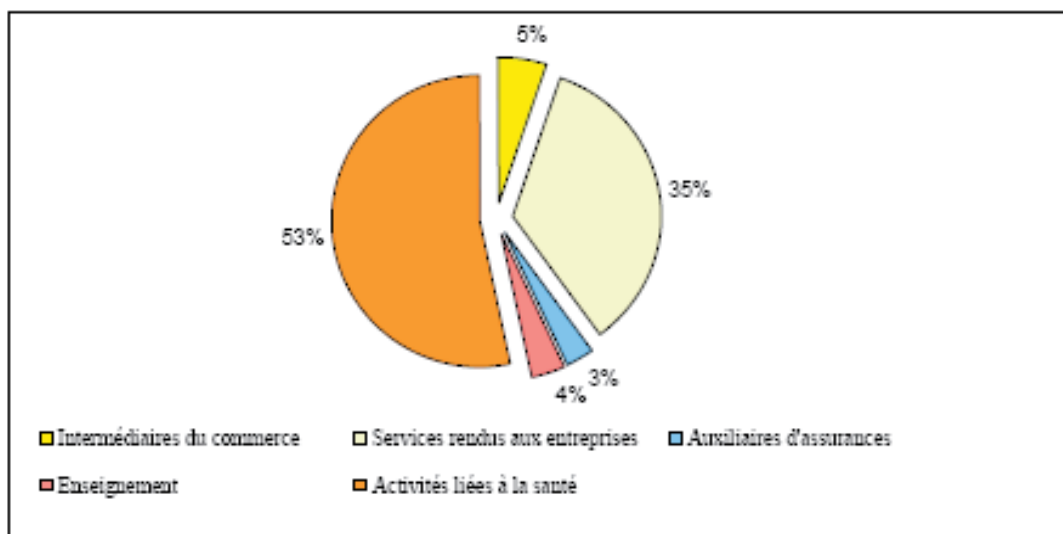


Source : OPCA PL 2006

Le secteur « santé » représente 79% des entreprises libérales de l'OMPL, avec, pour un tiers des cabinets médicaux et pour 21% des pharmacies d'officine et des cabinets dentaires. Les cabinets d'avocats représentent 10% des entreprises libérales de l'OMPL et le secteur « cadre de vie » 9% dont 7% d'entreprises d'architecture. La structuration est identique à celle observée en 2005.

Le périmètre de l'OMPL représente environ 20 % de celui des entreprises libérales au sens de la DCASPL. La répartition par secteur diffère sensiblement de celle de la DCASPL : poids prédominant du secteur santé, faiblesse du secteur des services à l'entreprise. Ceci s'explique par le fait que 60 % des entreprises libérales recensées par la DCASPL n'ont pas de salarié et que ni les experts-comptables, ni les conseillers en gestion, ni les intermédiaires du commerce, ni certaines professions juridiques, ni enfin les petites SSII ne sont pas comptabilisés à l'OMPL.

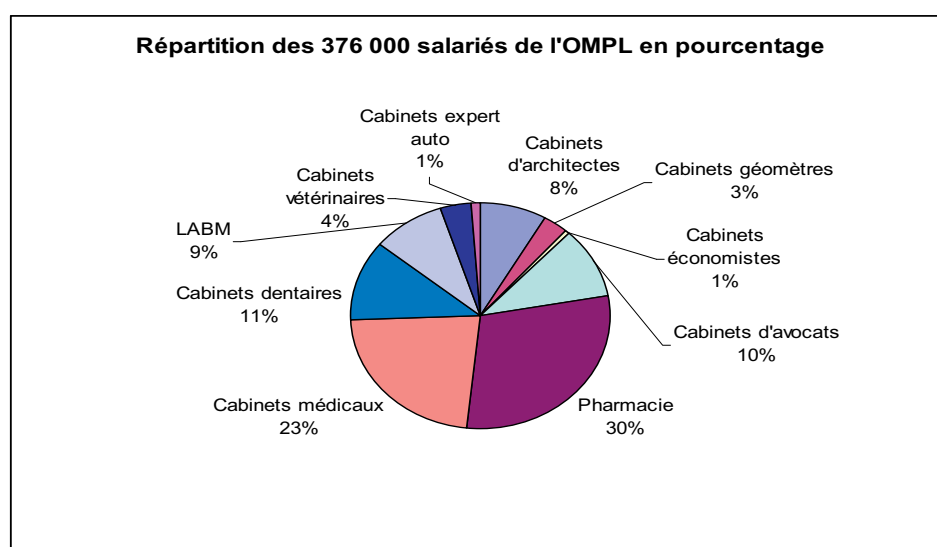
### Répartition des entreprises libérales selon le secteur d'activité en 2004



Source : DGI - INSEE - DCASPL [A1], bases de données fiscales des régimes du bénéfice réel (BIC-RN, BIC-RSI, BNC-DC) et des régimes "micro"

### Nombre de salariés

Les professions libérales de l'OMPL se répartissent différemment en nombre d'entreprises et en nombre de salariés. Les trois quarts des salariés sont dans le secteur « santé ». Les cabinets dentaires et médicaux ont majoritairement de petits effectifs tandis que les pharmacies d'officine et les LABM ont des effectifs salariés plus importants que la moyenne. Les salariés de cabinets d'avocats représentent 10% des salariés des professions libérales de l'OMPL, le secteur « cadre de vie » 12% avec notamment 3% de salariés qui sont dans des cabinets de géomètres, cette branche ayant des cabinets de taille relativement importante (plus de 10 salariés).



La comparaison avec les données de la DCASPL montre que le nombre de salariés relevant du champ de l'OMPL est de l'ordre de 40 %, mais avec

d'importantes différences sectorielles : pour la DCASPL, les cabinets comptables arrivent ainsi en première position, les professions juridiques, les études techniques ou les SSII sont bien plus importantes que dans le champ OMPL (voir tableau ci-dessous).

### Effectif salarié par entreprises libérales au 31 décembre 2004

#### I-3.1 - EFFECTIFS SALARIÉS PAR ÉTABLISSEMENT EN FRANCE MÉTROPOLITAINE AU 31 DÉCEMBRE

Unité : milliers de salariés

	2004			
	Hommes	Femmes	% Femmes	Total
Intermédiaires du commerce (sauf centrales d'achat)	14,3	11,5	44	25,8
Services rendus aux entreprises	204,6	261,4	56	466,0
Conseils en systèmes informatiques, réalisation de logiciels	42,1	15,2	27	57,3
Activités juridiques	19,2	89,5	82	108,7
Activités comptables	40,0	80,2	67	120,2
Etudes de marché sondages	2,2	3,1	58	5,3
Conseils pour les affaires et la gestion	28,0	30,1	52	58,1
Activités d'architecture	16,5	17,6	52	34,1
Mètres, géomètres	9,0	4,8	34	13,8
Ingénierie, études techniques	47,5	21,2	31	68,7
Auxiliaires d'assurances	17,4	44,4	72	61,8
Enseignement : formation permanente et enseignement divers	21,1	34,4	63	54,9
Activités liées à la santé	34,0	291,8	90	325,9
Pharmacies	14,0	106,0	88	120,0
Pratique médicale	10,0	85,0	89	95,0
Pratique dentaire	2,1	36,4	95	38,4
Activités des auxiliaires médicaux	1,1	16,7	94	17,8
Laboratoires d'analyses médicales	5,0	35,5	88	40,5
Activités vétérinaires	1,8	12,3	87	14,1
Ensemble des entreprises libérales	291,4	643,6	69	935,1

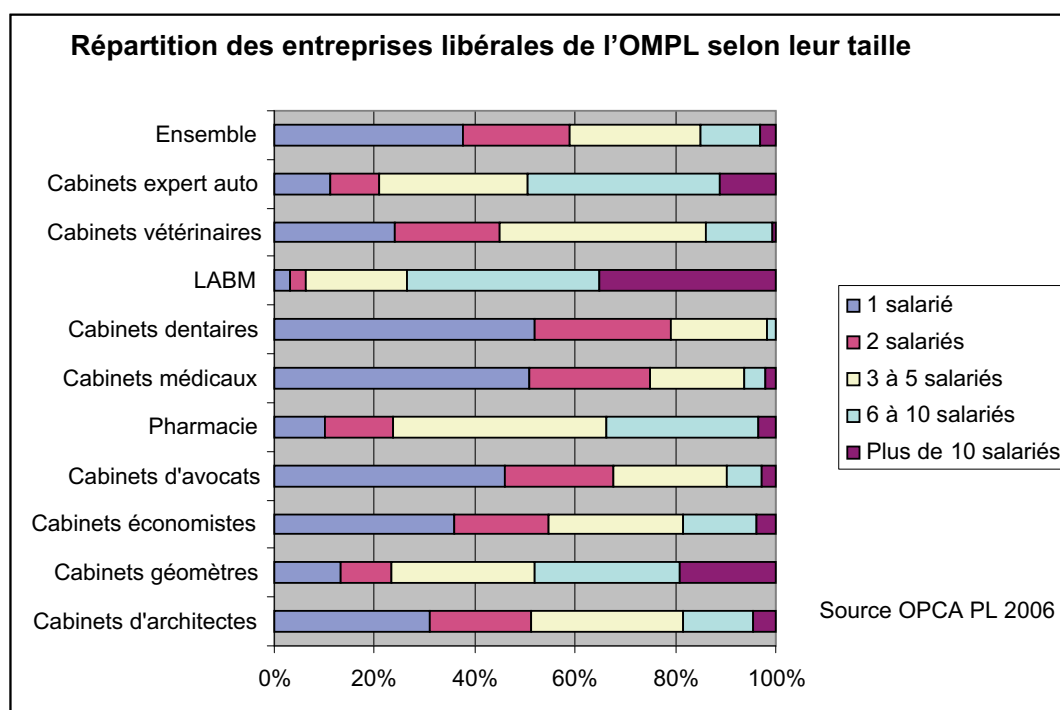
Source : UNEDIC - DCASPL [A1]

### Taille des entreprises libérales

	1 SALARIE	2 SALARIES	3 A 5 SALARIES	6 A 10 SALARIES	SUP A 10 SALARIES	TOTAL
nbre de salariés ETP 2006	41 999	46 710	108 809	96 844	81 865	376 227
% salariés 2006	11%	12%	29%	26%	22%	100%
NBRE SALARIES ETP 2005	42 287	45 564	111 989	93 871	73 620	367 331
% salariés 2005	12%	12%	30%	26%	20%	100%
NBRE entreprises libérales 2006	42 008	23 355	29 077	13 246	3 486	111 172
% entreprises libérales 2006	38%	21%	26%	12%	3%	100%
NBRE entreprises libérales 2005	42 287	22 782	30 088	12 934	3 177	111 268
% entreprises libérales 2005	38%	20%	27%	12%	3%	100%
Evolution du nombre d'entreprises libérales entre 2005 et 2006	-1%	3%	-3%	2%	10%	-0,1%
Evolution du nombre de salariés entre 2005 et 2006	-1%	3%	-3%	3%	11%	2%

Source : OPCA PL 2006

Le nombre d'entreprises libérales dans le champ de l'OMPL est resté stable entre 2005 et 2006 tandis que le nombre de salariés a augmenté de 2%. On note cependant la hausse du nombre d'entreprises libérales de 6 à 10 salariés et de plus de 10 salariés, ce qui correspond certainement à une concentration des entreprises libérales de l'OMPL.



La structure par taille des entreprises libérales de l'OMPL dépend largement de la branche et est loin d'être homogène.

Dans l'ensemble, un tiers des structures a un seul salarié, 20% en ont 2, un quart en a entre 3 et 5 et 15% en ont plus de 6.

Les cabinets dentaires, médicaux et d'avocats ont un nombre particulièrement important de structures avec un seul salarié (plus de 40%).

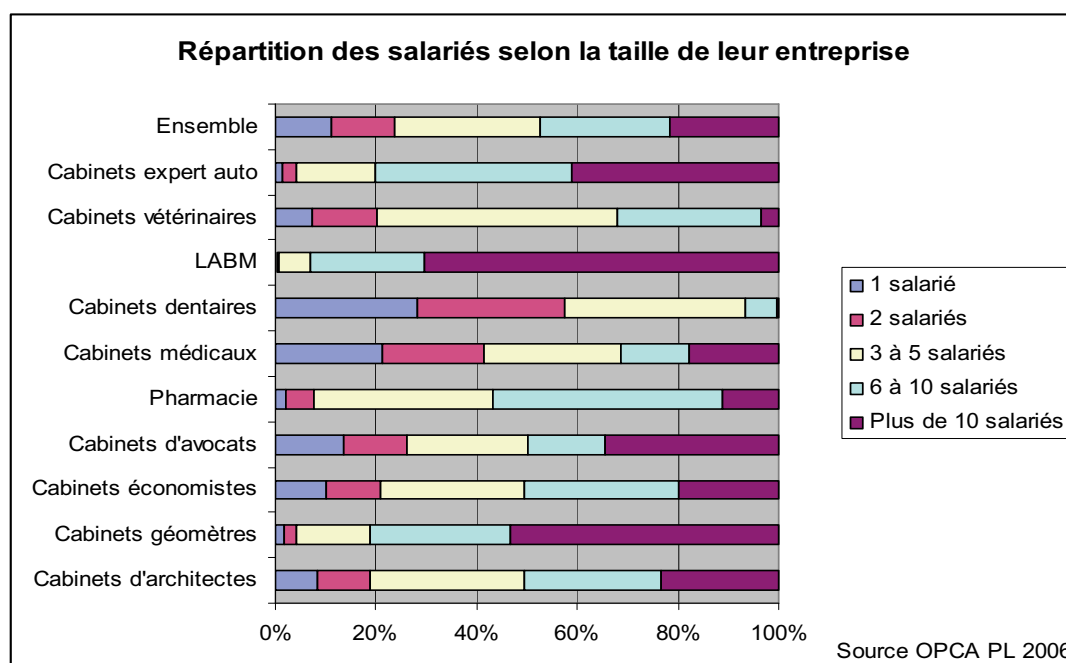
Quelques branches ont, à contrario, plus de 10% d'entreprises de plus de 10 salariés : les cabinets d'experts en automobiles, les LABM, et les cabinets de géomètres.

Les analyses par taille de la DCASPL montrent le poids des entreprises libérales sans salarié : 63 % en moyenne, ce pourcentage est particulièrement élevé pour les cabinets médicaux, et les entreprises d'architecture. A l'inverse, les pharmacies d'officine, les LABM, et les cabinets dentaires ont, plus que la moyenne, une pratique de salariat.

## I-2.1 - RÉPARTITION DES ENTREPRISES LIBÉRALES SELON LA TAILLE EN 2004

En %

	0 salarié	1 à 3 salariés	4 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 salariés et +	Ensemble
Intermédiaires du commerce (sauf centrales d'achat)	73,9	18,6	5,5	1,2	0,7	100,0
Services rendus aux entreprises	54,4	26,8	12,6	3,8	2,4	100,0
Conseils en systèmes informatiques, réalisation de logiciels	54,4	25,4	11,5	4,1	4,6	100,0
Activités juridiques	55,1	25,0	13,4	4,6	1,8	100,0
Activités comptables	34,2	26,1	26,1	8,6	5,0	100,0
Etudes de marché sondages	49,2	27,8	13,7	4,5	4,7	100,0
Conseils pour les affaires et la gestion	63,8	26,2	7,4	1,6	1,0	100,0
Activités d'architecture	59,5	28,6	9,7	1,7	0,5	100,0
Mètres, géomètres	40,5	27,5	22,8	6,4	2,9	100,0
Ingénierie, études techniques	46,3	30,9	15,0	4,4	3,4	100,0
Auxiliaires d'assurances	49,1	35,0	12,7	2,1	1,2	100,0
Enseignement : formation permanente et enseignement divers	75,5	13,8	6,9	2,3	1,5	100,0
Activités liées à la santé	67,0	24,9	6,6	1,1	0,4	100,0
Pharmacies	2,6	31,7	60,1	4,9	0,7	100,0
Pratique médicale	64,0	32,5	2,3	0,8	0,3	100,0
Pratique dentaire	37,5	58,4	3,5	0,5	0,1	100,0
Activités des auxiliaires médicaux	92,9	6,5	0,2	0,4	0,0	100,0
Laboratoires d'analyses médicales	9,9	9,5	44,5	19,8	16,4	100,0
Activités vétérinaires	32,7	46,0	19,3	1,5	0,5	100,0
Ensemble des entreprises libérales	62,8	25,1	8,8	2,1	1,2	100,0



Les salariés des professions libérales du champ de l'OMPL sont, pour un tiers, dans des entreprises de 3 à 5 salariés. Les grandes structures de plus de 10 salariés, quoique moins nombreuses, emploient plus de 20% des salariés et un quart des salariés est dans des entreprises de 6 à 10 salariés. Les petites structures ayant un à deux salariés emploient un peu moins d'un quart des salariés.

## Répartition par région

Comme on peut le lire sur le tableau ci-après, la plupart des régions ont une répartition relativement homogène entre les différentes professions libérales de l'OMPL (à l'exception de la Corse et des DOM-TOM dont les effectifs assez faibles rendent peu significatifs les résultats).

L'**Alsace** a 18% de salariés de cabinets dentaires alors que la moyenne nationale est de 12%.

L'**Auvergne** a 6% de salariés de cabinets vétérinaires (contre 4% en moyenne nationale) et 1,3% de salariés de cabinets d'experts en automobiles (contre 1% en moyenne nationale, ce qui est significativement plus élevé).

La **Basse Normandie, le Limousin et la Bourgogne** ont également un taux relativement important de salariés de cabinets vétérinaires (6%). Cela correspond aux régions d'élevage.

La **Franche-Comté** se distingue légèrement car, comme le **Rhône-Alpes**, elle compte 1,2% de salariés d'entreprises de l'économie de la construction, ce qui est le double du taux national.

La **Picardie** a un taux de salariés d'entreprises d'architecture particulièrement faible puisqu'il est de 4% contre 8% au niveau national.

Enfin l'**Ile-de-France**, qui compte près du quart des salariés des cabinets d'avocats français, se distingue nettement des autres régions pour lesquels ce taux est inférieur à 10%.

Source : OPCA PL 2005	Entrep. d'archi	Cabinets géom	Entr d'écon construc	Cab avocats	Pharma	Cab médic	Cab dent	LABM	Cab vét	Entr exp auto	Total
ALSACE	8%	2%	0,4%	8%	27%	25%	18%	7%	3%	0,9%	100%
AQUITAINE	9%	3%	0,3%	7%	30%	26%	11%	8%	4%	1,0%	100%
AUVERGNE	7%	3%	0,4%	5%	32%	24%	12%	9%	6%	1,3%	100%
B-NORMANDIE	5%	3%	0,7%	6%	35%	23%	11%	8%	6%	1,1%	100%
BOURGOGNE	5%	2%	0,3%	5%	33%	23%	13%	10%	6%	1,1%	100%
BRETAGNE	9%	4%	0,6%	7%	29%	24%	13%	7%	5%	1,0%	100%
CENTRE	6%	3%	0,2%	5%	31%	25%	12%	11%	4%	1,2%	100%
CHAMPAGNE-AR	6%	2%	0,1%	6%	32%	27%	13%	8%	4%	1,0%	100%
CORSE	4%	2%	0,2%	8%	32%	21%	9%	20%	3%	0,8%	100%
FRANCHE-COMTE	6%	3%	1,2%	4%	34%	23%	15%	7%	5%	1,0%	100%
H-NORMANDIE	6%	3%	0,9%	7%	32%	25%	10%	11%	4%	1,1%	100%
LANGUEDOC-RO	6%	3%	0,1%	6%	33%	28%	11%	9%	3%	1,0%	100%
LIMOUSIN	6%	3%	1,0%	6%	34%	21%	10%	12%	6%	0,8%	100%
LORRAINE	5%	2%	0,1%	6%	31%	25%	15%	10%	3%	0,9%	100%
MIDI-PYR	9%	3%	0,5%	6%	30%	26%	11%	8%	5%	1,0%	100%
NORD	6%	2%	0,3%	6%	34%	27%	11%	8%	4%	1,1%	100%
PAYS de la LOIRE	9%	4%	0,7%	7%	28%	25%	12%	8%	4%	0,9%	100%
PICARDIE	4%	3%	0,2%	6%	37%	24%	11%	9%	5%	1,1%	100%
POITOU-CHAREN	7%	3%	0,9%	6%	34%	23%	10%	9%	5%	1,2%	100%
PACA	5%	3%	0,2%	9%	31%	24%	11%	11%	3%	1,0%	100%
IDF	11%	2%	0,8%	23%	23%	17%	10%	8%	2%	0,8%	100%
RHONE-ALPES	10%	3%	1,2%	10%	27%	22%	14%	8%	3%	1,1%	100%
DOM TOM	8%	1%	0,0%	14%	59%	1%	16%	0%	0%	0,6%	100%
<b>Ensemble</b>	<b>8%</b>	<b>3%</b>	<b>0,6%</b>	<b>11%</b>	<b>30%</b>	<b>23%</b>	<b>12%</b>	<b>9%</b>	<b>4%</b>	<b>1,0%</b>	<b>100%</b>

## 2. Les salariés

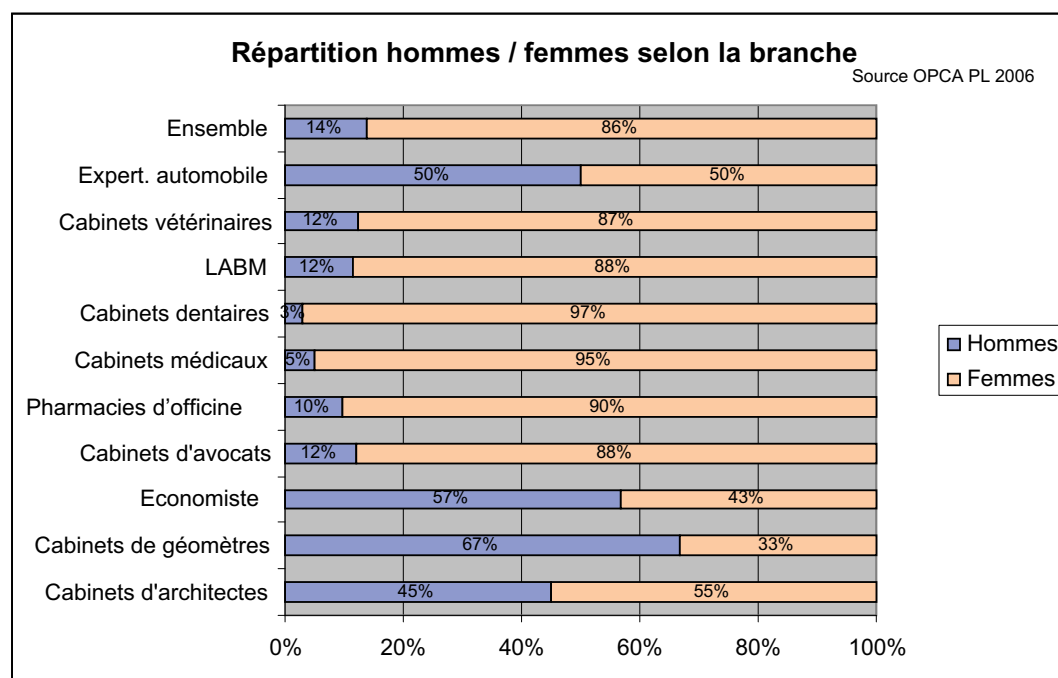
### Evolution récente du nombre de salariés

Source OPCA PL 2005 et 2006	2005			2006			val. abs	%
	EFF MOY HOM	EFF MOY FEM	EFF MOY TOT	EFF MOY HOM	EFF MOY FEM	EFF MOY TOT		
Cabinets d'architectes	13 637	15 413	29 050	14 260	17 423	31 676	2 626	9%
Cab. de géomètres	7 060	3 365	10 425	7 687	3 830	11 517	1 092	10%
Economistes	1 162	873	2 035	1 194	912	2 102	67	3%
Cabinets d'avocats	4 862	34 173	39 035	4 618	34 037	38 565	-470	-1%
Pharmacies d'officine	13 214	96 167	109 381	10 696	99 875	110 594	1 213	1%
Cabinets médicaux	4 605	79 534	84 139	4 329	81 497	85 895	1 756	2%
Cabinets dentaires	1 231	42 133	43 364	1 224	41 163	42 386	-978	-2%
LABM	3 727	28 942	32 669	4 041	30 754	34 792	2 123	6%
Cabinets vétérinaires	1 779	11 849	13 628	1 726	12 370	14 209	581	4%
Expert. automobile	1 691	1 949	3 640	2 241	2 252	4 491	851	23% <sup>8</sup>
<b>Ensemble</b>	<b>53 387</b>	<b>316 421</b>	<b>369 773</b>	<b>52 016</b>	<b>324 113</b>	<b>376 227</b>	<b>6 454</b>	<b>2%</b>

<sup>8</sup> Cette forte hausse est liée à l'adhésion d'un nouvel adhérent à l'OPCA PL en 2006.

Le nombre de salariés du champ de l'OMPL recensé à l'OPCA PL a augmenté de 3%, soit plus de 6 000 personnes en plus. Cependant, des variations peuvent venir de la transmission des données avec l'OPCA PL.

## Répartition par sexe



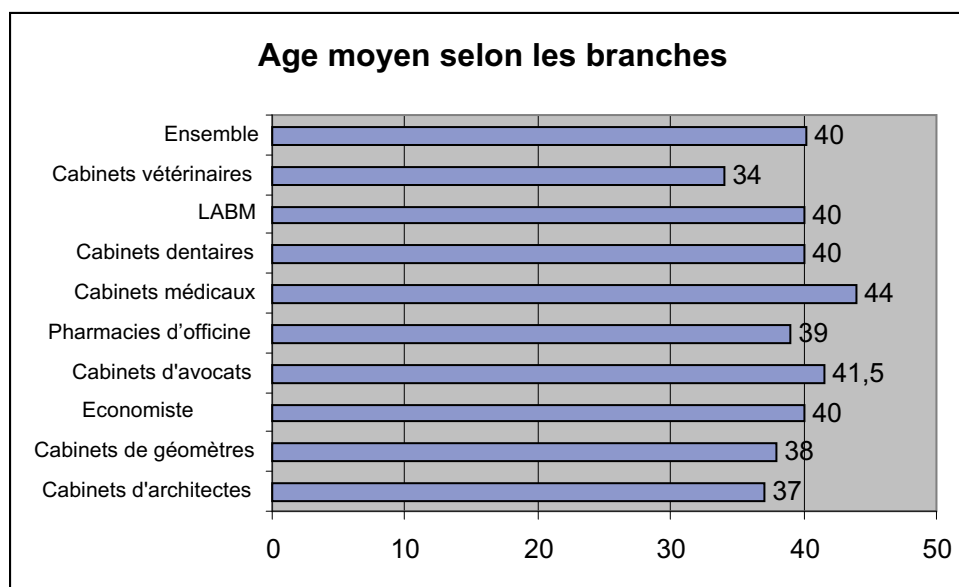
**Les salariés des professions libérales du champ de l'OMPL sont à 86% des femmes.**

Le cadre de vie est le secteur le plus masculin avec 67% d'hommes salariés chez les cabinets de géomètres, 57% parmi les salariés de cabinets d'économistes de la construction, 47% parmi les entreprises d'architecture.

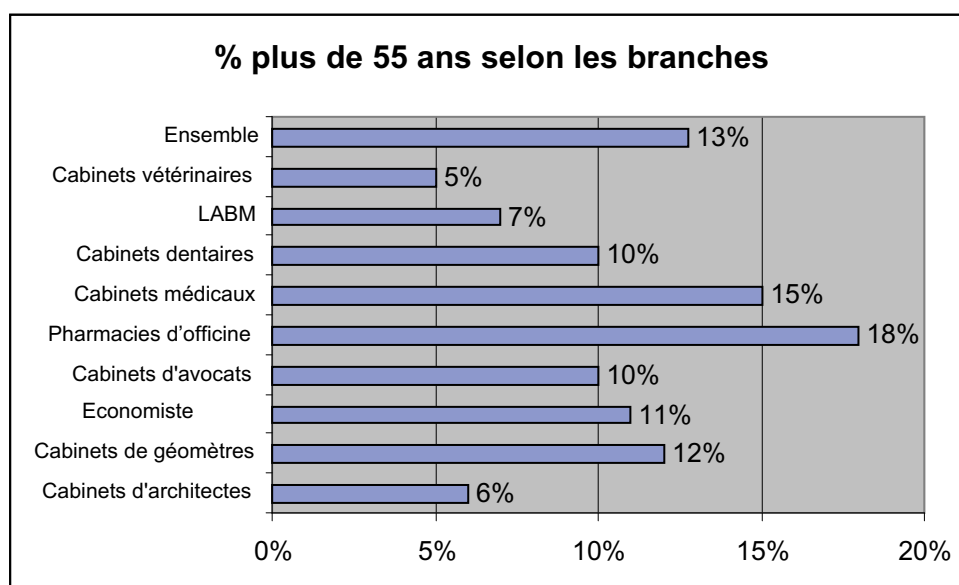
Il y a 50% d'hommes parmi les cabinets d'experts en automobiles.

Inversement, parmi les salariés de cabinets dentaires ou médicaux, le taux de salariées femmes s'élève à plus de 95%.

## Tranches d'âges



Les sources utilisées pour réaliser ces graphiques ont été diverses (voir portrait de chaque branche).



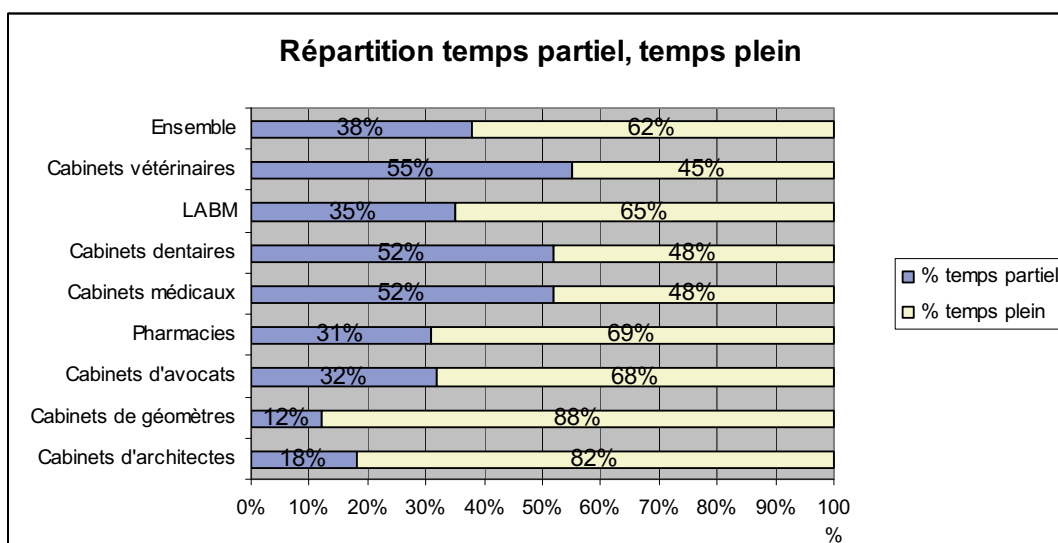
**L'âge moyen des salariés d'entreprises libérales de l'OMPL est de 40 ans et le pourcentage moyen de plus de 55 ans est de 13%.** Lorsqu'on considère l'ensemble de l'économie française, le pourcentage des plus de 55 ans s'élève à 22%.

Les salariés du champ de l'OMPL sont plus jeunes que l'ensemble des actifs. Les prévisions de départs en retraite dans les dix ans sont moins élevées que pour la population active française dans son ensemble.

Néanmoins, des différences existent d'un secteur à l'autre : les salariés de cabinets vétérinaires sont ainsi particulièrement jeunes (34 ans en moyenne) probablement parce que cela constitue souvent une entrée dans le métier de vétérinaire et les salariés de cabinets médicaux sont sensiblement plus âgés

avec 44 ans en moyenne probablement parce que le turnover y est plus faible. Il est cependant à remarquer que l'âge moyen des employeurs est nettement plus élevé et que leurs départs à la retraite précéderont ceux de leurs salariés. Dans la pharmacie d'officine, la proportion de plus de 55 ans est particulièrement élevée.

## Temps plein/temps partiel



Les sources utilisées pour réaliser ces graphiques ont été diverses (voir portrait de chaque branche).

Avec 38% de salariés (en personnes physiques) à temps partiel, les professions libérales de l'OMPL ont un taux de salariés à temps partiel plus élevé que l'ensemble de la population active française (autour de 16% d'après les enquêtes emplois 2002 de l'INSEE), à l'exception notable du secteur « cadre de vie » pour lequel le temps partiel moyen est de 16%.

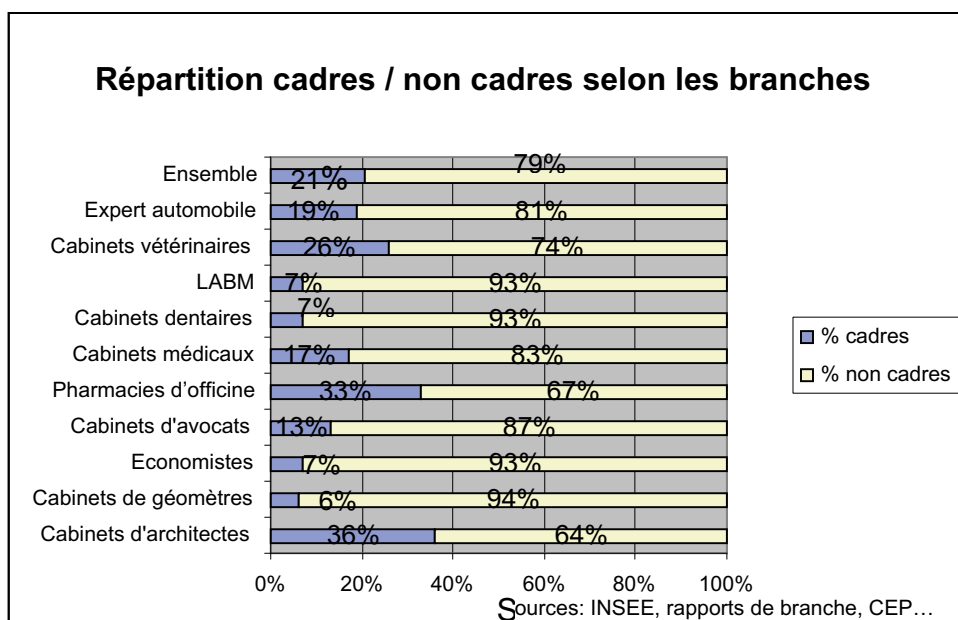
Les cabinets d'avocats, comme les LABM et les pharmacies d'officine ont environ un tiers de leurs salariés à temps partiel tandis que les cabinets vétérinaires, les cabinets dentaires et cabinets médicaux ont une majorité de salariés à temps partiel.

Plusieurs raisons expliquent le poids du temps partiel parmi les professions libérales :

- Les petites structures ont besoin de répartir les risques (arrêt de travail, vacances, etc...) et de gérer des contraintes organisationnelles (horaires d'ouverture étendus par exemple). Or, la plupart des entreprises libérales sont de très petites structures.
- Les salariés sont majoritairement des femmes, plus fréquemment à temps partiel.
- Enfin, pour certaines entreprises plusieurs profils de compétences peuvent être nécessaires, et les postes correspondants sont le plus souvent à temps partiel (nettoyage, secrétariat, etc...) sans qu'il soit possible de transformer ces temps partiels cumulés en un temps plein cohérent tant la nature des tâches est différente.

## Cadres / Non cadres

Les salariés des professions libérales du champ de l'OMPL sont à 79% des non cadres. Cela recouvre des situations assez diverses, des cabinets de géomètres avec 6% de cadres aux entreprises d'architecture où ils représentent 36% des effectifs salariés. Dans l'ensemble, le pourcentage de cadres dans les entreprises libérales de l'OMPL (21%) est supérieur à celui de l'ensemble des cadres en France (15% en 2005, d'après l'INSEE).



Dans les pharmacies d'officine, les entreprises d'architecture et les cabinets vétérinaires plus du quart des salariés a le statut de cadre.

Inversement dans les LABM, les cabinets dentaires, les cabinets de géomètres et les cabinets d'économistes de la construction les cadres représentent moins de 7% des salariés.

### Points à retenir

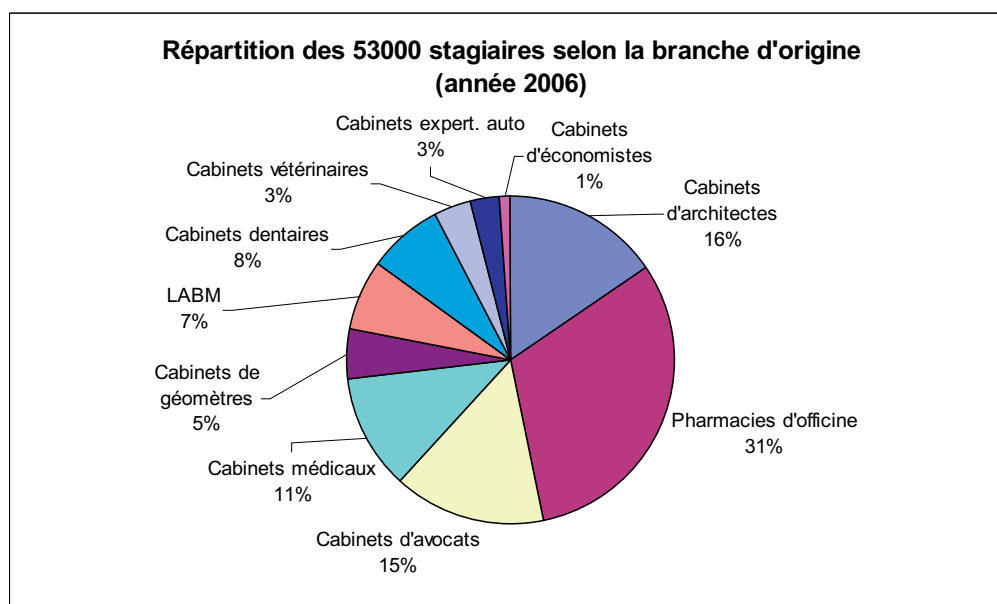
- Si une majorité des entreprises sont très petites (1 ou 2 salariés), la majorité des salariés travaille dans des structures de plus de 3 salariés.
- La répartition des différentes entreprises libérales de l'OMPL par régions est globalement homogène malgré une prédominance des salariés d'avocats en Ile-de-France et des salariés de cabinets vétérinaires dans les régions d'élevage.
- Le taux de salariés à temps partiel est lié à la féminisation de la branche et à la taille des structures.
- Les structures d'âges laissent augurer de faibles départs à la retraite dans les prochaines années pour les salariés. Par contre, les employeurs étant sensiblement plus âgés, ils risquent de partir à la retraite avant leurs salariés.
- Un salarié sur cinq est un cadre avec une forte variabilité selon les branches.

## 4. LES PRATIQUES DE FORMATION DES SALARIES DES ENTREPRISES LIBERALES DE L'OMPL

### Quantification des départs en formation

#### Nombre de stagiaires

Un peu plus de 53 000 salariés de professions libérales de l'OMPL ont suivi une formation en 2006, soit près de 10 000 de plus qu'en 2005 (progression supérieure à +20% en un an). Les pharmacies d'officine représentent plus de 30% des stagiaires (stable), devant les entreprises d'architecture (dont la part est en progression, + 4 points) et les cabinets d'avocats (- 4 points). Les stagiaires des cabinets médicaux sont stables en proportion (11%).

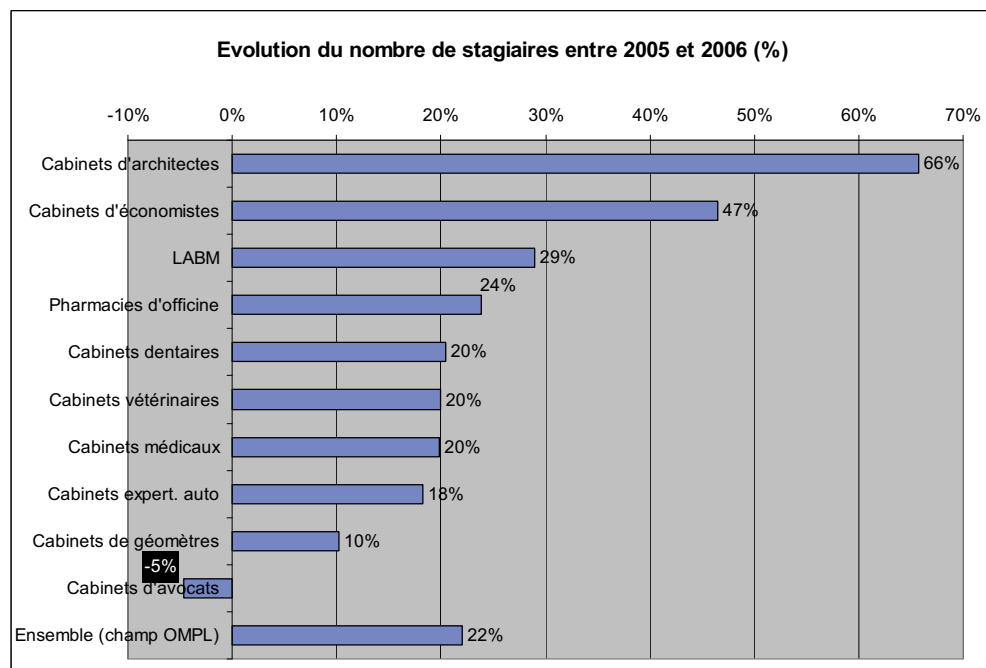


## ➔ Evolution 2005-2006

Les évolutions du nombre de stagiaires sont très différentes selon les branches.

### Evolution du nombre de stagiaires par branche

	2005	2006	Var. 05/06	Var 05/06 en %
Cabinets d'architectes	5 001	8 286	3 285	66%
Cab. de géomètres	2 466	2 718	252	10%
Economistes	432	633	201	47%
Cabinets d'avocats	8 325	7 942	-383	-5%
Pharmacies d'officine	13 324	16 506	3 182	24%
Cabinets médicaux	4 997	5 990	993	20%
Cabinets dentaires	3 327	4 009	682	20%
LABM	2 803	3 615	812	29%
Cabinets vétérinaires	1 546	1 854	308	20%
Cabinets expert. auto	1 235	1 461	226	18%
<b>Ensemble (champ OMPL)</b>	<b>43 456</b>	<b>53 014</b>	<b>9 558</b>	<b>22%</b>



Les progressions les plus fortes s'observent dans les cabinets d'économistes et dans les entreprises d'architecture. Pour les entreprises d'architecture, la hausse observée (+ 3000 stagiaires en 1 an) est le fait des formations plan (+66% en 1 an) et des contrats de professionnalisation (+226%, qui représentent cependant proportionnellement peu de stagiaires).

Pour les cabinets d'économistes, la hausse est moins importante en volume, et concerne surtout le plan de formation, les contrats de professionnalisation restent très peu nombreux.

Dans les branches de la santé, les évolutions du nombre de stagiaires sont plus homogènes, voisines de 20 à 25%, voire près de 30% dans les LABM. On notera toutefois la très forte progression en volume pour les pharmacies d'officine (+3 000 stagiaires en 1 an).

Seuls les cabinets d'avocats voient le nombre de stagiaires baisser, par le fait des formations plan.

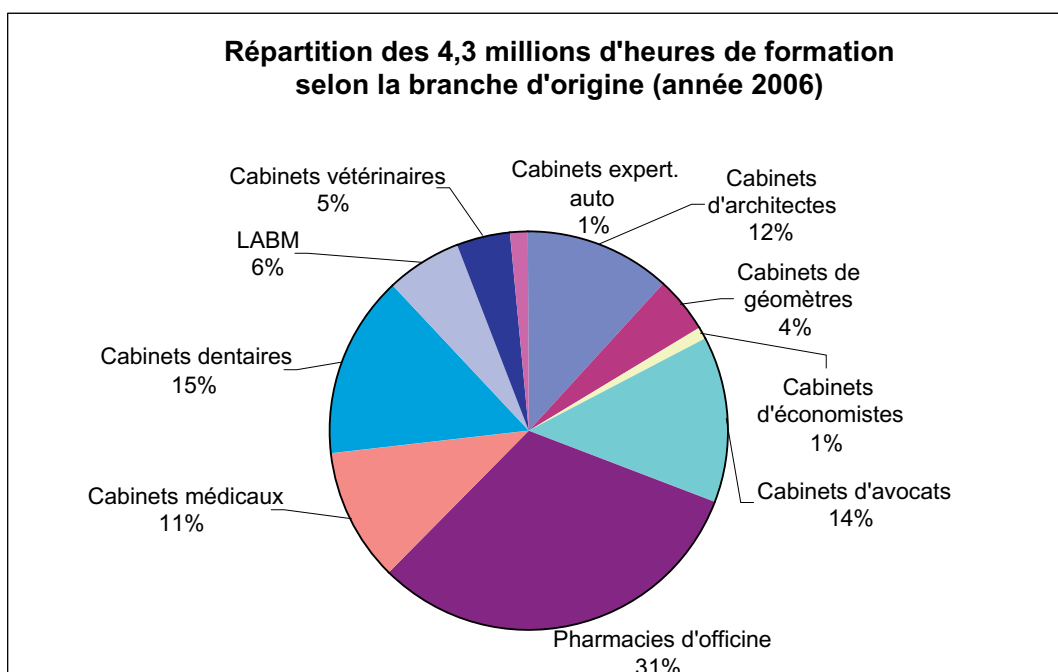
### Nombre d'heures

La répartition en nombre d'heures diffère assez sensiblement de la répartition en nombre de stagiaires pour certaines branches.

La part des pharmacies d'officine reste comparable en nombre d'heures (31%) et en nombre de stagiaires (31% également). Dans les cabinets d'avocats, la part en heures et en nombre de stagiaires est également très proche (14% des heures, 15% des stagiaires).

Par contre, dans la branche des cabinets dentaires, le poids en nombre d'heures (15%) est nettement plus élevé qu'en nombre de stagiaires (8%), en raison principalement du poids des formations en alternance d'assistantes dentaires dans cette branche.

Inversement, les entreprises d'architecture ne représentent que 12% des heures du fait de durées moyennes de formation plus courtes.



Source : OPCA PL

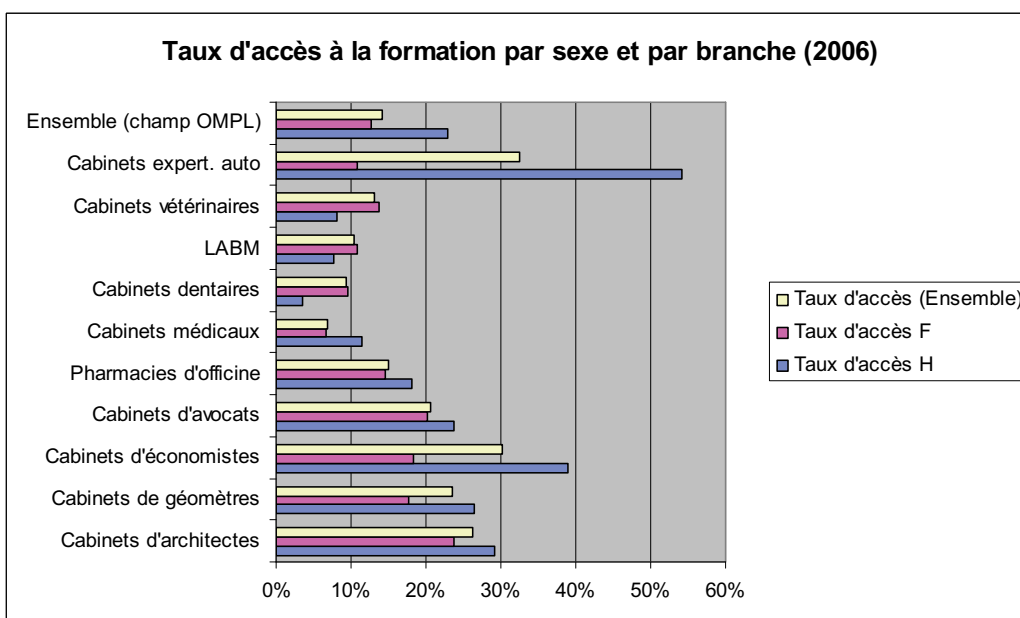
## Taux d'accès apparent<sup>9</sup> à la formation

L'analyse des taux d'accès à la formation est effectuée uniquement à partir des formations prises en charge par l'OPCA PL. Il faut rappeler que les accords de branche ne conduisent pas nécessairement les branches à financer toutes leurs formations continues sur le budget OPCA PL. Il est donc possible que le taux d'accès à la formation réel soit supérieur au « taux d'accès apparent » issu des données de l'OPCA PL<sup>10</sup>.

En 2006, certaines professions ont modifié leurs accords de branches initiaux par voie d'avenant afin de se mettre en conformité avec l'accord UNAPL.

Le taux d'accès à la formation rapporte le nombre de stagiaires en formation pris en charge par l'OPCA PL (plan, périodes de professionnalisation, contrats de professionnalisation) au nombre de salariés dans le secteur considéré.

**Les chiffres relatifs à la formation en apprentissage<sup>11</sup> ne sont pas pris en compte dans le calcul des taux d'accès à la formation.**



**Le taux d'accès à la formation a progressé en 1 an du fait de l'augmentation sensiblement plus rapide du nombre de stagiaires par rapport aux effectifs salariés, et atteint cette année 14% (contre 12% en 2005).** On note que ce taux d'accès est très différent d'une branche à l'autre d'une part, et très différent selon le sexe. Ces différences tiennent aussi aux spécificités des accords de branche sur la formation professionnelle. En effet, certaines branches confient la gestion de la totalité de leur plan de formation à l'OPCA PL, d'autres une partie seulement et gèrent le reste en interne. Nous n'avons donc ici que la vision d'une partie de l'effort de formation "réel".

**D'une manière générale, les taux d'accès à la formation sont relativement élevés dans les branches du cadre de vie, celle des cabinets d'avocats et celle**

<sup>9</sup> Le terme « apparent » provient du fait que certaines branches ne confiant pas toutes leurs formations à l'OPCA PL, les taux d'accès à la formation ne sont pas forcément représentatifs de la réalité d'une branche.

<sup>10</sup> Ainsi pour les cabinets médicaux le CEREQ aboutit à un taux d'accès de 38 %.

<sup>11</sup> Les portraits de branche détaillés de certaines branches (pharmacies, vétérinaires, géomètres) comprennent cependant des éléments sur l'apprentissage.

**des cabinets d'experts en automobiles. Ils sont plus faibles pour les branches de la santé.** Ces écarts résultent de facteurs multiples qu'il convient d'analyser au cas par cas. Ils peuvent résulter :

- de taux de cotisation différents suivant les branches (qui ont eux-mêmes évolué entre 2005 et 2006, expliquant une grande partie des variations d'une année sur l'autre, mais nous avons pris le parti de ne pas les faire figurer dans ce rapport) ;
- de pratiques de formation différentes selon les branches : choix de formations nombreuses mais courtes (en particulier lorsque les actions plan de type adaptation au poste ou actualisation sont nombreuses) ou entreprises privilégiant plutôt les formations plus longues (actions diplômantes ou certifiantes, dans le cadre des contrats de professionnalisation, ou des périodes, ou encore actions plan en « développement des compétences »). Il apparaît clairement que les branches qui ont les taux d'accès les plus élevés (cabinets d'experts en automobiles, cabinets d'économistes) ont aussi les durées de formation les plus courtes ;
- des effets des accords de branche : lorsque la période et le contrat de professionnalisation sont très utilisés, c'est en général pour un moins grand nombre de stagiaires mais cela génère un plus grand nombre d'heures que dans le plan de formation ;
- de la nécessité pour certaines branches de développer les formations diplômantes lorsqu'il n'existe pas de filière de formation initiale suffisante ;
- des écarts liés aux structures d'âges et d'anciennetés des personnels, par catégories professionnelles : des salariés très qualifiés (cadres), récemment sortis de formation initiale mais appelés à changer rapidement de statut pour s'installer en libéral par exemple sollicitent en principe moins la formation continue.

**Certaines « petites branches » ont des taux d'accès à la formation très élevés,** notamment les cabinets d'experts en automobiles (avec 33%) et les cabinets d'économistes (30%), ou encore à un degré moindre les cabinets de géomètres (24%). Dans certaines de ces branches, une partie des salariés a des obligations de formation professionnelle annuelles et/ou une offre de formation très structurée, favorisant le départ en formation (cas des cabinets d'expertises en automobiles notamment).

**Les entreprises d'architecture et les cabinets d'avocats font également partie, en 2006, des branches ayant un taux d'accès élevé** (respectivement 26% et 21%, avec dans le cas des entreprises d'architecture une progression très forte en 1 an<sup>12</sup>). Pour les entreprises d'architecture, la croissance du nombre de stages effectués dans le cadre du plan – notamment des formations d'adaptation techniques relativement courtes – est à l'origine de cette progression.

<sup>12</sup> Le taux d'accès était de 17% en 2005 dans les entreprises d'architecture.

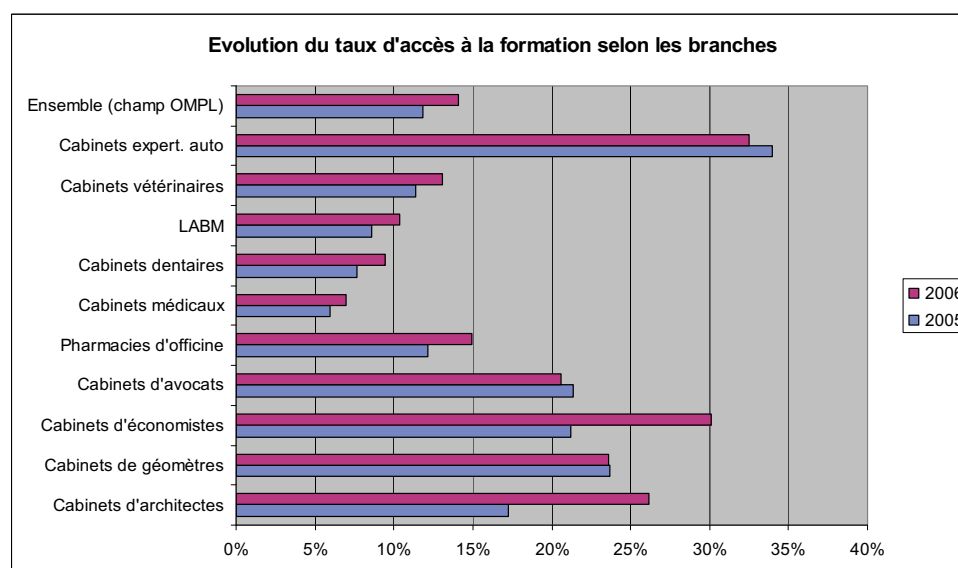
**Les taux d'accès à la formation dans les cabinets médicaux, les cabinets dentaires, ou les LABM sont, en revanche, inférieurs ou voisins de 10%.** Dans certaines de ces branches (cabinets dentaires en particulier), cela est probablement dû à un effort de formation concentré sur les formations en alternance relativement longues (et donc plus coûteuses) et qui ciblent donc un moins grand nombre de stagiaires.

**D'une manière générale, le taux d'accès à la formation des hommes est près de deux fois plus élevé que celui des femmes.** Cet écart est encore plus grand dans certaines branches, notamment pour les cabinets d'experts en automobiles et pour les cabinets d'économistes. Ceci est lié au fait que les emplois de la maîtrise ou de l'encadrement sont très largement masculinisés dans ces deux branches, l'accès à la formation progressant avec le niveau de qualification. On peut penser aussi que l'effort de formation des personnels est plus centré sur les professions les plus spécifiques aux métiers de ces branches, et moins sur les fonctions de secrétariat ou d'assistantes, souvent féminisées.

Inversement, dans les cabinets dentaires, vétérinaires et dans les LABM, les hommes partent très peu en formation tandis que le taux d'accès à la formation des femmes est proche de la moyenne des professions libérales du champ de l'OMPL.



## Evolution 2005-2006

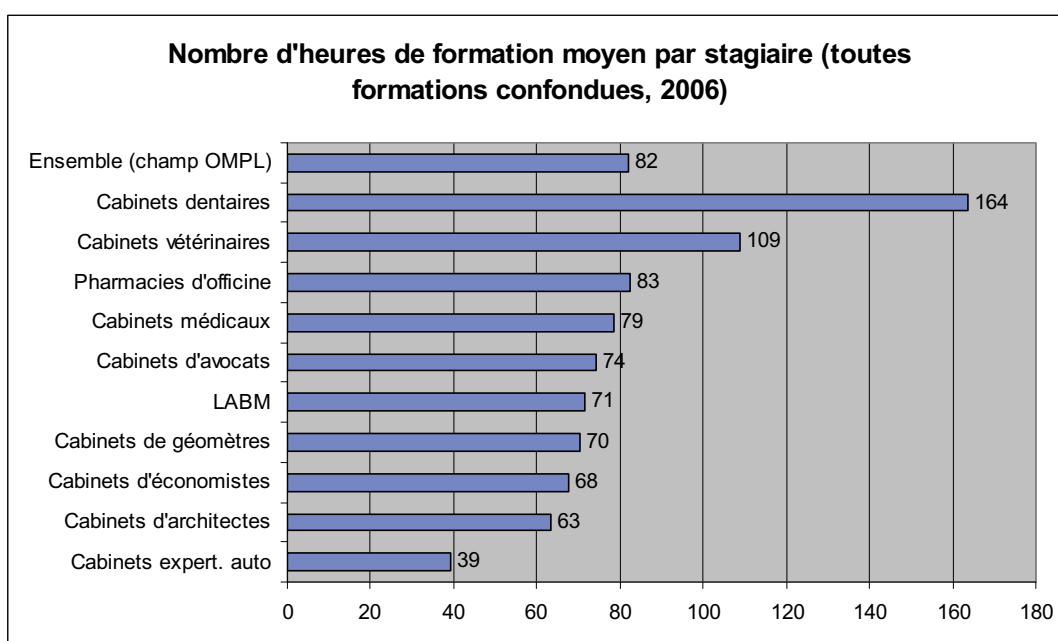


Nous mesurons ici la forte croissance des taux d'accès en 1 an dans deux des trois branches de la section « cadre de vie » (architectes et économistes). Dans la plupart des autres branches, les taux d'accès ont progressé mais modérément en 1 an, excepté pour les cabinets de géomètres et les cabinets d'avocats (quasi-stabilité) et pour les cabinets d'experts en automobiles (légère diminution mais avec un taux encore très élevé).

## Durée moyenne des formations

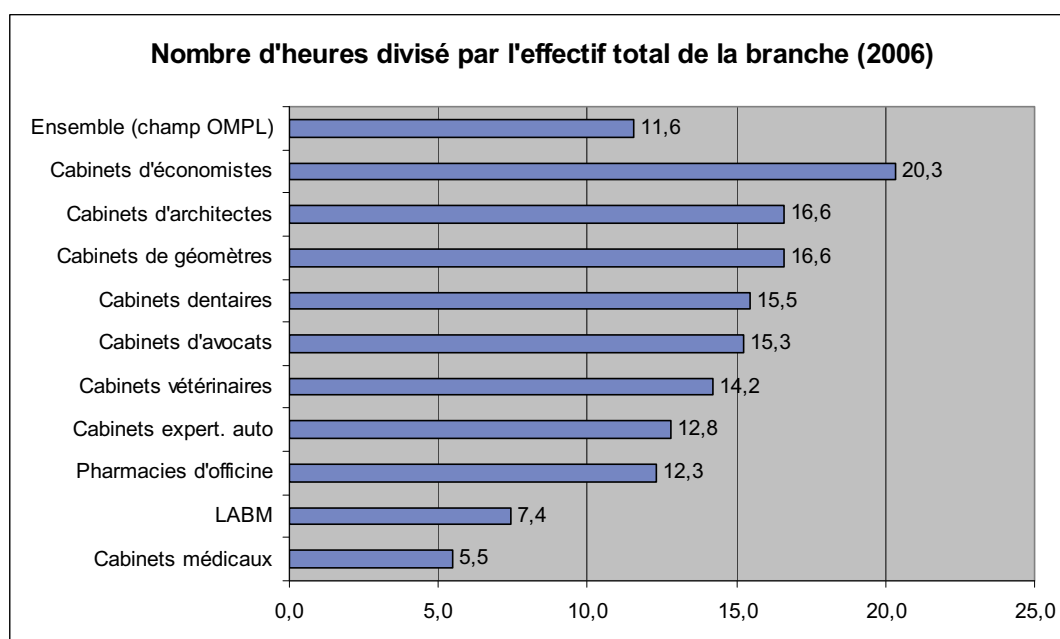
Toutes formations confondues, cet indicateur permet de caractériser les politiques de formation des branches. On constate des écarts allant de près de 40 heures pour les cabinets d'experts en automobiles à 164 heures pour les cabinets dentaires. Les cabinets dentaires et les cabinets vétérinaires ont des durées de formation nettement supérieures, dues au poids élevé des formations diplômantes dans ces deux branches et aux contrats de professionnalisation (particulièrement pour les cabinets dentaires)<sup>13</sup>.

Afin de pouvoir comparer l'importance du recours à la formation dans les diverses branches, il est intéressant de calculer un autre indicateur : le nombre moyen d'heures de formation par salarié (le nombre d'heures étant alors ramené à l'effectif salarié de la branche, et non pas au nombre de stagiaires).



Source : OPCA PL

<sup>13</sup> Pour les cabinets de médecins, le CEREQ calcule une durée moyenne de formation bien inférieure, 28 heures.



En moyenne, les salariés de professions libérales de l'OMPL bénéficient de 12 heures de formation par an (11,6 exactement, contre 10,6 en 2006). Ce taux monte à 20,3 heures pour les salariés des cabinets d'économistes et descend à 5,5 heures pour les salariés de cabinets médicaux.

D'une manière générale, les branches de la section « cadre de vie » ont un ratio nettement supérieur à la moyenne. En effet, si les durées de formation par stagiaire sont plutôt inférieures à la moyenne OMPL, le taux d'accès à la formation est élevé et davantage de salariés en bénéficient.

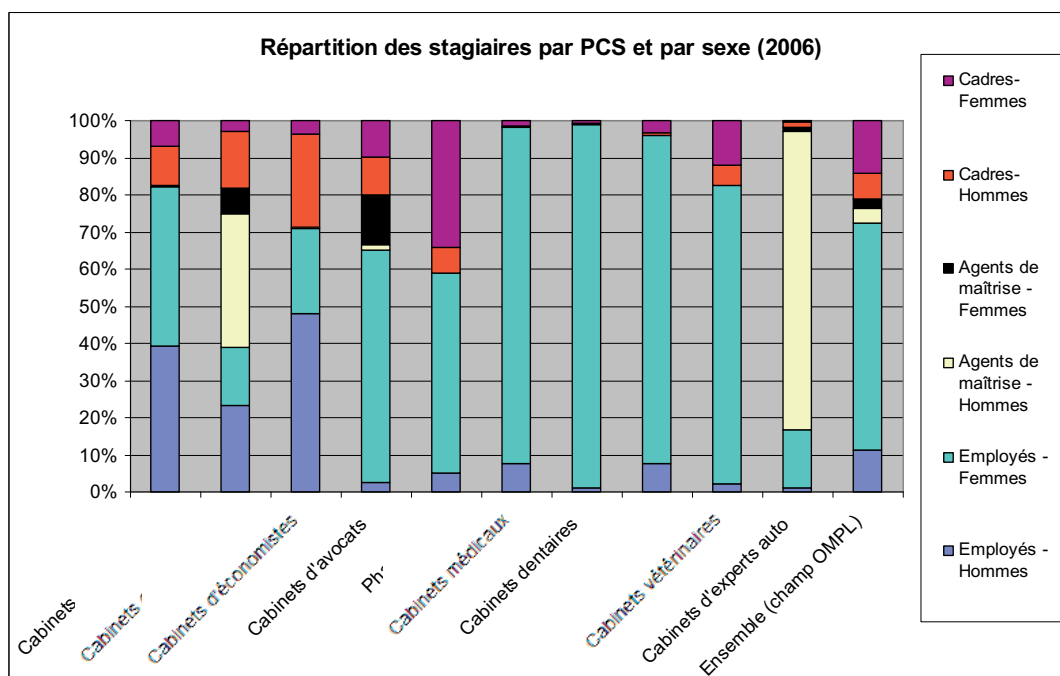
Les cabinets dentaires, d'avocats et de vétérinaires sont légèrement au-dessus de la moyenne OMPL.

Les autres branches de la santé (LABM et surtout cabinets médicaux) sont nettement en dessous, en raison de durées dans la moyenne basse et de taux d'accès apparents à la formation faibles.

Les cabinets d'experts en automobiles et les pharmacies d'officine sont dans la moyenne de l'OMPL.

## Profil des personnes en formation

### Répartition des stagiaires par catégorie socioprofessionnelle et par sexe



2006	Répartition des stagiaires par CSP						Répartition en %		Total		
	Employés		Agents de maîtrise		Cadres		H	F	H	F	Total
	H	F	H	F	H	F					
Cabinets d'architectes	39%	43%	0%	0%	11%	7%	50%	50%	4152	4134	8286
Cabinets de géomètres	23%	16%	36%	7%	15%	3%	75%	25%	2036	682	2718
Cabinets d'économistes	48%	23%	0%	0%	25%	4%	73%	27%	465	168	633
Cabinets d'avocats	3%	63%	1%	14%	10%	10%	14%	86%	1098	6844	7942
Pharmacies d'officine	5%	54%	0%	0%	7%	34%	12%	88%	1947	14559	16506
Cabinets médicaux	8%	90%	0%	0%	0%	1%	8%	92%	496	5494	5990
Cabinets dentaires	1%	98%	0%	0%	0%	1%	1%	99%	44	3965	4009
LABM	8%	88%	0%	0%	1%	3%	9%	91%	313	3302	3615
Cabinets vétérinaires	2%	80%	0%	0%	5%	12%	8%	92%	141	1713	1854
Cabinets d'experts auto	1%	16%	81%	1%	2%	0%	83%	17%	1215	246	1461
<b>Ensemble (champ OMPL)</b>	<b>11%</b>	<b>61%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>	<b>14%</b>	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>11907</b>	<b>41107</b>	<b>53014</b>

Le stagiaire partant en formation est en majorité **une femme employée, sans surprise car c'est également le profil majoritaire dans les emplois<sup>14</sup>**. On constate cependant des différences d'une branche à l'autre.

<sup>14</sup> Rappelons toutefois que le taux d'accès à la formation reste supérieur pour les hommes (cf paragraphe précédent)

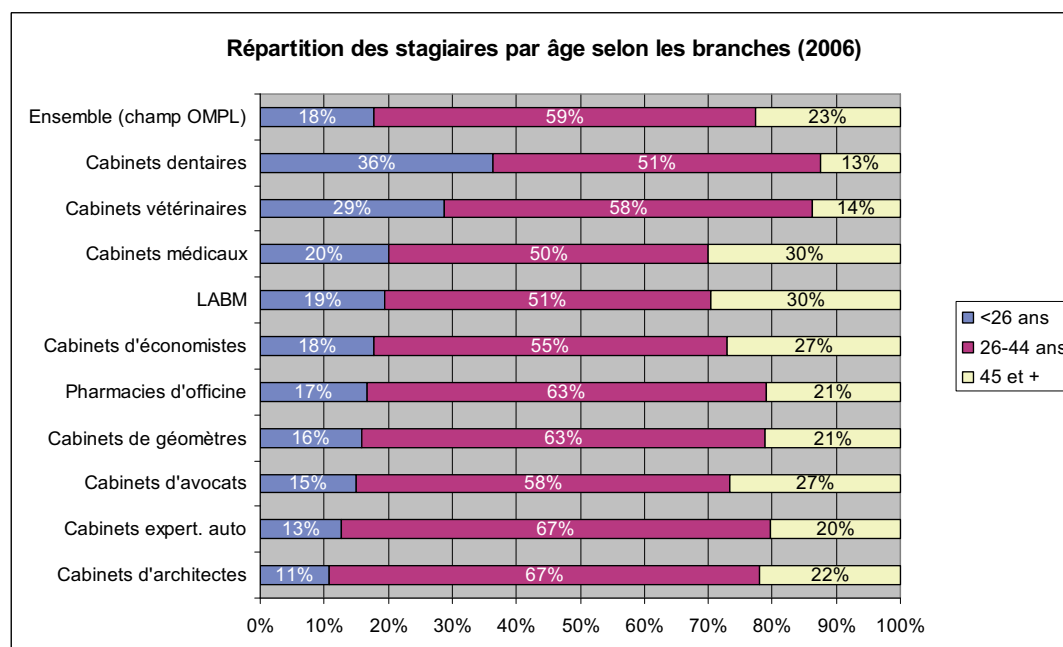
On retrouve, sur les départs en formation, des éléments caractéristiques des représentations de l'emploi à savoir que les métiers de la santé sont très féminisés et que les métiers de géomètres, économistes et experts en automobiles comptent proportionnellement davantage d'hommes.

On peut noter la part, très importante, des cadres femmes formées dans les pharmacies d'officine.

La formation d'agents de maîtrise et de techniciens<sup>15</sup> essentiellement les salariés des cabinets de géomètres et d'experts en automobiles.

Quelques branches ont la particularité de former proportionnellement davantage de cadres, en particulier les pharmacies d'officine (essentiellement des femmes), et les cabinets d'économistes ou de géomètres (surtout des hommes).

## Répartition des stagiaires par âge



<sup>15</sup> La catégorie technicien et agent de maîtrise s'entend au sens de l'INSEE dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Il s'agit des professions intermédiaires.

	-26 ans		26 ans à 44 ans		45ans et +		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	
Cabinets d'architectes	896	11%	5 574	67%	1 816	22%	8 286
Cabinets de géomètres	431	16%	1 712	63%	575	21%	2 718
Cabinets d'économistes	112	18%	350	55%	171	27%	633
Cabinets d'avocats	1 185	15%	4 638	58%	2 119	27%	7 942
Pharmacies d'officine	2 745	17%	10318	63%	3 443	21%	16 506
Cabinets médicaux	1 199	20%	2996	50%	1 795	30%	5 990
Cabinets dentaires	1 457	36%	2050	51%	502	13%	4 009
LABM	703	19%	1839	51%	1 073	30%	3 615
Cabinets vétérinaires	532	29%	1067	58%	255	14%	1 854
Cabinets d'experts auto	185	13%	978	67%	298	20%	1 461
<b>Ensemble (champ OMPL)</b>	<b>9 445</b>	<b>18%</b>	<b>31 522</b>	<b>59%</b>	<b>12 047</b>	<b>23%</b>	<b>53 014</b>

Avec 59% des départs en formation, la tranche d'âge des 26-44 ans est la plus représentée.

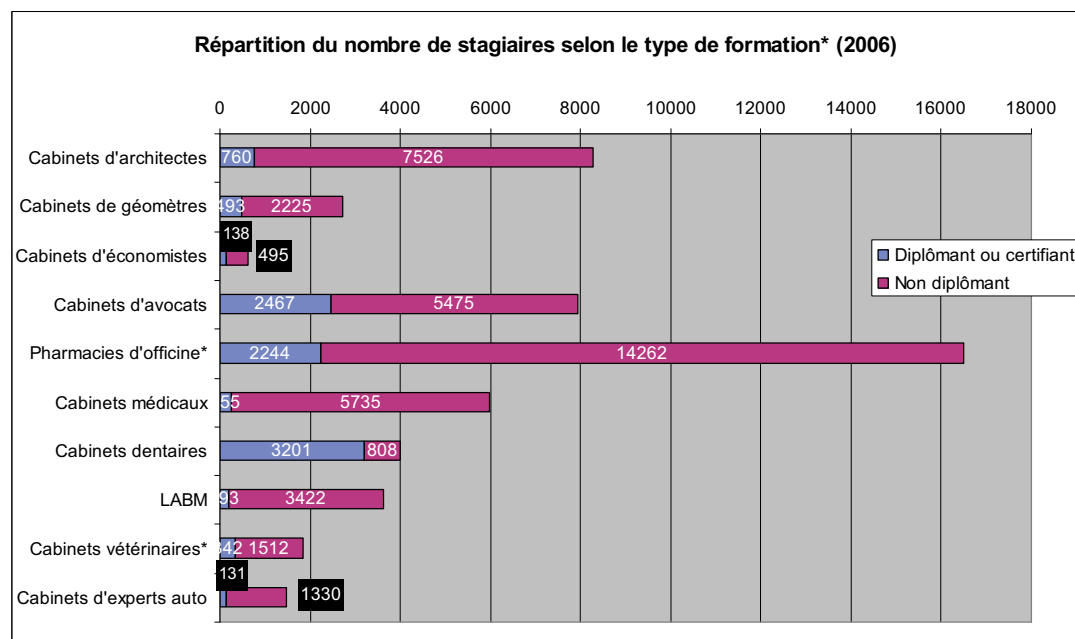
On notera cependant la part importante des moins de 26 ans en formation continue, en particulier pour les salariés de cabinets dentaires et vétérinaires où la formation peut constituer une voie d'entrée dans la branche.

D'autres branches forment proportionnellement davantage leurs salariés âgés de 45 ans et plus : cabinets d'économistes (la formation importante des cadres l'explique, cette population étant plus âgée), cabinets d'avocats, cabinets médicaux, LABM.

## Caractéristiques des formations suivies

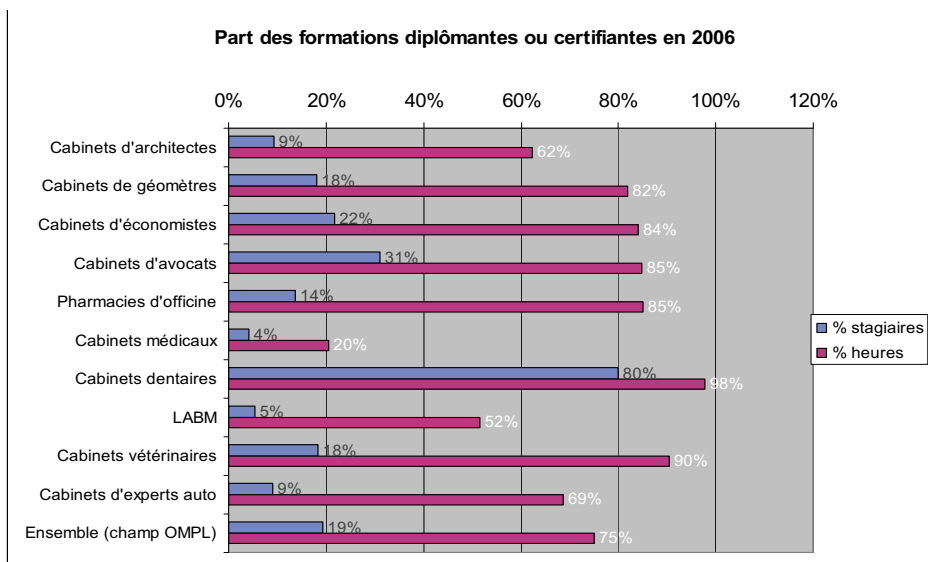
### Formation diplômante ou certifiante

Les données présentées dans cette partie concernent l'ensemble des formations diplômantes ou certifiantes effectuées dans le cadre du plan de formation, des contrats ou des périodes de professionnalisation, **à l'exclusion des formations en apprentissage.**



\* Hors apprentissage  
Source : OPCA PL

Les trois branches dans lesquelles on dénombre le plus de formations diplômantes ou certifiantes sont les cabinets dentaires, les pharmacies d'officine et les cabinets d'avocats. La part des formations en contrat de professionnalisation dans les deux premières branches (notamment la formation d'assistante dentaire, et les formations de préparateurs en pharmacie) l'expliquent. Pour les cabinets d'avocats, les formations certifiantes ENADEP représentent un nombre important de stagiaires.

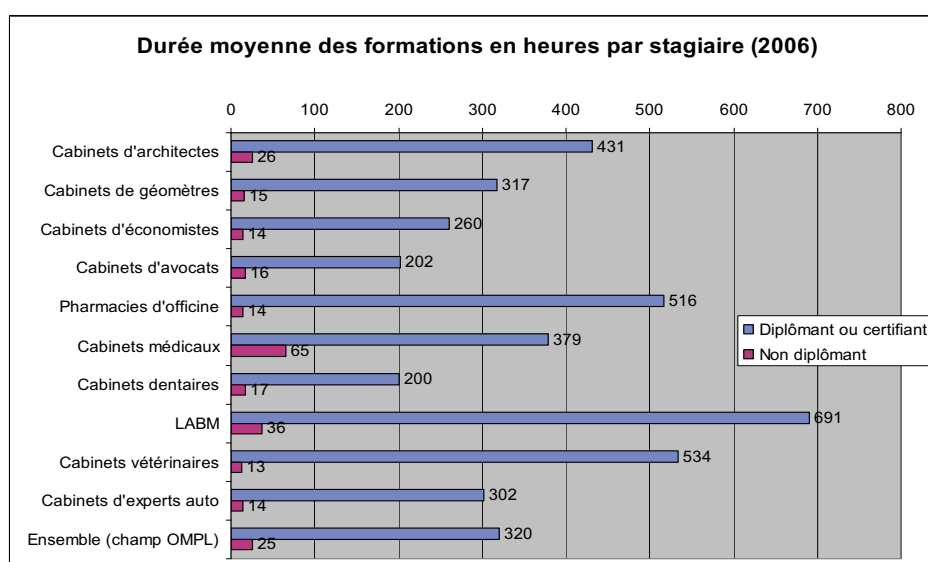


Les formations certifiantes ou diplômantes étant plus longues, la distribution en nombre d'heures est très différente de la distribution en nombre de stagiaires.

En proportion du total des stagiaires ou du nombre d'heures de formation, la forte spécificité des cabinets dentaires les distingue nettement de toutes les autres branches : la quasi-totalité des formations sont diplômantes ou certifiantes dans cette branche.

Les cabinets d'avocats ont également beaucoup plus de stagiaires en formation diplômante que la moyenne.

Que ce soit en proportion du total des stagiaires ou des heures de formation, le recours à la formation diplômante prise en charge par l'OPCA PL<sup>16</sup> dans les pharmacies d'officine n'apparaît pas plus important que dans d'autres branches (cabinets vétérinaires, géomètres ou économistes par exemple), malgré un nombre total d'heures élevé dans cette branche.



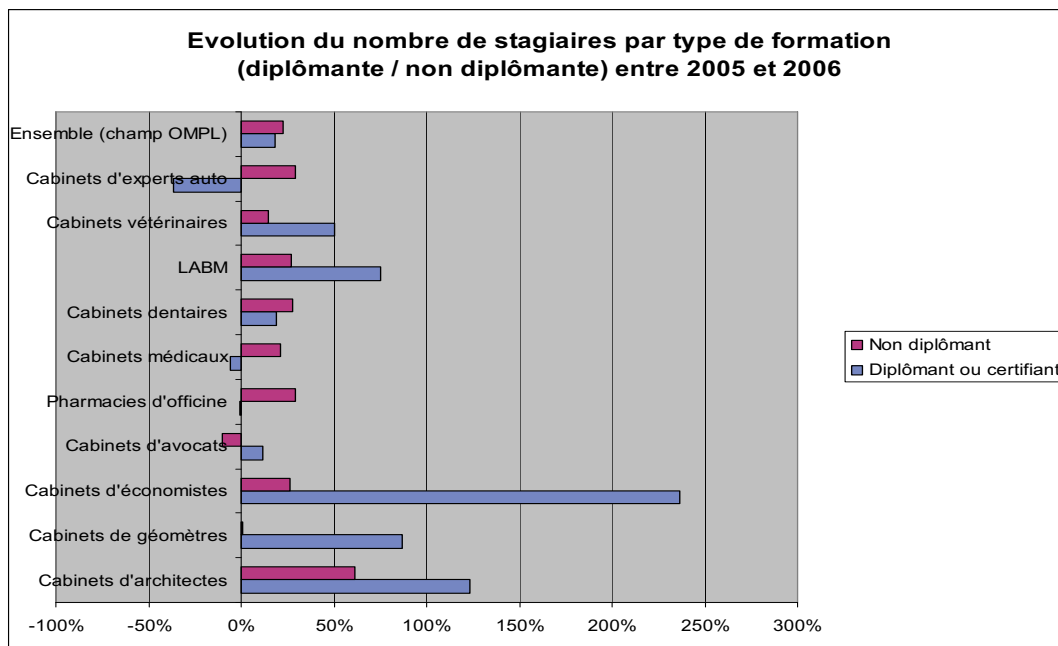
<sup>16</sup> Rappelons que la formation en apprentissage n'est pas prise en compte ici.

Les durées moyennes des formations diplômantes sont particulièrement élevées (plus de 500 heures en moyenne) dans les LABM, dans les pharmacies d'officine et dans les cabinets vétérinaires.

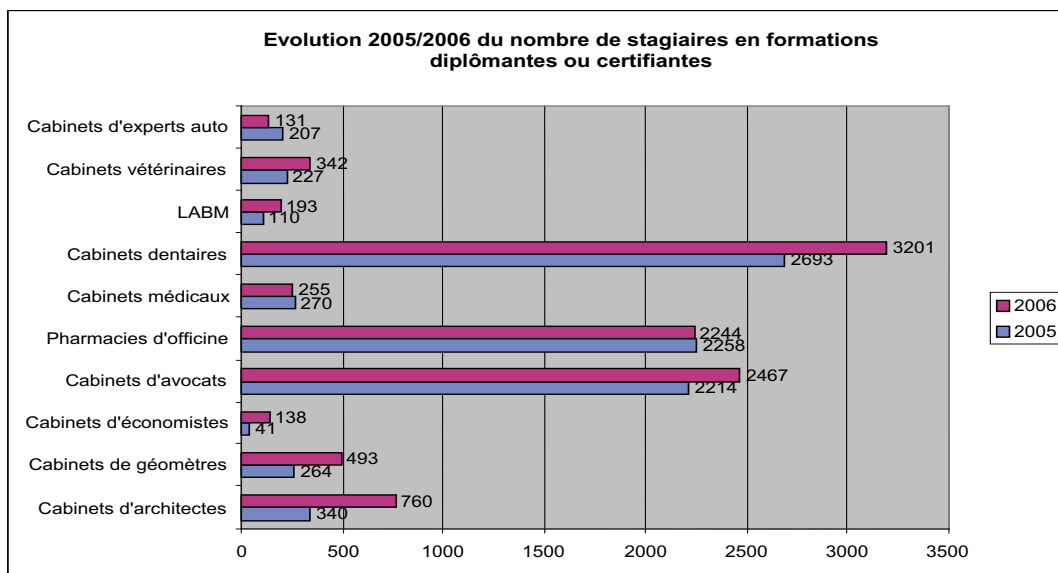
Les salariés des cabinets médicaux, ont des formations non diplômantes d'une durée moyenne sensiblement supérieure à celle des autres branches. C'est également le cas mais à un degré moindre pour les LABM.



## Evolution 2005-2006

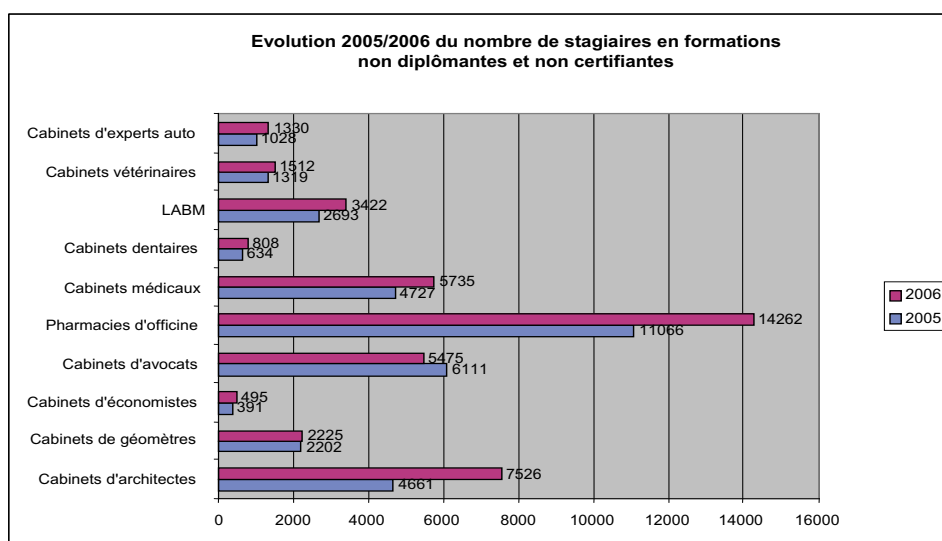


On observe une forte progression en 1 an des formations diplômantes dans toutes les branches du « cadre de vie » (entreprises d'architecture, cabinets de géomètres et surtout cabinets d'économistes). Ces évolutions cachent parfois des évolutions faibles en valeur absolue, comme le montrent les deux graphiques suivants.



Si le nombre de stagiaires des branches du cadre de vie a fortement progressé en valeur relative, les branches qui représentent le plus grand nombre de

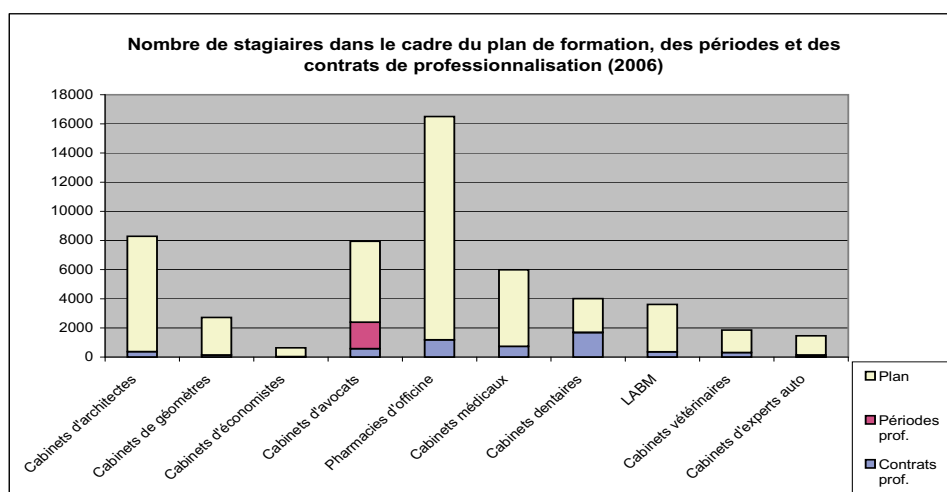
stagiaires en formation diplômante restent les cabinets dentaires, les pharmacies d'officine et les cabinets d'avocats.

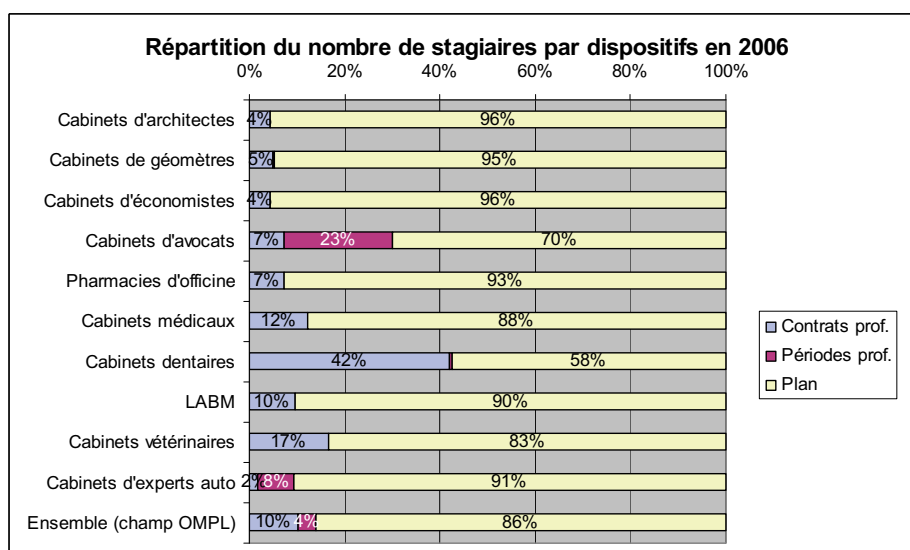


En formation non diplômante, l'analyse du nombre de stagiaires confirme la forte progression observée dans les entreprises d'architecture, et fait apparaître également la progression importante dans les pharmacies d'officine.

## Type de formation

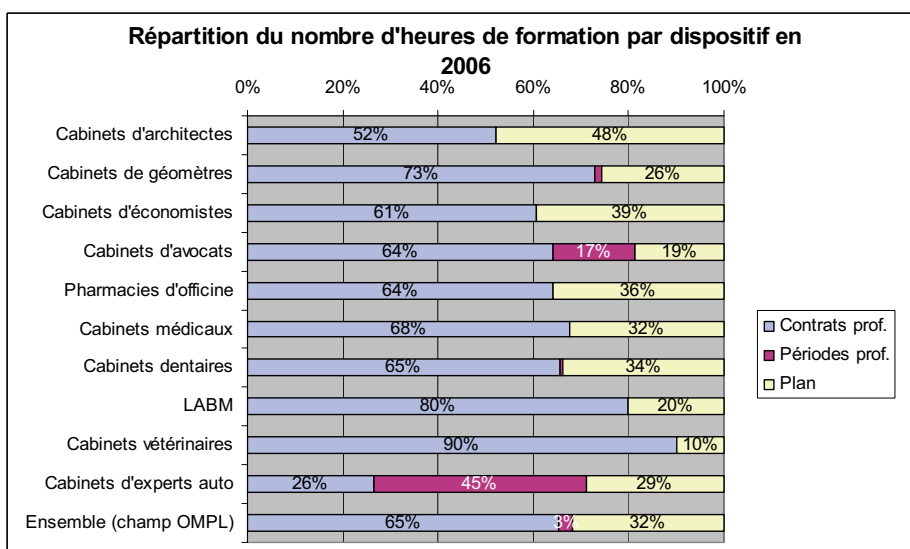
2006	contrats	périodes	plan	Total
<b>Cabinets d'architectes</b>	368		7918	<b>8286</b>
<b>Cabinets de géomètres</b>	131	9	2 578	<b>2 718</b>
<b>Cabinets d'économistes</b>	27		606	<b>633</b>
<b>Cabinets d'avocats</b>	570	1823	5 549	<b>7 942</b>
<b>Pharmacies d'officine</b>	1 180		15 326	<b>16 506</b>
<b>Cabinets médicaux</b>	737		5 253	<b>5 990</b>
<b>Cabinets dentaires</b>	1 681	20	2 308	<b>4 009</b>
<b>LABM</b>	353		3 262	<b>3 615</b>
<b>Cabinets vétérinaires</b>	306		1 548	<b>1 854</b>
<b>Cabinets d'experts auto</b>	24	113	1 324	<b>1 461</b>
<b>Ensemble (champ OMPL)</b>	<b>5 377</b>	<b>1 965</b>	<b>45 672</b>	<b>53 014</b>





86% des stagiaires du champ de l'OMPL se forment dans le cadre du plan de formation. Cette proportion atteint plus de 95% pour les branches du « cadre de vie ».

Deux branches utilisent la période de professionnalisation de façon significative : les cabinets d'avocats et les cabinets d'experts en automobile.



Les contrats de professionnalisation sont essentiellement utilisés dans le secteur de la santé, dans les cabinets dentaires, les cabinets médicaux, les LABM, les cabinets vétérinaires et dans une moindre mesure les pharmacies d'officine (qui ont largement recours à l'apprentissage).

L'analyse en nombre d'heures donne une représentation très différente, montrant en particulier le poids beaucoup plus significatif des contrats de professionnalisation (particulièrement dans les cabinets vétérinaires, dans les LABM mais aussi pour les cabinets de géomètres) et des périodes de professionnalisation pour les cabinets d'experts en automobile puis dans les cabinets d'avocats.



## Evolution 2005-2006

	Contrats de professionnalisation		Plan de formation	
	2005	2006	2005	2006
Cabinets d'architectes	113	368	4 888	7 918
Cab. de géomètres	80	131	2 386	2 578
Economistes	13	27	419	606
Cabinets d'avocats	479	570	6 166	5 549
Pharmacies d'officine	1 190	1 180	12 134	15 326
Cabinets médicaux	613	737	4 384	5 253
Cabinets dentaires	1 322	1 681	721	2 308
LABM	301	353	2 502	3 262
Cabinets vétérinaires	147	306	1 399	1 548
Cabinets expert. auto	13	24	1 126	1 324
<b>Ensemble (champ OMPL)</b>	<b>4 271</b>	<b>5 377</b>	<b>36 125</b>	<b>45 672</b>

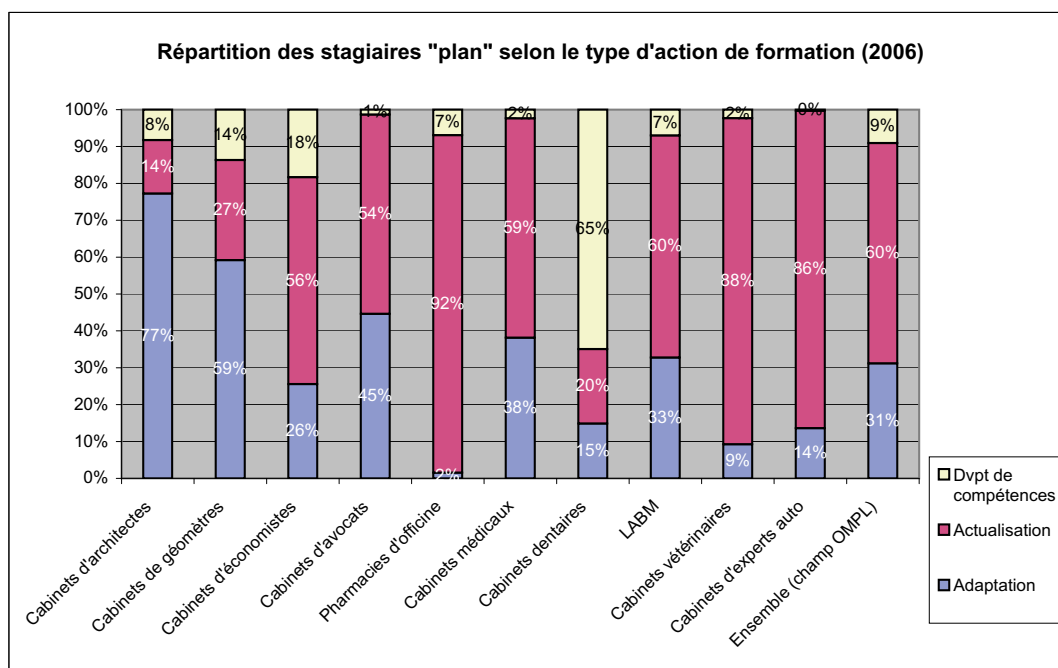


Le nombre de contrats de professionnalisation a très fortement progressé en 2006 dans certaines branches : entreprises d'architecture, cabinets d'économistes de la construction, cabinets vétérinaires notamment où leur nombre a doublé voire triplé. Dans les entreprises d'architecture, c'est la première année en 2006 où il y a les contrats de professionnalisation HMO (prioritaires), et l'on observe aussi un développement des contrats de professionnalisation dits « orphelins » (non prioritaires). Il y a un certain effet de rattrapage après un démarrage assez lent des dispositifs prévus dans l'accord de branche sur la formation des entreprises d'architecture.

Concernant le plan, il y a une très forte progression pour les cabinets dentaires.

Le budget professionnalisation est essentiellement utilisé pour les contrats de professionnalisation. La période est peu utilisée. Il y a un « effet report » sur le plan de formation, qui se substitue à la période pour certaines formations, sachant aussi que certains stagiaires repassent des modules de formation non validés en contrat de professionnalisation sur des formations plan.

Ces évolutions, fortes en pourcentage, doivent être relativisées au regard du nombre de stagiaires concernés.



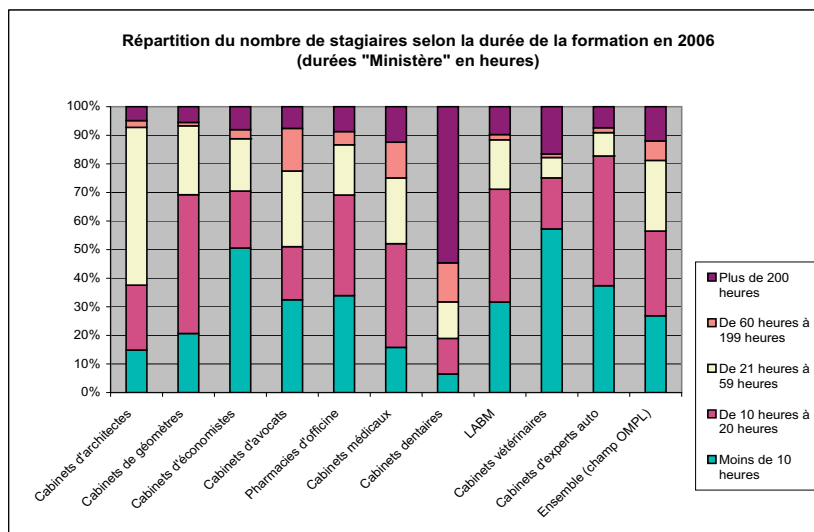
L'analyse par type d'action de formation du plan est délicate. D'une part toutes les branches ne confient pas l'ensemble de leur plan de formation à l'OPCA PL et d'autre part la classification des actions (adaptation, actualisation, développement des compétences) n'est pas homogène entre les branches. Les évolutions 2005/2006 ne sont pas analysées en raison des changements possibles dans l'affectation d'une action de formation à une catégorie.

Néanmoins, les formations d'adaptation sont particulièrement utilisées dans les branches du cadre de vie (architectes puis géomètres).

Les formations d'actualisation des compétences sont majoritaires dans la plupart des autres branches à l'exception des cabinets dentaires. Cela se vérifie particulièrement pour les pharmacies d'officine, les cabinets vétérinaires ainsi que pour les cabinets d'experts en automobile.

Dans les cabinets dentaires, les formations de développement de compétences ont concerné en 2006 plus de 2 stagiaires sur 3 (formations plan).

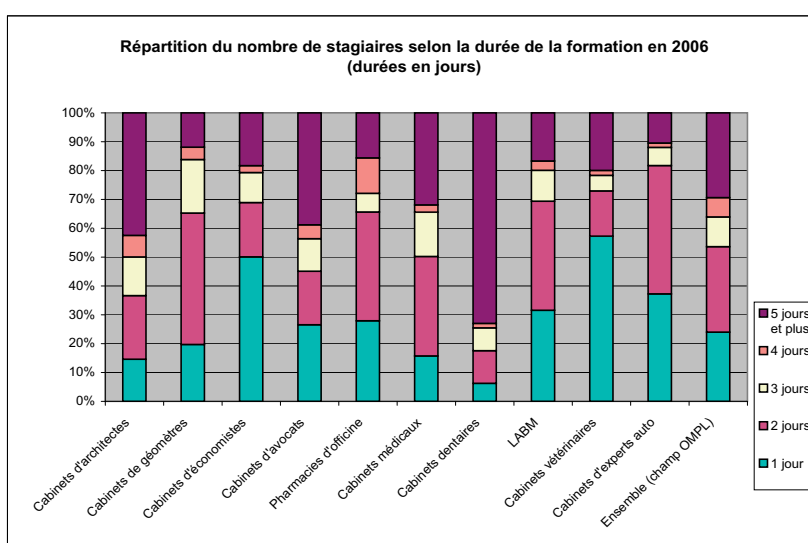
## Durée moyenne de formation



Nous présentons deux approches complémentaires pour l'analyse des durées de formation, l'une exprimée en nombre d'heures (découpage selon les tranches habituellement utilisées par l'administration), et l'autre en nombre de jours.

Les formations courtes sont majoritaires : 80% des formations effectuées (diplômantes et non diplômantes) ont une durée de moins de 60 heures.

Seules 10% des formations ont une durée supérieure à 200 heures. Les cabinets dentaires sont très atypiques de ce point de vue, cette branche étant la seule pour laquelle plus de la moitié des formations effectuées dépassent 200 heures.



Exprimée en nombre de jours, la durée de formation ne modifie pas la répartition précédente, mais permet de constater que la majorité des branches privilégie les formations très courtes d'un à deux jours.

Seules 3 branches comptent plus de 40% de formations de plus de 5 jours : entreprises d'architecture, cabinets d'avocats et cabinets dentaires.

## Points à retenir

- L'année 2006 se solde par une forte augmentation du nombre de stagiaires en 1 an (+22%), attribuable à certaines branches du cadre de vie (en particulier les entreprises d'architecture +66%)
- Ce nouvel exercice confirme les pratiques de formation relativement distinctes entre les branches : prédominance de formations non diplômantes courtes et sur des domaines de formation techniques dans les cabinets du cadre de vie, formations diplômantes longues en alternance dans certaines branches de la santé (cabinets dentaires, pharmacies d'officine...), recours important à la formation en alternance hors OPCA pour les pharmacies d'officine (apprentissage), formations certifiantes dans le cadre des périodes de professionnalisation pour les cabinets d'avocats et pour les cabinets d'experts en automobiles.
- Une progression du nombre de contrats de professionnalisation est observée dans certaines branches : entreprises d'architecture, cabinets d'économistes, cabinets vétérinaires notamment où le nombre a doublé voire triplé.
- La période de professionnalisation n'est véritablement utilisée que dans la branche des cabinets d'avocats et dans celles des cabinets d'experts en automobiles).
- En 2006, les branches qui représentent le plus de stagiaires en formations diplômantes restent les cabinets dentaires, les pharmacies d'officine et les cabinets d'avocats. Mais on observe une forte progression des formations diplômantes dans toutes les branches du cadre de vie.
- Le taux d'accès apparent<sup>17</sup> à la formation a progressé en 1 an, du fait de l'augmentation sensiblement plus rapide du nombre de stagiaires par rapport aux effectifs salariés, et atteint cette année 14% (contre 12% en 2005). D'une manière générale, les taux d'accès à la formation sont relativement élevés dans les branches du cadre de vie, des cabinets d'avocats et des cabinets d'experts en automobiles. Ils sont plus faibles pour les branches de la santé (cabinets dentaires et vétérinaires) ce qui s'explique par une concentration de l'effort de formation sur des formations diplômantes plus longues et couteuses et donc moins nombreuses.
- L'apprentissage, s'il n'apparaît pas dans les données chiffrées présentées ici, est particulièrement utilisé dans certaines branches (pharmacies d'officine et cabinets de vétérinaires en particulier). L'effort de formation en alternance ne doit donc pas être sous-estimé dans ces branches.
- D'une manière générale, le taux d'accès à la formation des hommes est près de deux fois plus élevé que celui des femmes, avec des écarts entre les branches.
- Les profils des stagiaires en formation reflètent d'abord les profils de l'ensemble des salariés : davantage de cadres, de professions intermédiaires et d'hommes dans les branches du cadre de vie, plus de femmes employées dans les branches de la santé.

<sup>17</sup> Le taux d'accès est calculé à partir des formations financées par l'OPCA PL uniquement. Selon les branches, tous les cabinets ne confient pas nécessairement la gestion de la totalité du plan de formation à l'OPCA PL.

## GLOSSAIRE

ASV :	Auxiliaire Spécialisée Vétérinaire
BP :	Brevet Professionnel
BT :	Brevet de Technicien
BTS :	Brevet de Technicien Supérieur
CA :	Conseil d'Administration
CCAM :	Classification Commune des Actes Médicaux
CDD :	Contrat à Durée Déterminée
CDI :	Contrat à Durée Indéterminée
CEP :	Contrat d'Etude Prospective
CEREQ :	Centre d'Etude et de Recherche sur l'Emploi et les Qualifications
CFDT :	Confédération Française Démocratique du Travail
CFE-CGC :	Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres
CFTC :	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGT-FO :	Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière
CGT :	Confédération Générale du Travail
CPNE :	Commission Paritaire Nationale sur l'Emploi
CQP :	Certificat de Qualification Professionnelle
DADS :	Déclaration Annuelle de Données Sociales
DCAS-PL :	Direction des entreprises commerciales, artisanales et de services - professions libérales
DOM :	Département d'Outre Mer
DU :	Diplôme Universitaire
EL :	Entreprise Libérale
ENADEP :	Ecole Nationale de Droit et de Procédure pour le Personnel des Avocats et des Avoués
ETP :	Equivalent Temps Plein
F :	Femme
H :	Homme
IDF :	Ile-de-France
INSEE :	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
LABM :	Laboratoire d'Analyses de Biologie Médicale
OMPL :	Observatoire des Métiers des Professions Libérales
OPCA PL :	Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Professions Libérales
OPM :	Officier Public Ministériel
PACA :	Provence Alpes Côte d'Azur
PB :	Portrait de Branche
PCS :	Professions et Catégories Socioprofessionnelles
PSB :	Portrait Statistiques de Branche
TOM :	Territoire d'Outre Mer
UNAPL :	Union Nationale des Professions Libérales
VAE :	Validation des Acquis de l'Expérience