

SECTEUR | Santé

CABINETS MÉDICAUX

Portrait de branche

Sommaire

- 03 PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS
- 04 LES SOURCES DES DONNÉES EXPLOITÉES
DANS LE PRÉSENT PORTRAIT DE BRANCHE
- 05 LES CABINETS MÉDICAUX ET LEURS SALARIÉS
 - 05 Les cabinets médicaux
 - 11 Les salariés
- 14 STRUCTURATION DE L'EMPLOI
 - 14 Les caractéristiques des salariés
 - 21 La rémunération et ses déterminants
- 25 LES PRATIQUES DE FORMATION
 - 25 Éléments de statistique
 - 26 Les entreprises formatrices
 - 27 Caractéristiques de la population formée
 - 29 Caractéristiques des formations

Étude réalisée par le cabinet Geste pour l'OMPL

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

LES ÉTABLISSEMENTS ET LEURS SALARIÉS

- Le secteur est composé à plus de 90 % de très petites entreprises (5 salariés ou moins) correspondant à des médecins généralistes.
- La diminution du nombre de cabinets médicaux depuis 10 ans est due à la disparition des petits cabinets tandis que le nombre de cabinets de plus de 10 salariés augmente.
- Les structures les plus importantes en taille sont les cabinets de médecins électroradiologistes.
- La répartition des cabinets de médecins sur le territoire est inégale avec une forte concentration des professionnels dans le sud de la France.

STRUCTURATION DE L'EMPLOI

- Les salariés des cabinets médicaux sont à 90 % des femmes. La proportion d'hommes est plus importante chez les électroradiologistes et les spécialistes que chez les généralistes.
- 48 % des salariés avaient en 2008 plus de 45 ans. Les départs en retraite à venir sont donc importants. Les médecins eux-mêmes seront également fortement touchés par ce phénomène ce qui peut avoir un impact sur l'emploi salarié.
- Plus de 60 % des salariés sont des employés. Il s'agit essentiellement des secrétaires médicaux.
- Près de la moitié des salariés de la branche professionnelle travaille à temps partiel. La part du travail à temps partiel est plus importante chez les femmes.
- Les salaires de la branche professionnelle sont relativement homogènes par catégorie socioprofessionnelle.
- Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes sont comparables à la moyenne nationale et s'expliquent essentiellement par l'emploi occupé et l'importance du travail à temps partiel chez les femmes.

LES PRATIQUES DE FORMATION

- La part des entreprises formatrices est faible : 5,8 % des cabinets médicaux adhérents à l'OPCA PL ont envoyé des salariés en formation en 2010. 7,1 % des salariés ont bénéficié d'une formation.
- Les départs en formation se concentrent sur les moins de 35 ans et se raréfient après 45 ans.
- Les deux principaux métiers concernés par les départs en formation sont les secrétaires médicaux et les manipulateurs radio.

LES SOURCES DES DONNÉES EXPLOITÉES DANS LE PRÉSENT PORTRAIT DE BRANCHE

Le champ du portrait de branche des cabinets médicaux est défini par les codes NAF :

- 8621 : activités des médecins généralistes
- 8622 : activités des médecins spécialistes dont :
 - 8622 A : activités de radiodiagnostic et de radiothérapie
 - 8622 B : activités chirurgicales
 - 8622 C : autres activités des médecins spécialistes

Différentes sources statistiques sont utilisées suivant les thèmes abordés :

Les établissements et leurs effectifs salariés : les données de l'OPCA PL¹ (2010) et les données d'Unistatis (2009) pour le dénombrement des cabinets médicaux, des salariés de la branche et l'évolution de l'emploi.

Les caractéristiques des salariés : la déclaration annuelle des données sociales (DADS), fichier exhaustif de l'année 2008, avec des données sur le genre, l'âge, le type de contrat, les conditions d'emploi (temps plein, temps partiel), l'ancienneté dans l'entreprise, la catégorie socioprofessionnelle (CSP) des salariés et les nouvelles embauches sur l'année.

La rémunération des salariés : les salaires moyens et médians sont issus de la DADS 2008 et des données des caisses de retraite Vauban et Prémalliance (2009) qui couvrent à elles deux 60 % environ des salariés de la branche. Ces données correspondent à l'ensemble des rémunérations (primes incluses) versées à chacun des individus ayant exercé dans une entreprise du secteur au cours de l'année 2009. L'analyse sur les rémunérations concerne uniquement la population salariée à temps complet. Elle est réalisée à partir des données des stagiaires de la formation professionnelle de l'OPCA PL car la variable temps de travail ne serait pas toujours fiable dans le fichier des caisses de retraite. Ces rémunérations correspondent à des rémunérations brutes mensuelles et n'incluent pas les primes.

Les pratiques de formation : les données sont issues de la base de données de l'OPCA PL (2010).

L'étude, réalisée en 2010 par le cabinet Geste à la demande de l'OMPL, sur « L'égalité professionnelle dans la branche des cabinets médicaux » dont certains éléments ont été repris ici (notamment sur les rémunérations).

Sources	Années	Méthode de comptage	Champ d'investigation retenu lors du rapport de branche	Nombre d'établissements	Nombre de salariés
Unistatis	2008	Déclaration 31/12	Code NAF	31 661	89 201
DADS	2008	Déclaration 31/12	Code NAF	—	79 744
Vauban	2009	Déclaration 31/12	Code NAF	10 274	25 266
Prémalliance	2009	Déclaration 31/12	Code NAF	11 305	24 843
OPCA PL	2010	Base cotisante	Code NAF	37 020	89 105 ETP

¹ OPCA PL : organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales.

LES CABINETS MÉDICAUX ET LEURS SALARIÉS

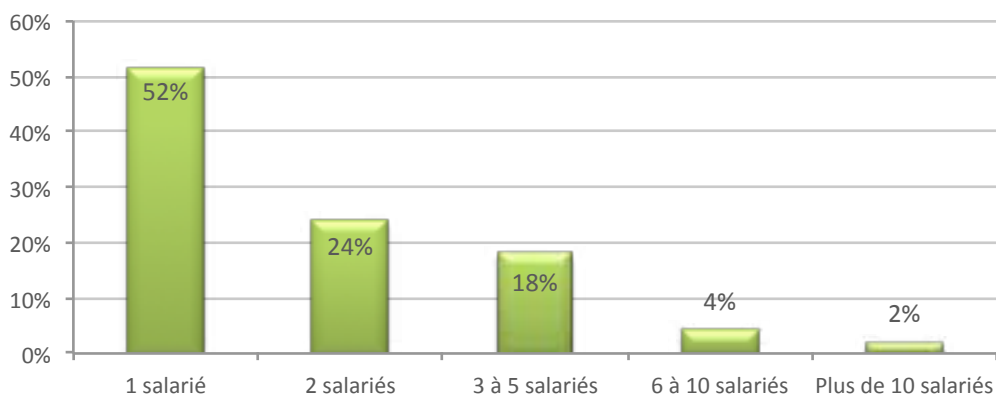
Les cabinets médicaux

L'OPCA PL dénombre 37 018 cabinets médicaux. Parmi eux, il y a 35 248 cabinets de médecins généralistes, 938 d'électroradiologistes, et 832 de médecins spécialistes.

UNE MAJORITÉ DE CABINETS MÉDICAUX AYANT UN SEUL SALARIÉ

Plus de la moitié des cabinets médicaux emploie un seul salarié. Il s'agit essentiellement de cabinets de médecins généralistes. Et seuls 6 % ont plus de 5 salariés. Cette donnée n'a pas évolué depuis 2006.

Répartition des cabinets médicaux par tranche d'effectif salarié en ETP

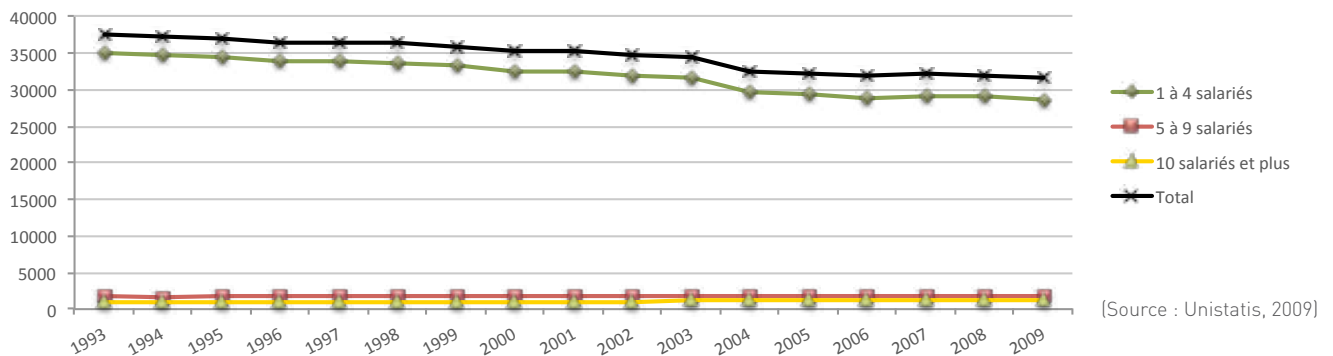


(Source : OPCA PL, 2010)

UNE ÉVOLUTION À LA BAISSÉ DU NOMBRE DE CABINETS MÉDICAUX

Les données Unedic indiquent pour leur part 31 661 cabinets médicaux pour 2009. Ce chiffre, en baisse depuis 1993, s'est relativement stabilisé après 2005. La diminution du nombre de cabinets comprenant entre 1 et 4 salariés explique cette tendance qui n'est pas compensée par l'augmentation de 33 % depuis 1993 du nombre de cabinets de plus de 10 salariés. Ces derniers sont passés de 910 en 1993 à 1 219 en 2009.

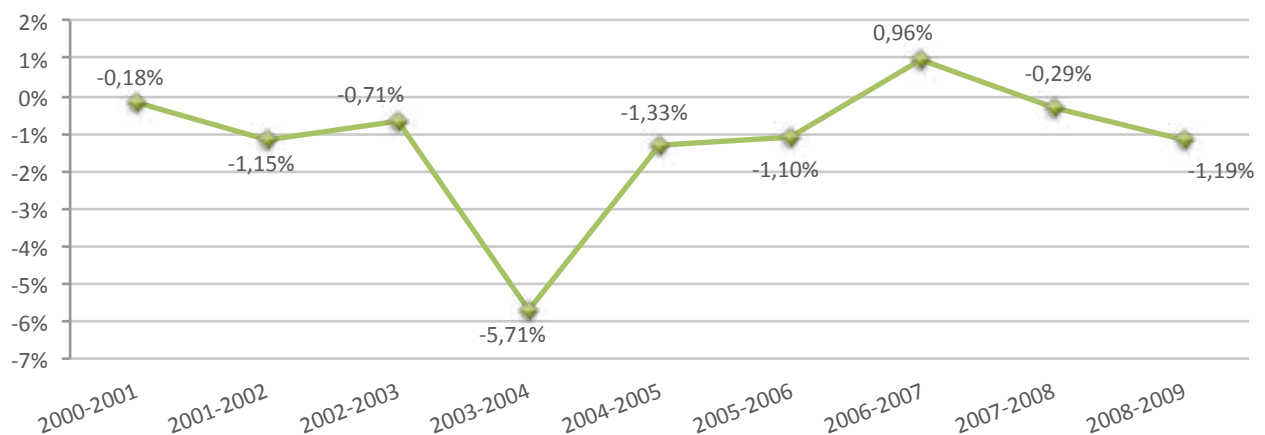
Évolution du nombre de cabinets médicaux en métropole par taille d'établissement



UN TAUX DE VARIATION NÉGATIF DU NOMBRE DE CABINETS MÉDICAUX

Le taux de variation² confirme la baisse régulière du nombre de cabinets médicaux. Seules les années 2006-2007 enregistrent un taux de variation positif. C'est entre 2003 et 2004 que la baisse a été la plus significative avec une réduction de plus de 5 % du nombre total d'établissements.

Taux de variation nette du nombre de cabinets médicaux



Clé de lecture : entre 2000 et 2001, le nombre de cabinets médicaux a diminué de 0,18 %.

(Source : Unistatis 2009)

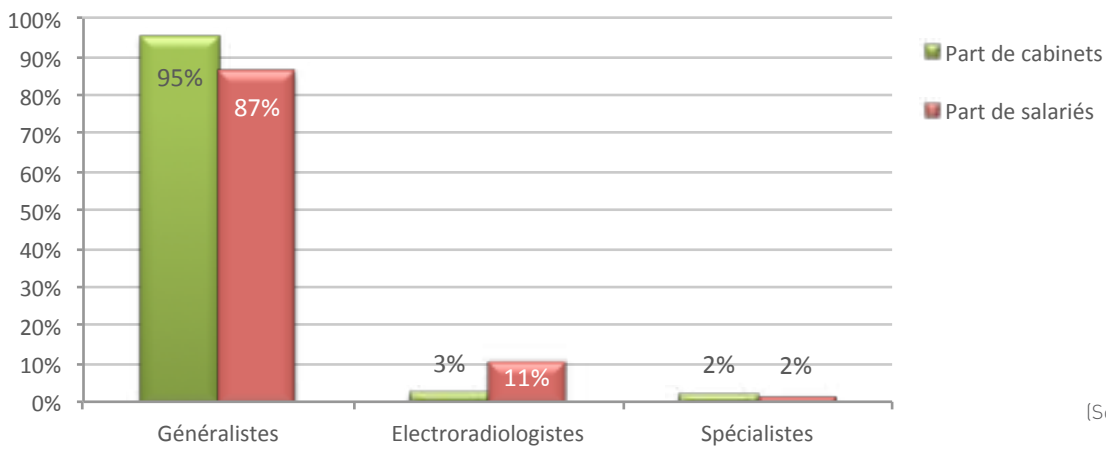
² Le taux de variation exprime ici la variation du nombre d'établissements entre deux dates.

DES CABINETS DE GÉNÉRALISTES ESSENTIELLEMENT

La répartition des cabinets médicaux par activité est totalement déséquilibrée au profit des cabinets de généralistes qui représentent près de 90 % des entreprises malgré une baisse de leur nombre.

Les cabinets de médecins électroradiologistes se caractérisent par une progression notable de leur nombre et l'importance de leurs effectifs salariés : ils représentent 3 % des entreprises mais 11 % de l'effectif total.

Répartition des cabinets médicaux par activité

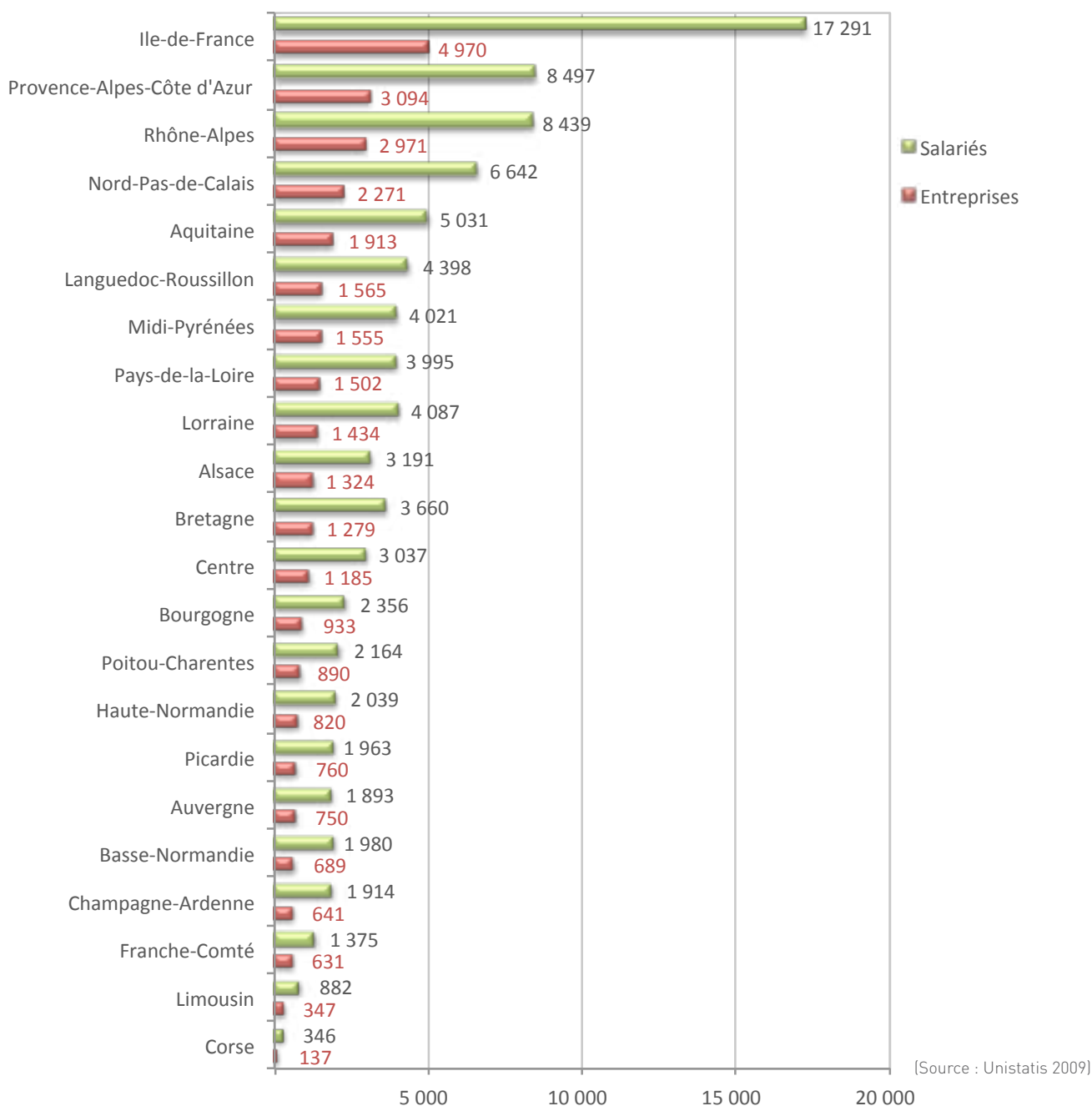


[Source : OPCA PL 2010]

UNE FORTE INÉGALITÉ DE RÉPARTITION SUR LE TERRITOIRE

Les trois plus grandes régions françaises (Ile-de-France, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, et Rhône-Alpes) concentrent près de 35 % des cabinets médicaux et plus de 38 % des effectifs salariés. Le nombre moyen de salariés par cabinet va de 3,48 en Corse, chiffre qui traduit probablement la présence plus ou moins importante de cabinets de spécialistes.

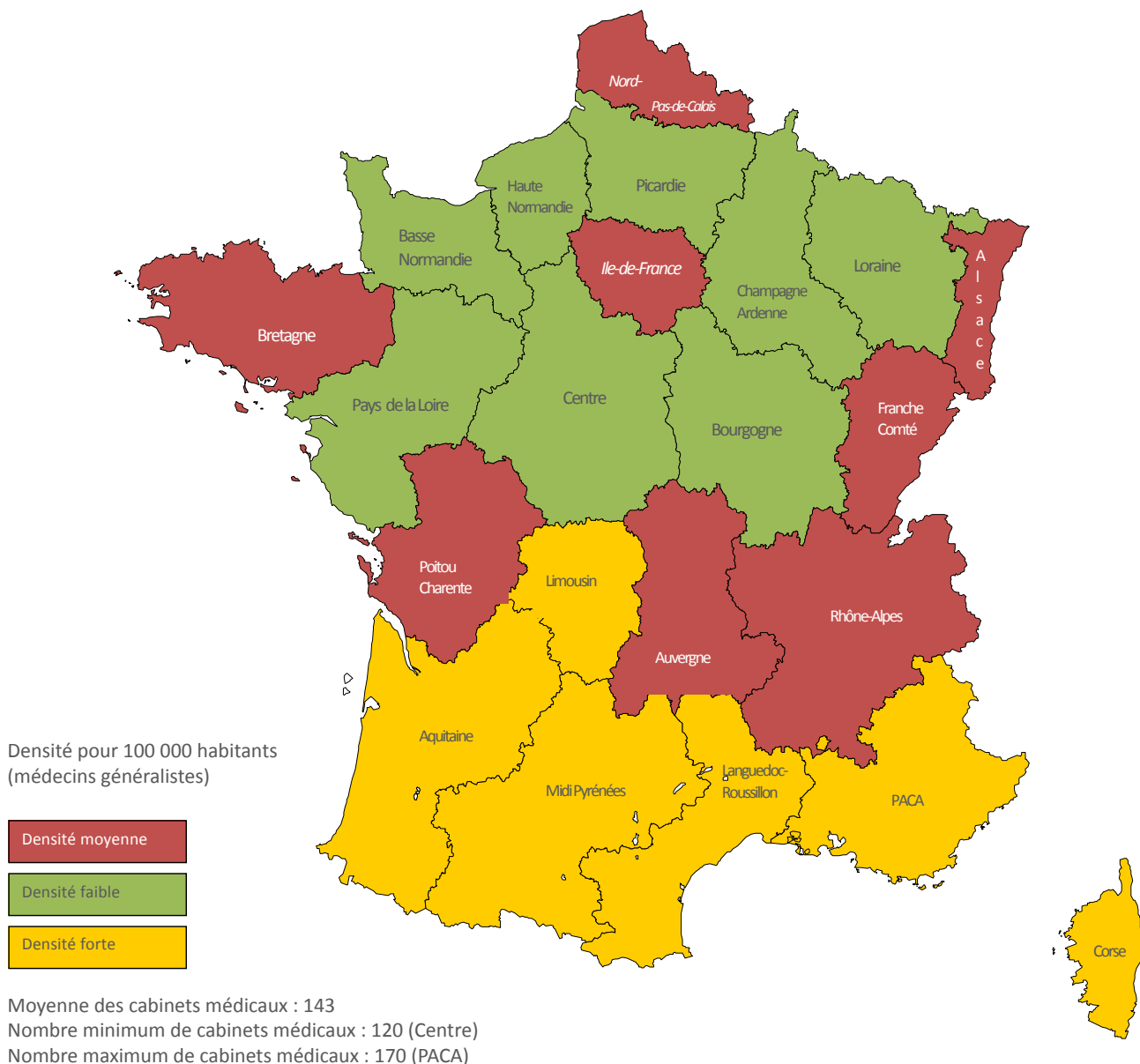
Répartition des cabinets médicaux par région en 2009



UNE RÉPARTITION DES CABINETS MÉDICAUX SUR LE TERRITOIRE DÉSÉQUILBRÉE

La carte ci-après met en évidence une forte disparité de la densité des médecins généralistes entre les régions. Les régions du sud de la France se caractérisent par une forte densité de médecins généralistes tandis que les plus faibles densités se trouvent dans le centre et le nord de la France.

Cabinets médicaux en activité régulière au 01/01/2010

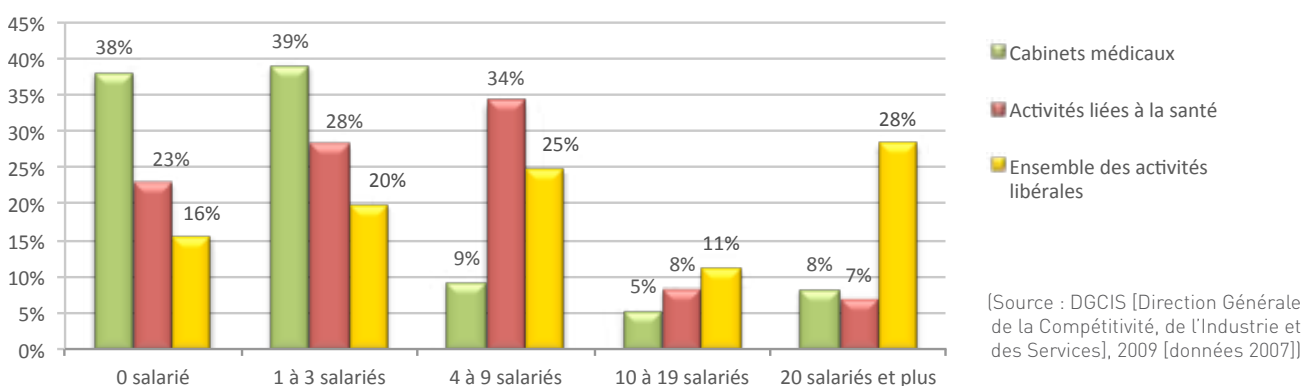


(Source : Atlas de la démographie médicale en France, CNOM 2010)

LE CHIFFRE D'AFFAIRES ET LA VALEUR AJOUTÉE SONT ESSENTIELLEMENT GÉNÉRÉS PAR LES PETITS CABINETS

En 2007, le chiffre d'affaires moyen par entreprise était de 172 000 euros pour les cabinets médicaux. Celui-ci est inférieur à l'ensemble des activités liées à la santé (230 000 €) et à l'ensemble des entreprises libérales (301 000 €). Les entreprises de 3 salariés ou moins génèrent près de 80 % du chiffre d'affaires et de la valeur ajoutée des cabinets médicaux.

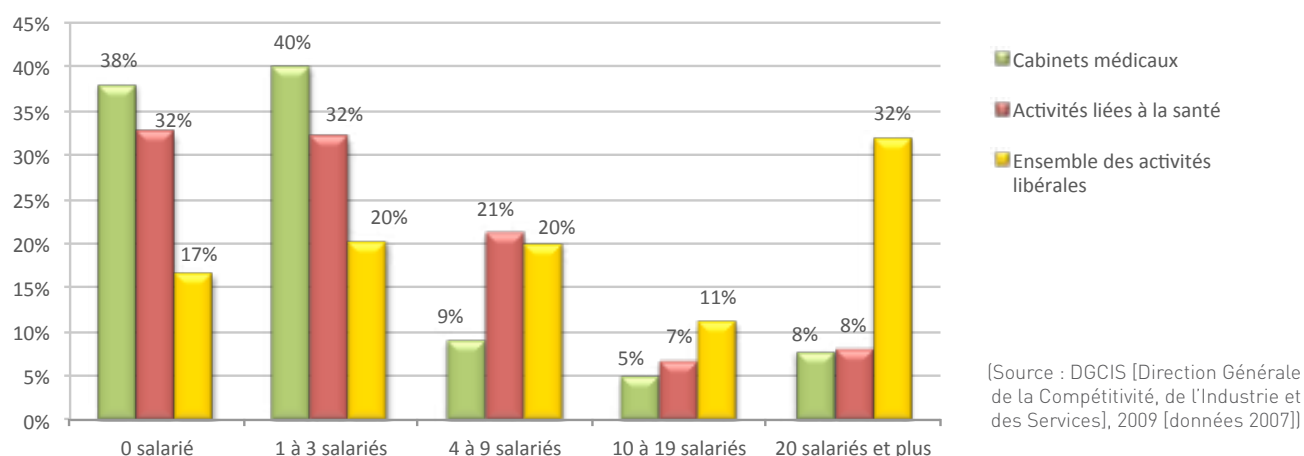
Répartition du chiffre d'affaires par taille d'entreprise en 2007



Clé de lecture : dans le secteur des cabinets médicaux, 39 % du chiffre d'affaires étaient réalisés par des entreprises de 1 à 3 salariés en 2007. Ce n'est le cas que pour 28 % des structures dans les activités liées à la santé et pour 20 % dans l'ensemble des activités libérales.

La valeur ajoutée³ produite par les cabinets médicaux est proportionnellement supérieure à celle des activités liées à la santé et de l'ensemble des activités libérales. Ainsi, le taux de valeur ajoutée ramené au chiffre d'affaires est de 73 % pour les cabinets médicaux alors qu'il est seulement de 49 % pour les activités liées à la santé et de 52 % pour l'ensemble des activités libérales.

Répartition de la valeur ajoutée par taille d'entreprise en 2007



Clé de lecture : dans le secteur des cabinets médicaux, 40 % de la valeur ajoutée étaient réalisés par des entreprises de 1 à 3 salariés en 2007. Ce n'est le cas que pour 32 % des structures dans les activités liées à la santé et pour 20 % dans l'ensemble des activités libérales.

³ La valeur ajoutée est calculée de la manière suivante : production de l'exercice + marge commerciale - valeur des consommations intermédiaires.

Les salariés

UNE TENDANCE AU REGROUPEMENT DES CABINETS MÉDICAUX

La branche professionnelle compte près de 90 000 salariés (89 201 personnes physiques selon les données UNEDIC 2009 et 89 105 équivalent temps plein selon celles de l'OPCA PL).

Les cabinets médicaux comptabilisant 1 seul salarié emploient 21 % des effectifs totaux. Ceux de plus de 5 salariés concentrent près du tiers (32 %) de l'ensemble des salariés alors qu'ils ne représentent que 6 % des entreprises.

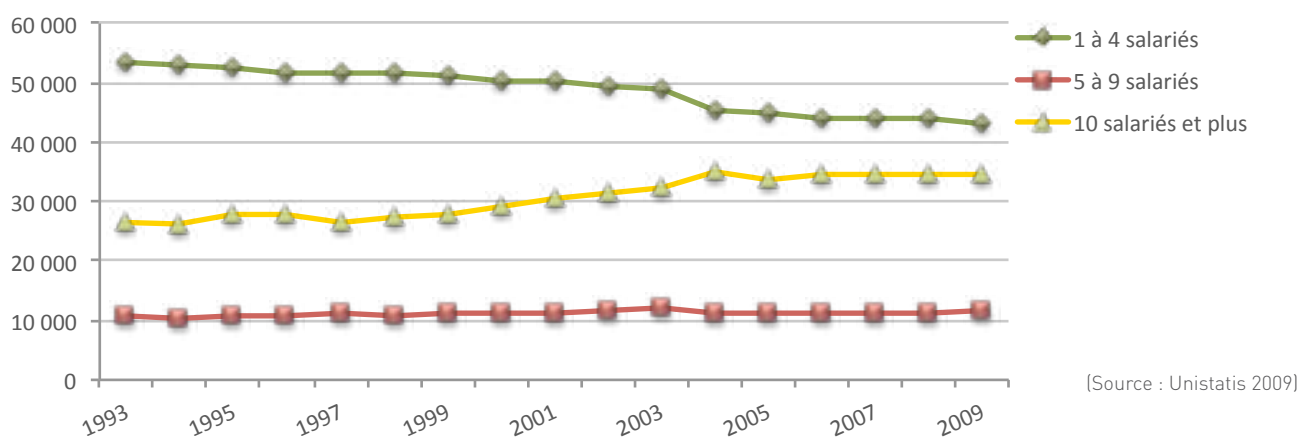
Répartition des effectifs salariés par tranche d'effectif en ETP



[Source : OPCA PL 2010]

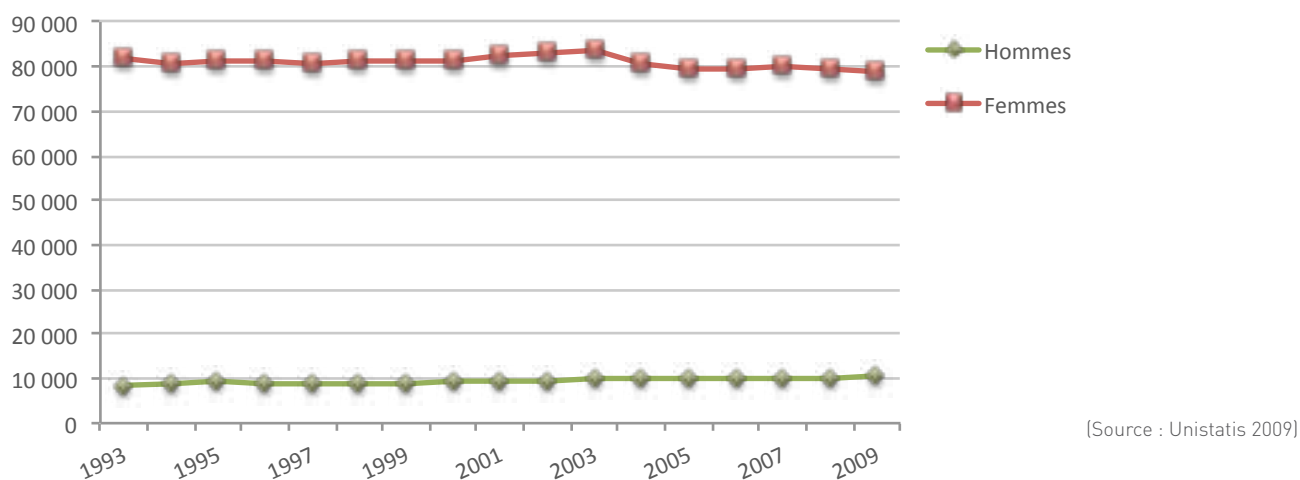
Les statistiques de l'évolution de l'emploi salarié montrent des tendances inverses selon la taille des cabinets médicaux. Depuis 1993, et particulièrement depuis 2003, le nombre de personnes travaillant dans des structures de moins de 5 salariés diminue tandis que celui des structures de 10 salariés et plus suit la trajectoire inverse, augmentant quasi continuellement sur la même période. L'effectif des cabinets de 5 à 9 salariés est quant à lui relativement stable. Le nombre de cabinets de médecins généralistes s'est réduit de près de 25 % entre 1993 et 2009 (source Unistatis). En parallèle, le nombre de salariés de ces cabinets a très légèrement augmenté sur la même période. Ces évolutions peuvent traduire un phénomène de regroupement des cabinets médicaux entre 1993 et 2009, qui se poursuivrait aujourd'hui.

Évolution des effectifs salariés par taille d'établissement



Si les emplois dans les cabinets sont très majoritairement occupés par des femmes, l'écart entre les deux sexes tend lentement à se réduire du fait principalement des cabinets de radiologie et de radiothérapie qui recrutent un nombre d'hommes plus important. Ainsi, alors qu'il n'y avait que 10 % d'hommes salariés en 2001, ils sont 12 % en 2009.

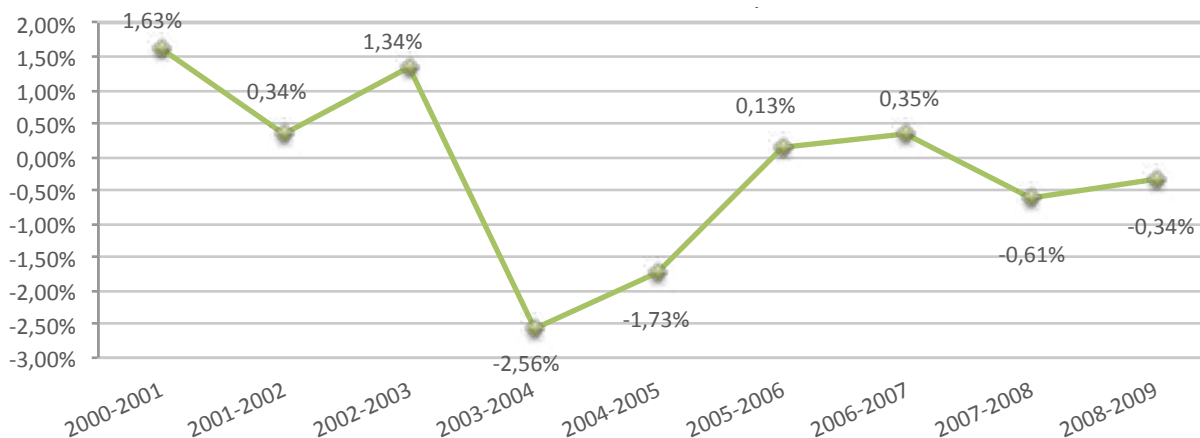
Évolution des effectifs salariés par genre



UN TAUX DE VARIATION DE L'EMPLOI PLUS DYNAMIQUE QUE CELUI DES ENTREPRISES

Le taux de variation⁴ du nombre de cabinets médicaux était négatif sur pratiquement toute la période 2000-2009 alors qu'il est plus fréquemment positif pour l'emploi. En effet, la baisse du nombre d'établissements est essentiellement due à la fermeture de petits cabinets tandis que le nombre de structures de plus de 5 salariés augmente.

Taux de variation de l'emploi



Clé de lecture : entre 2000 et 2001 le nombre de salariés dans les cabinets médicaux a augmenté de 1,63 %.

(Source : Unistatis 2009)

⁴ Le taux de variation exprime la variation des effectifs salariés entre deux dates.

STRUCTURATION DE L'EMPLOI

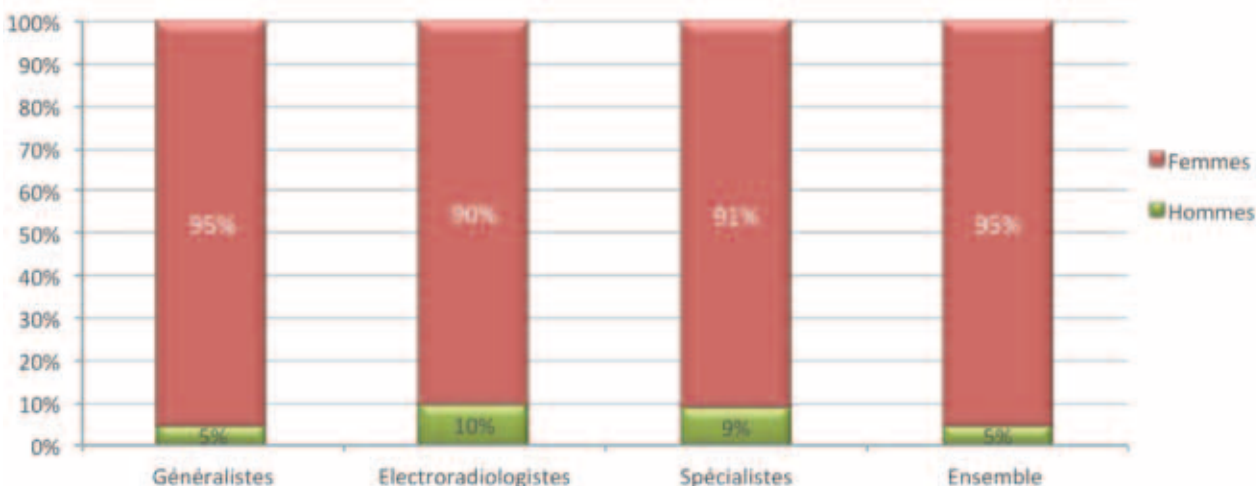
Les caractéristiques des salariés

UNE PROFESSION TRÈS FÉMININE

Selon les données UNEDIC, 88 % des salariés de la branche sont des femmes. Selon les données de l'OPCA PL en équivalent temps plein, elles représentent 95 % des salariés.

La répartition hommes-femmes diffère selon la catégorie d'établissement : la proportion d'hommes est plus importante dans les cabinets d'électroradiologistes ou de spécialistes. Les généralistes emploient essentiellement des secrétaires médicaux, emploi féminin à plus de 99 %, tandis que les électroradiologistes et spécialistes recrutent également du personnel technique, relativement plus masculin : des manipulateurs radio, qui sont les plus nombreux et ne comptent « que » 85 % de femmes ou, dans une moindre mesure, des masseurs-kinésithérapeutes, profession masculine à 50 %.

Répartition des effectifs par genre selon l'activité

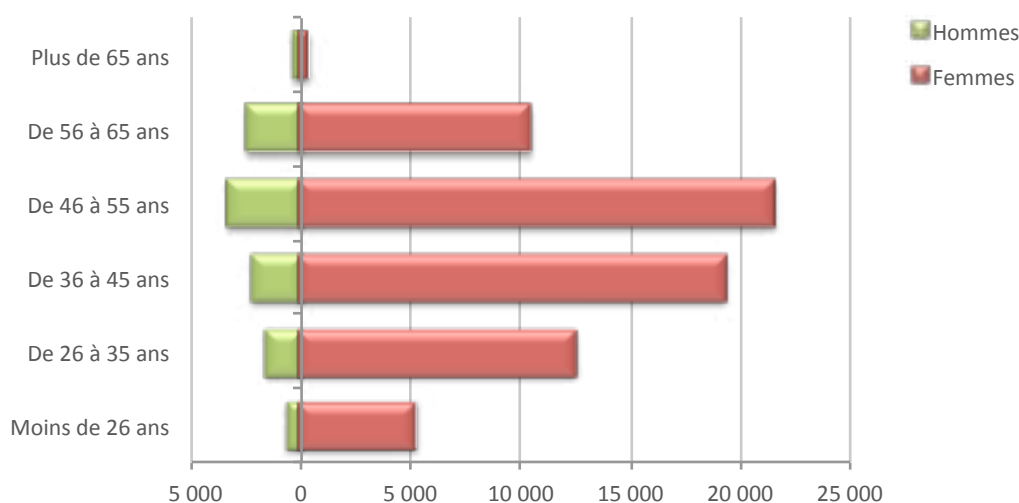


(Source : OPCA PL 2010)

⁵ CNOM, Atlas de la démographie médicale en France, Situation au 1^{er} janvier 2010.

Près de 60 % des salariés de la branche professionnelle ont entre 36 et 55 ans. Les plus nombreux se situent dans la classe d'âge des 46-55 ans, les données datant de 2008, ces salariés ont aujourd'hui, en 2011, entre 49 et 58 ans. Les prochaines années seront marquées par de nombreux départs en retraite. D'après le CNOM⁵, 58 % des médecins en activité régulière en 2010 ont plus de 50 ans. Compte tenu de la baisse globale du nombre de médecins, les départs en retraite des médecins dans les années à venir ne seront pas intégralement remplacés. La baisse du nombre de médecins induira sans doute des fermetures de cabinets médicaux qui auront un impact sur les effectifs salariés de la branche. Ces derniers pourraient diminuer dans les prochaines années même si les structures plus importantes poursuivent leur développement.

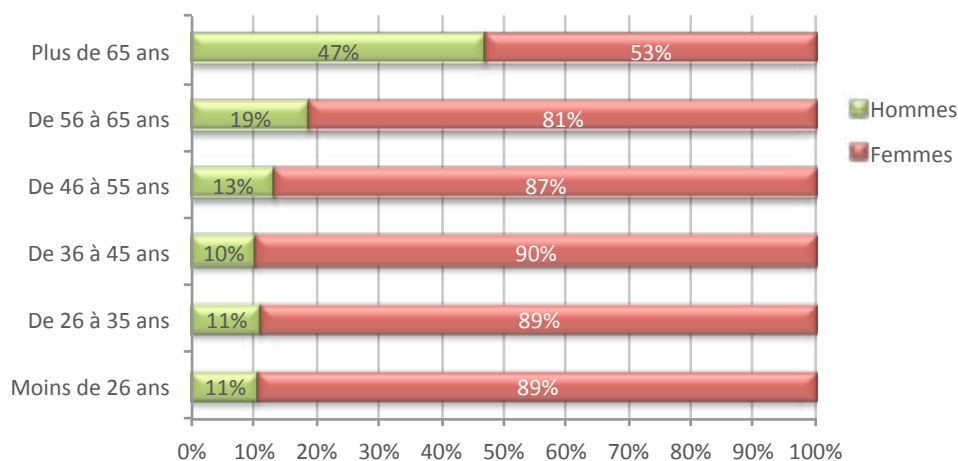
Pyramide des âges par genre



(Source : INSEE DADS 2008)

La répartition des effectifs par genre en fonction de l'âge montre que les hommes restent proportionnellement plus longtemps en poste que les femmes. Ainsi, alors qu'ils ne représentent que 11 % des moins de 45 ans, 47 % des plus de 65 ans sont des hommes. Ces différences sont dues d'une part aux arrêts anticipés des femmes suite aux gains de trimestres par enfant dans le calcul de la retraite et, d'autre part, probablement en raison d'une différence de structure d'emplois, comme nous le voyons ci-dessous, et d'âge de démarrage de la carrière professionnelle.

Répartition par genre en fonction de l'âge



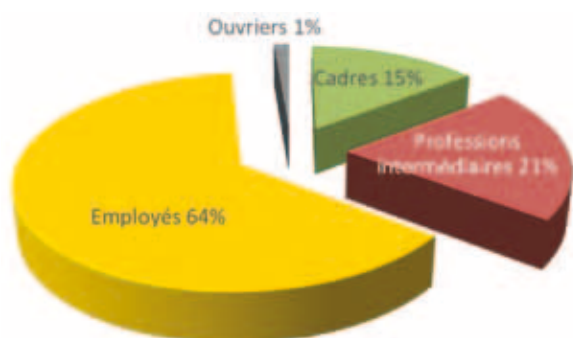
(Source : INSEE DADS 2008)

UNE PRÉDOMINANCE DES EMPLOYÉS

Les employés représentent près des deux tiers des salariés de cabinets médicaux, les professions intermédiaires 21 % et les cadres 15 %. On trouve 1 % d'ouvriers au sein des cabinets médicaux qui sont pour la plupart des employés de ménage.

La catégorie des employés est principalement composée de secrétaires médicaux, mais inclut aussi les agents d'accueil et les assistants de direction. Les professions intermédiaires regroupent essentiellement des manipulateurs radio, mais également des infirmiers et techniciens, notamment en informatique mais en nombre plus restreint.

Répartition des effectifs par CSP

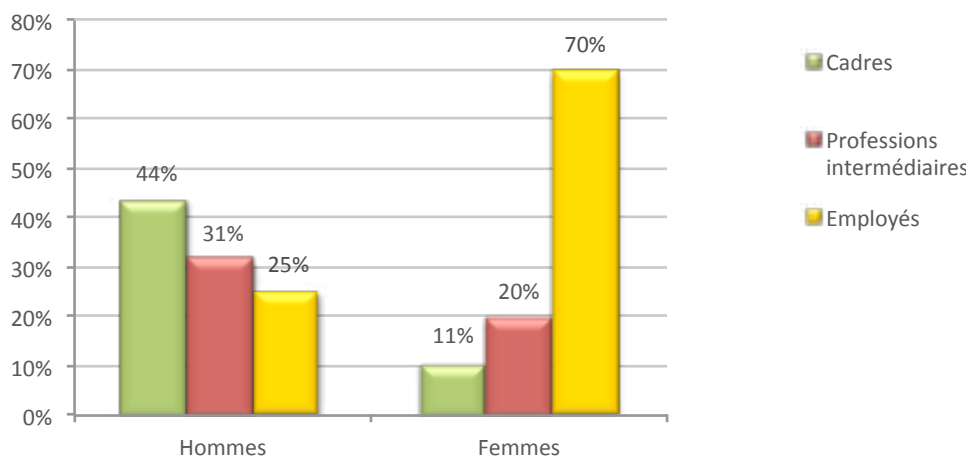


(Source : INSEE DADS 2008)

UNE TYPOLOGIE DES EMPLOIS FORTEMENT LIÉE AU GENRE

La structure de l'emploi diffère fortement selon le genre : 70 % des femmes sont des employées contre seulement 25 % des hommes, tandis que 40 % des hommes sont des cadres contre seulement 11 % des femmes.

Répartition des effectifs par genre et par CSP



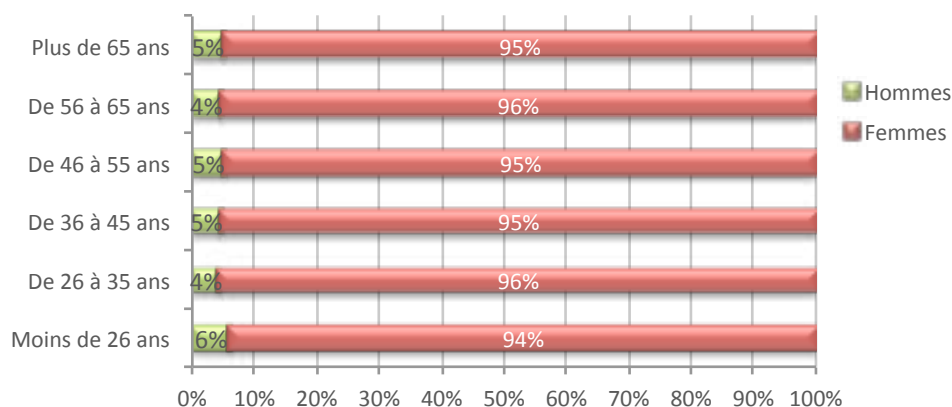
(Source : INSEE DADS 2008)

Clé de lecture : 44 % des hommes salariés dans les cabinets médicaux sont cadres.

DES DÉPARTS À LA RETRAITE À PRÉVOIR DANS TOUTES LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

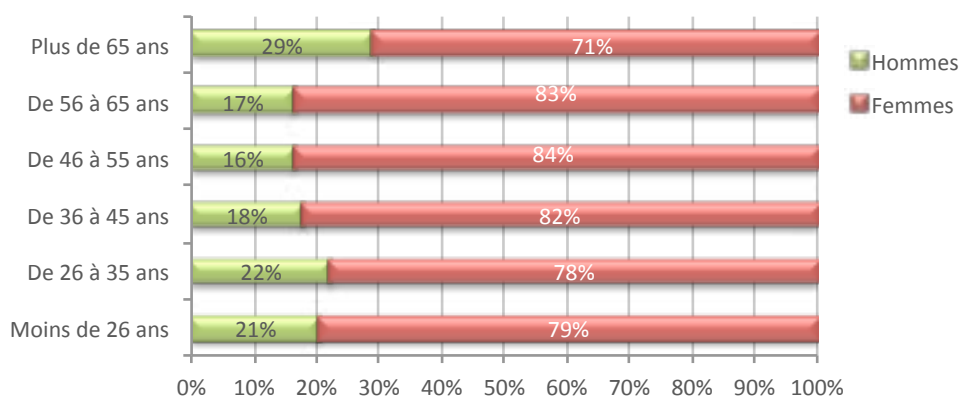
La proportion d'hommes chez les employés est stable quel que soit l'âge tandis qu'elle augmente considérablement avec l'âge chez les cadres. Ce sont donc essentiellement les femmes cadres qui terminent leur carrière prématurément. Les professions intermédiaires se caractérisent par une proportion d'hommes plus importante chez les moins de 26 ans : ceci est sans doute la traduction de la masculinisation de certains métiers techniques (manipulateurs radio par exemple).

Répartition par âge et par genre des employés



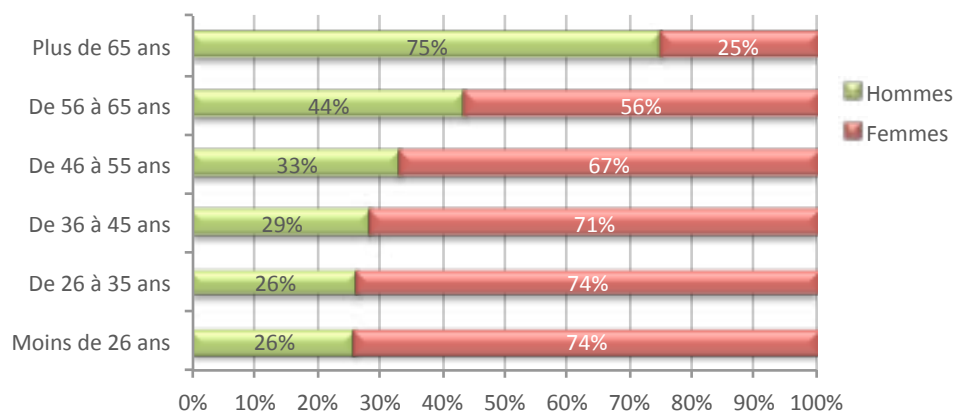
(Source : INSEE DADS 2008)

Répartition par âge et par genre des professions intermédiaires



(Source : INSEE DADS 2008)

Répartition par âge et par genre des cadres

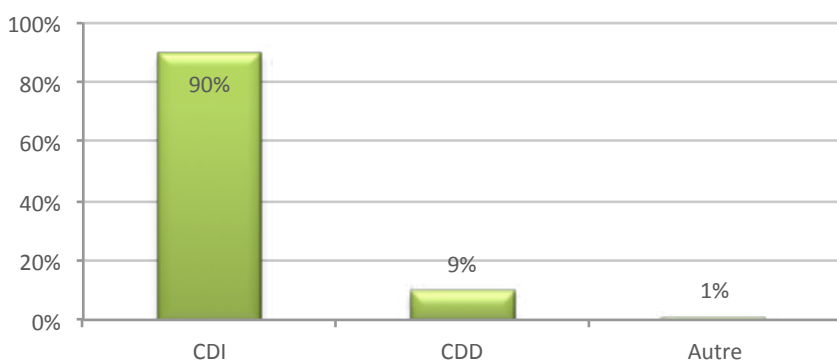


(Source : INSEE DADS 2008)

DES SALARIÉS À 90 % EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Le contrat à durée indéterminée (CDI) prédomine : 90 % des salariés des cabinets médicaux bénéficient d'un CDI, 9 % d'un contrat à durée déterminée (CDD), et 1 % d'un autre type de contrat. Cette dernière catégorie regroupe notamment les contrats d'apprentissage, les contrats aidés et les contrats nouvelle embauche (CNE). On ne note pas de différence entre les hommes et les femmes.

Répartition des effectifs par type de contrat de travail

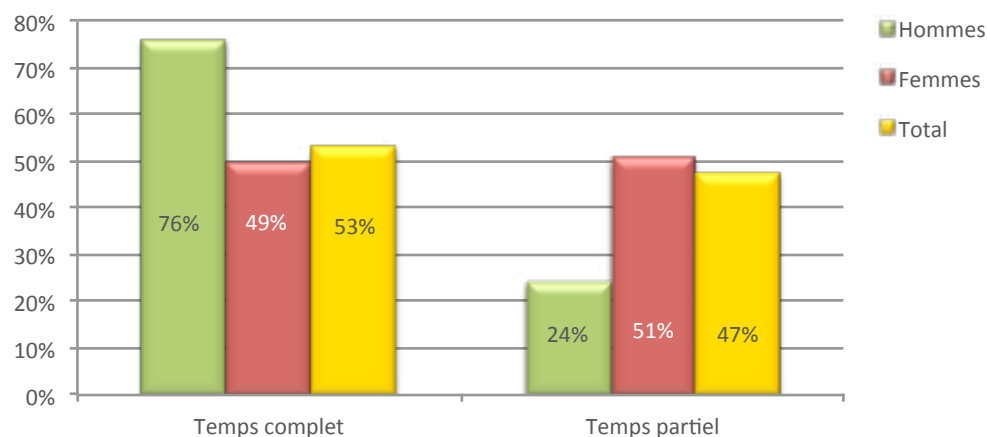


(Source : INSEE DADS 2008)

DES FEMMES MAJORITAIREMENT À TEMPS PARTIEL ET DES HOMMES À TEMPS PLEIN

Le travail à temps partiel concerne près de la moitié des salariés dans la branche des cabinets médicaux. Les conditions d'emploi sont très différentes entre les hommes et les femmes : près d'un quart des hommes travaille à temps partiel contre plus de la moitié des femmes.

Condition d'emploi en fonction du genre



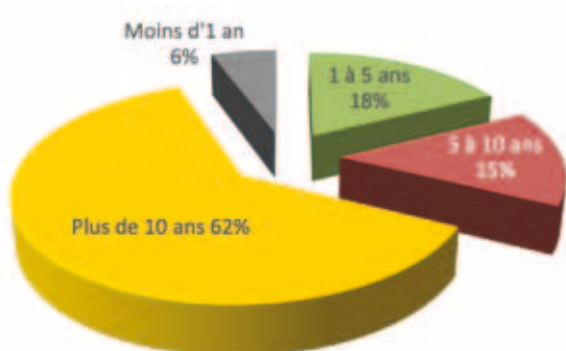
(Source : INSEE DADS 2008)

Clé de lecture : 76 % des hommes salariés de cabinets médicaux travaillent à temps complet.

UNE MAJORITÉ DE SALARIÉ AYANT DE L'ANCIENNETÉ

La majorité des salariés de la branche professionnelle des cabinets médicaux travaille dans leur entreprise actuelle depuis plus de 10 ans (selon l'enquête emploi de l'INSEE). Sans surprise, cette ancienneté augmente avec l'âge du salarié.

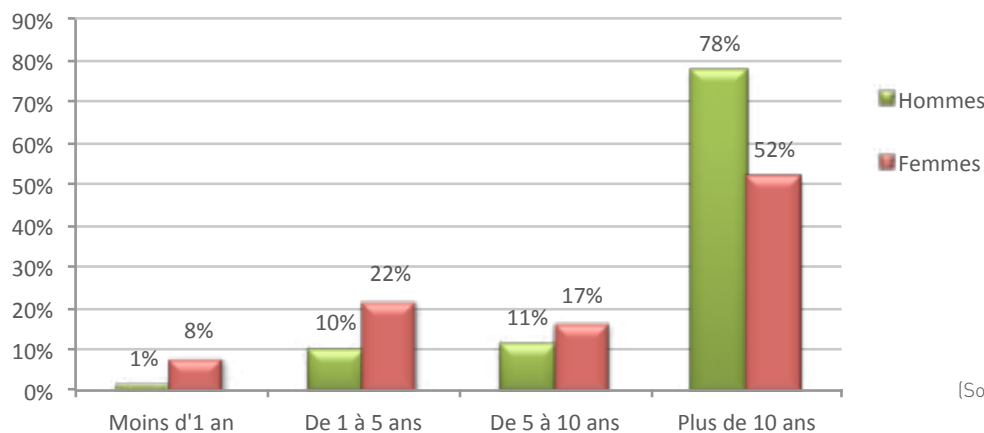
Ancienneté des salariés dans leur entreprise



[Source : Enquête Emploi [INSEE] 2009]

L'analyse de l'ancienneté dans l'entreprise en fonction du genre marque des différences importantes. L'ancienneté dans l'entreprise est plus élevée pour les hommes que pour les femmes : près de 4 hommes sur 5 sont en poste depuis plus de 10 ans mais seule la moitié des femmes atteint cette ancienneté. Ces données traduisent une forte stabilité du personnel dans ce secteur d'activité. En effet, si on se réfère aux données de l'enquête emploi de l'INSEE tous secteurs confondus, la part des salariés qui ont une ancienneté supérieure à 10 ans dans leur entreprise est de 36 % et de 37 % pour les salariés du « secteur Education, Santé, Action Sociale ». Inversement, la part des salariés qui ont été embauchés dans l'année se situe autour de 13 % sur ces 2 populations.

Ancienneté dans l'entreprise en fonction du genre

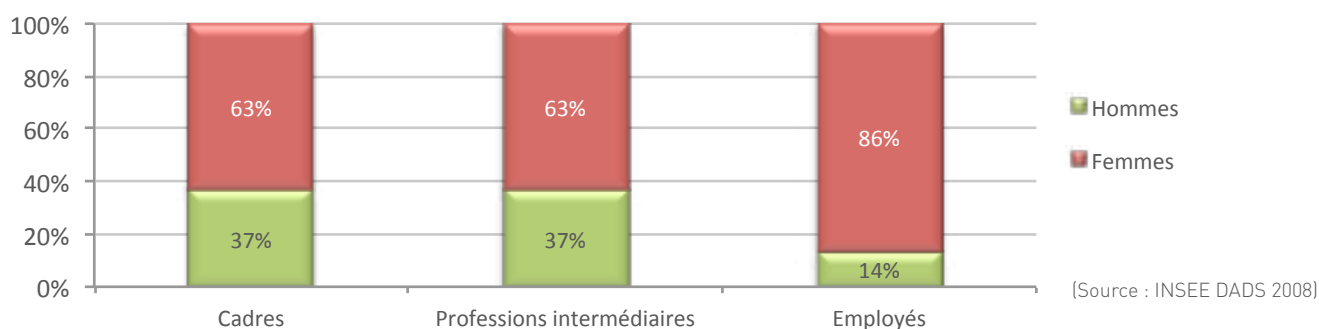


[Source : Enquête Emploi [INSEE] 2009]

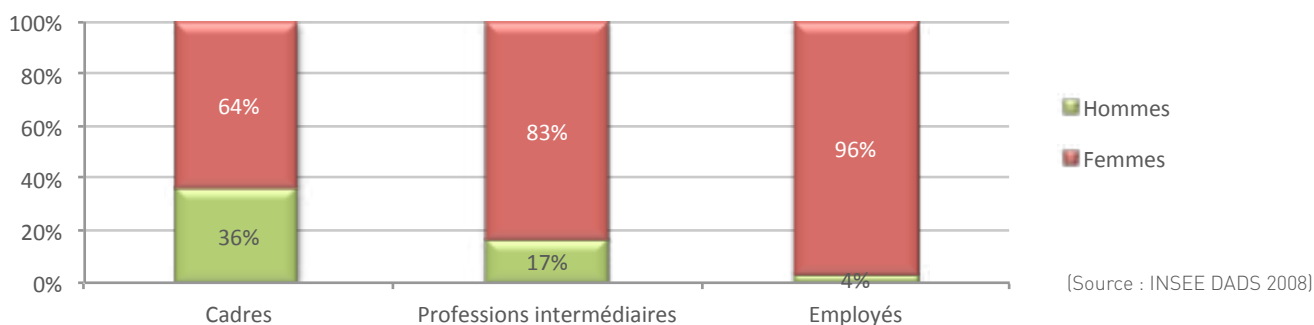
DES NOUVELLES EMBAUCHES PLUS MASCULINES

La structure par genre des nouvelles embauches diffère de la structure des personnels en poste pour les professions intermédiaires et les employés avec une augmentation de la part des hommes : ils représentent 37 % des nouvelles embauches pour les professions intermédiaires et 14 % pour les employés. Cette tendance peut refléter une masculinisation des recrutements mais également traduire une évolution professionnelle plus importante chez les hommes qui, s'ils sont recrutés comme profession intermédiaire ou employé, n'y restent pas par la suite.

Répartition par genre des salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an



Répartition par genre des salariés dont l'ancienneté est supérieure à 1 an



La rémunération et ses déterminants

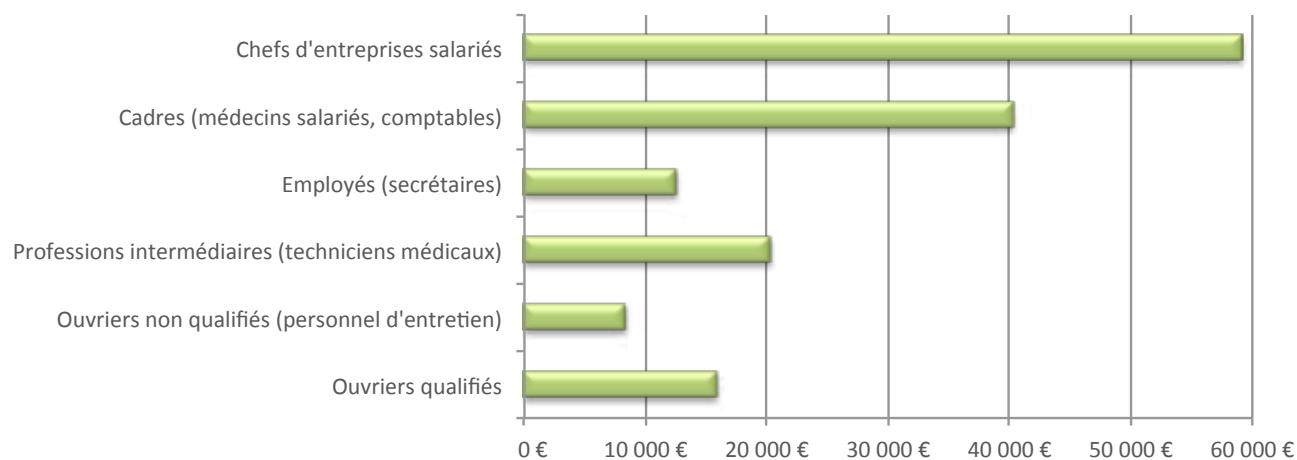
UNE FAIBLE DISPERSION DES RÉMUNÉRATIONS DES SALARIÉS AU SEIN DE LA BRANCHE

La rémunération annuelle au sens de la DADS (rémunération annuelle nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG et de CRDS incluant également les indemnités nettes), toutes CSP confondues, s'élève à **18 300 euros en moyenne** avec **une médiane qui se situe à 15 500 euros**. La moitié des salariés de la branche professionnelle a donc une rémunération inférieure à 15 500 euros et l'autre moitié une rémunération supérieure.

La rémunération moyenne annuelle proche de la médiane traduit le peu de dispersion des rémunérations des salariés de la branche. La concentration de près de 65 % des salariés sur une seule catégorie professionnelle, les employés, composée essentiellement de secrétaires médicaux, explique à la fois cette faible dispersion et le niveau de la rémunération moyenne (à titre indicatif, la rémunération moyenne mensuelle des secrétaires médicaux se situe entre 1 400 et 1 500⁶ euros par mois soit près de 17 500 euros par an).

Les rémunérations moyennes suivent les CSP avec la plus forte rémunération pour les chefs d'entreprises et la plus faible pour les ouvriers non qualifiés, excepté les ouvriers qualifiés qui se distinguent par une rémunération moyenne supérieure à celle des employés.

Rémunération annuelle moyenne par CSP



(Source : DADS 2008)

⁶ A titre indicatif, d'après les données de l'OPCA PL, la rémunération moyenne nette des stagiaires secrétaires médicaux sur l'année 2010, est de 1 451 euros.

Les salaires nets médians et moyens sont relativement proches sauf dans la catégorie des chefs d'entreprise au sein de laquelle la dispersion des salaires est plus forte. La quasi égalité des salaires moyens et médians des professions intermédiaires (techniciens médicaux essentiellement) et des employés (secrétaires) traduit une homogénéité des salaires de ces professions au sein de la branche professionnelle. Le salaire annuel des employés correspond au SMIC tandis qu'il se situe bien en-dessous pour les ouvriers non qualifiés, cette situation s'explique sans doute par une proportion élevée du temps partiel dans cette catégorie.

Catégories socioprofessionnelles	Salaire annuel net moyen	Salaire annuel net médian
Chefs d'entreprises salariés	59 151 €	51 510 €
Cadres (médecins salariés, comptables)	40 264 €	41 323 €
Professions intermédiaires (techniciens médicaux)	20 359 €	20 357 €
Employés (Secrétaires)	12 617 €	12 771 €
Ouvriers qualifiés	15 924 €	17 414 €
Ouvriers non qualifiés (personnel d'entretien)	8 444 €	7 512 €

[Source : DADS 2008]

DES ÉCARTS DE SALAIRES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES D'ENVIRON 20 %

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes est plus important chez les chefs d'entreprise. Le genre explique donc une part importante de la dispersion des salaires observée plus haut au sein de cette catégorie. L'écart est supérieur à 20 % chez les employés, les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés. À titre de comparaison, tous secteurs et temps de travail confondus, l'écart de salaire hommes/femmes au niveau national est de 26,9 %. Il est de 19,4 % pour les cadres, 13,6 % pour les professions intermédiaires et 6,7 % pour les employés⁷. Dans la branche des cabinets médicaux, l'écart est plus faible qu'au niveau national chez les cadres mais particulièrement élevé chez les employés.

Catégories socioprofessionnelles	Salaires moyen des Hommes	Salaire moyen des Femmes	Ecart
Chefs d'entreprise	63 621 €	40 776 €	35,9 %
Cadres	43 760 €	38 255 €	12,6 %
Professions intermédiaires	22 797 €	19 805 €	13,1 %
Employés	15 953 €	12 448 €	22,0 %
Ouvriers qualifiés	17 158 €	12 693 €	26,0 %
Ouvriers non qualifiés	10 034 €	7 994 €	20,3 %

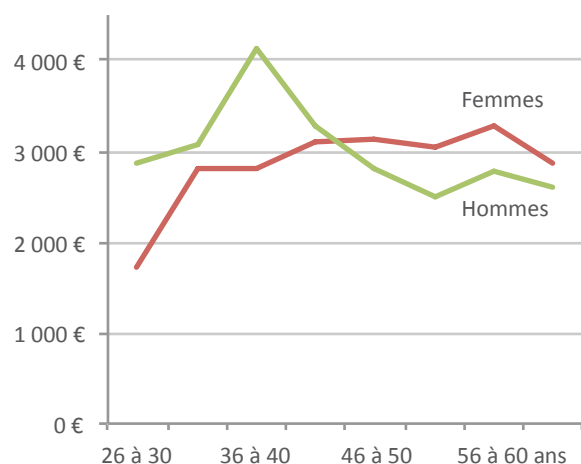
[Source : DADS 2008 – Traitement cabinet Geste]

⁷ Rémunération brute moyenne 2006 – Premières Synthèses, oct 2008, n°44-5 – DARES.

L'écart par CSP est mesuré en salaire horaire moyen, écart traditionnellement moins élevé que l'écart entre les salaires mensuels moyens puisque le salaire horaire élimine l'effet temps de travail.

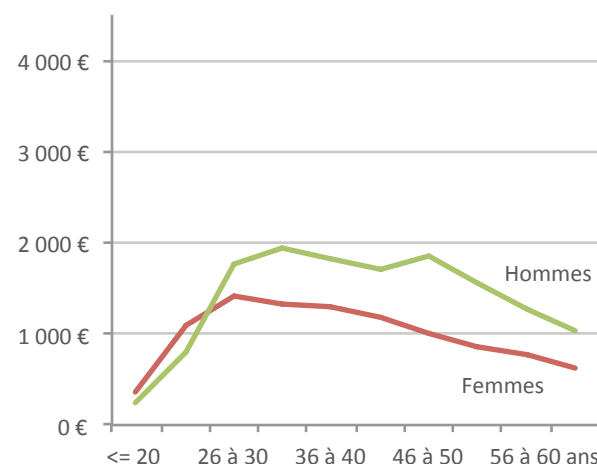
L'analyse du niveau de salaire en fonction de l'âge permet de mieux comprendre les écarts de salaires. Il s'agit ici de la rémunération mensuelle brute calculée à partir des données des caisses de retraite (les caisses de retraite enregistrent la totalité des rémunérations perçues sur un exercice, primes comprises, données ramenées ici à une donnée mensuelle). Les courbes ci-dessous représentent le niveau de la médiane pour chacune des classes d'âge de la population des salariés sur l'exercice 2009 en distinguant d'une part la population des cadres et d'autre part la population des non cadres.

Salaire brut mensuel médian des cadres en fonction de la classe d'âge



(Source : Vauban et Prémalliance 2009 - Traitement Geste)

Salaire brut mensuel médian des non cadres en fonction de la classe d'âge



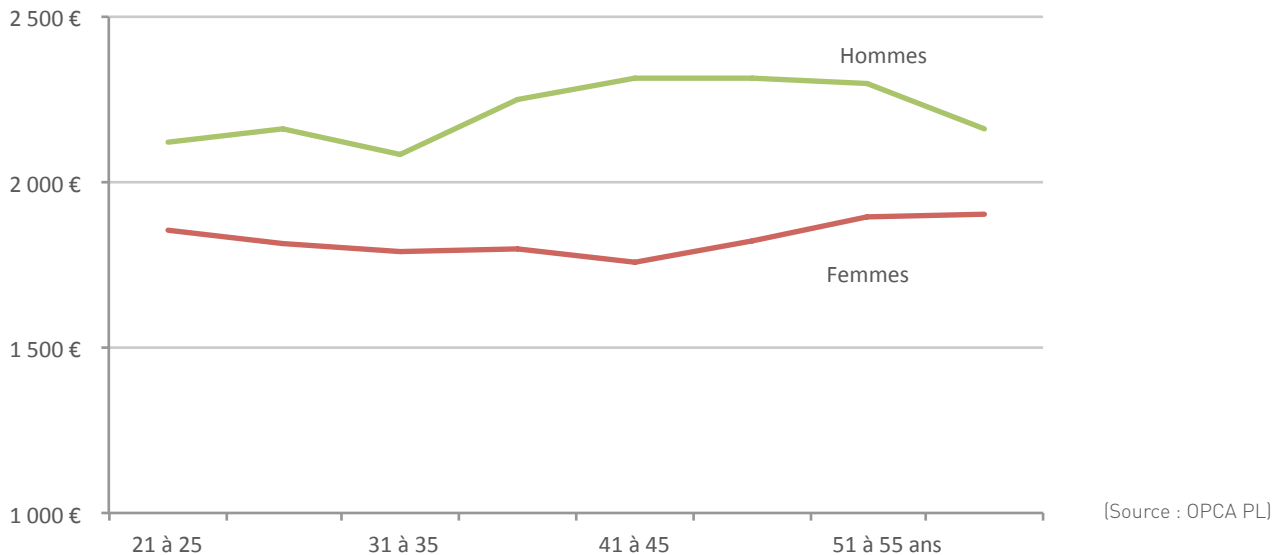
(Source : Vauban et Prémalliance 2009 - Traitement Geste)

Les courbes, représentées sur les 2 graphiques ci-dessus, mettent en évidence plusieurs phénomènes :

- 1. Un écart de salaire important dans la classe des 26-30 ans chez les cadres** qui peut s'expliquer par les emplois occupés : les hommes occupent des postes de cadre pour lesquels les rémunérations seraient plus élevées dès l'embauche.
- 2. Un écart de salaire qui se creuse à partir de 25 ans pour les non cadres et un peu plus tard, 30 ans, chez les cadres.**

Cet écart se creuse d'autant plus chez les non cadres que le salaire des femmes diminue dès 25 ans. Le passage à temps partiel de nombre d'entre elles à l'arrivée des enfants explique en partie cette diminution. En effet, elle n'apparaît plus si on considère uniquement les salariés non cadre à temps plein. Néanmoins dans ce cas, malgré un resserrement des écarts, le salaire médian des femmes non cadres reste inférieur à celui des hommes. Cet écart peut être le reflet d'une moindre progression professionnelle et salariale des femmes en raison de carrières souvent interrompues (congé parental, temps partiel pendant plusieurs années) ou d'une différence dans les emplois occupés, les hommes occuperaient alors des emplois plus rémunérateurs que les femmes.

Salaires brut mensuel médian des non cadres à temps plein en fonction de l'âge



Note : la courbe ci-dessus a été réalisée à partir des données correspondant aux stagiaires de l'OPCA PL. Les salaires sont donc ceux des stagiaires et non ceux de l'ensemble des salariés mais, si le niveau du salaire n'est pas forcément représentatif de la population des salariés tout entière, on estime que ces données sont un bon indicateur de leurs variations relatives.

- 3. Chez les cadres et les non cadres, le salaire des hommes croît jusqu'à 35-40 ans** traduisant une progression professionnelle plus forte. Le pic que l'on note chez les cadres peut être l'expression des heures supplémentaires et astreintes qui seraient réalisées plus fréquemment par les hommes (en raison de leur plus grande disponibilité qu'elle soit réelle ou résultant de la représentation que s'en fait l'employeur). Le pic peut également être conjoncturel et traduire une pénurie momentanée de professionnels sur le marché du travail.
- 4. Le salaire médian des femmes cadres de plus de 45 ans supérieur à celui des hommes** peut s'expliquer par leur évolution professionnelle en cours de carrière liée, aux dires de certaines d'entre elles, à un surinvestissement professionnel pour accéder à leur poste actuel.
- 5. La diminution du salaire médian chez les cadres après 55 ans** provient probablement des arrêts de carrière, les salariés qui restent en emploi sont alors ceux dont les rémunérations sont les plus faibles.
- 6. La diminution du salaire médian chez les non cadres à partir de 50 ans** peut également être le reflet d'un effet générationnel : les salariés âgés de plus de 50 ans aujourd'hui auraient démarré à des niveaux de rémunération inférieurs à ceux des générations plus jeunes.

LES PRATIQUES DE FORMATION

Eléments de statistique

ENTREPRISES FORMATRICES ET ACCÈS À LA FORMATION PAR TYPE DE BUDGET SUR L'ANNÉE 2010

Sur les 37 018 adhérents de l'OPCA PL⁸, 2 136 cabinets ont envoyé au moins 1 salarié en formation soit 6 % des adhérents. Sur l'année 2010, 6 323 salariés sur les 7 111 partis en formation ont bénéficié d'une seule action de formation.

788 actions de formation, soit 11 % du total, ont concerné des personnes déjà bénéficiaires d'une formation au cours de l'année.

Au total, 91 % des stagiaires sont partis une seule fois en formation, 6 % deux fois, et 3 % trois fois ou plus.

	Entreprises		Salariés		Nombre total d'heures	Nombre moyen d'heures par stage
	Effectif	Taux d'entreprises formatrices	Effectif	Taux d'accès à la formation		
Plan de formation	1 306	3,5 %	5 271	5,5 %	93 339	17,7
Période de professionnalisation	13	Ns	23	Ns	10 185	442,8
Contrat de professionnalisation	385	1 %	598	0,6 %	263 766	441,1
DIF ⁹	453	1,2 %	1 212	1,3 %	29 207	24,1
Ensemble	2 136	5,8 %	7 104	7,4 %	396 497	55,8

[Source : OPCA PL 2010 – Traitement cabinet Geste]

Note : en tenant compte des salariés ayant bénéficié de plusieurs formations, le taux réel d'accès à la formation est de 7,1 % des salariés.

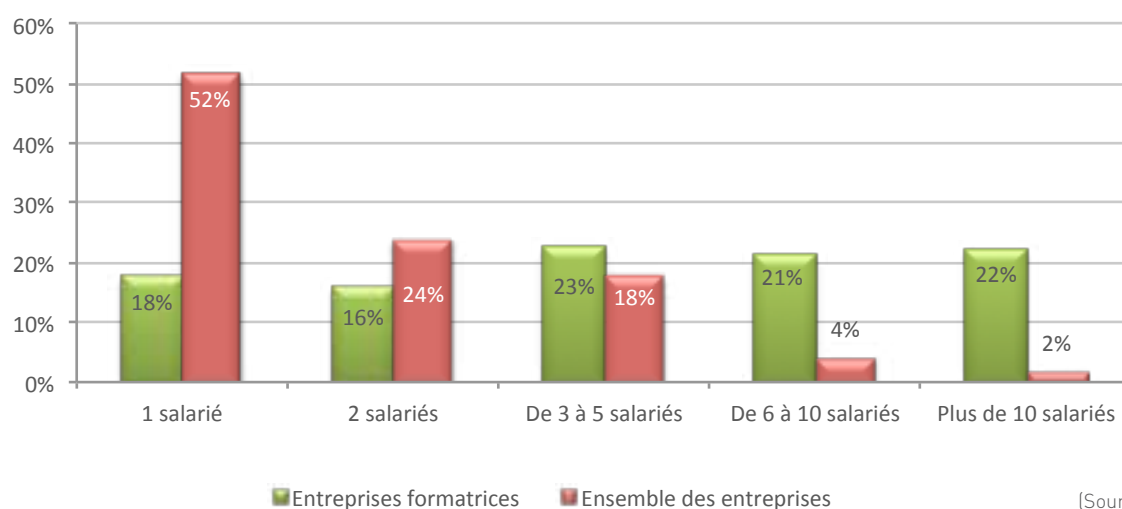
⁸ L'ensemble des informations concernant les pratiques de formation sont issues des données de l'OPCA PL.

⁹ DIF : droit individuel à la formation.

Les entreprises formatrices

Logiquement les cabinets n'ayant qu'un seul salarié comptent moins de départs en formation : ils représentent plus de la moitié des entreprises mais seulement 18 % des entreprises « formatrices ». Inversement les plus de 10 salariés qui représentent 2 % des entreprises concentrent plus de 20 % des entreprises formatrices.

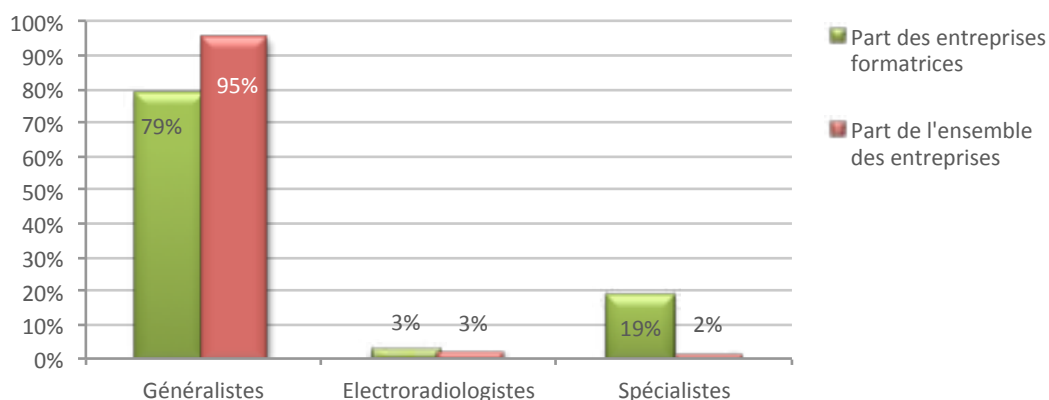
Répartition des entreprises par taille



RÉPARTITION DES ENTREPRISES FORMATRICES PAR CATÉGORIE

Proportionnellement les salariés des cabinets de médecins spécialistes partent plus fréquemment en formation que ceux des autres catégories de cabinets médicaux : 43 % des cabinets de médecins spécialistes ont eu recours à la formation contre seulement 5 % des cabinets de médecine générale.

Répartition des entreprises formatrices par activité en comparaison avec l'ensemble des entreprises

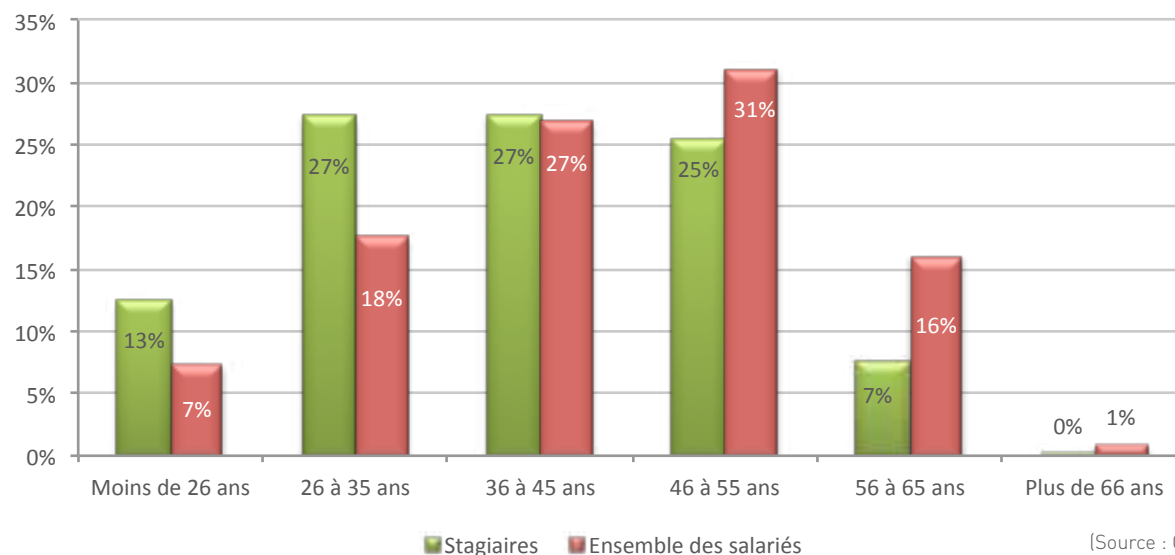


Caractéristiques de la population formée

Les départs en formation se concentrent sur les moins de 35 ans (40 % des stagiaires alors qu'ils représentent 25 % des salariés de la branche) et se raréfient après 45 ans (32 % des stagiaires ont plus de 45 ans alors qu'ils représentent 48 % des salariés).

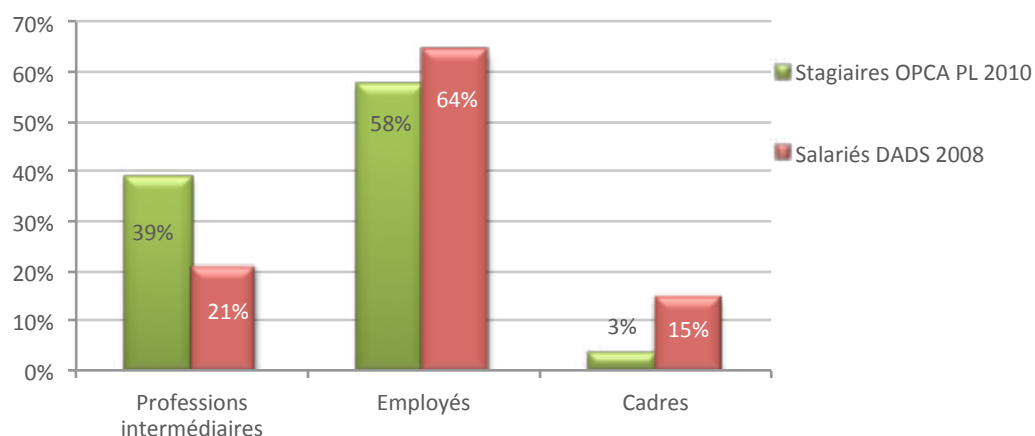
Les hommes sont sur-représentés puisqu'ils constituent 10 % des stagiaires contre 5 % seulement des effectifs salariés des entreprises.

Répartition des stagiaires par âge



Les départs en formation concernent plus particulièrement les professions intermédiaires, et donc essentiellement des manipulateurs radio, qui représentent 39 % des stagiaires pour 20 % des salariés environ.

Répartition des stagiaires par CSP



Note : le graphique ci-dessus compare 2 populations issues de sources différentes (OPCA PL 2010 et DADS 2008), les résultats doivent être donc pris à titre indicatif seulement.

Le taux d'accès des salariés à la formation est relativement faible. Au total seuls 9 % d'entre eux ont bénéficié d'une action de formation en 2010. Les femmes en général, ont un taux d'accès un peu supérieur aux hommes. Les professions intermédiaires ont un taux d'accès à la formation nettement supérieur aux autres catégories sociales.

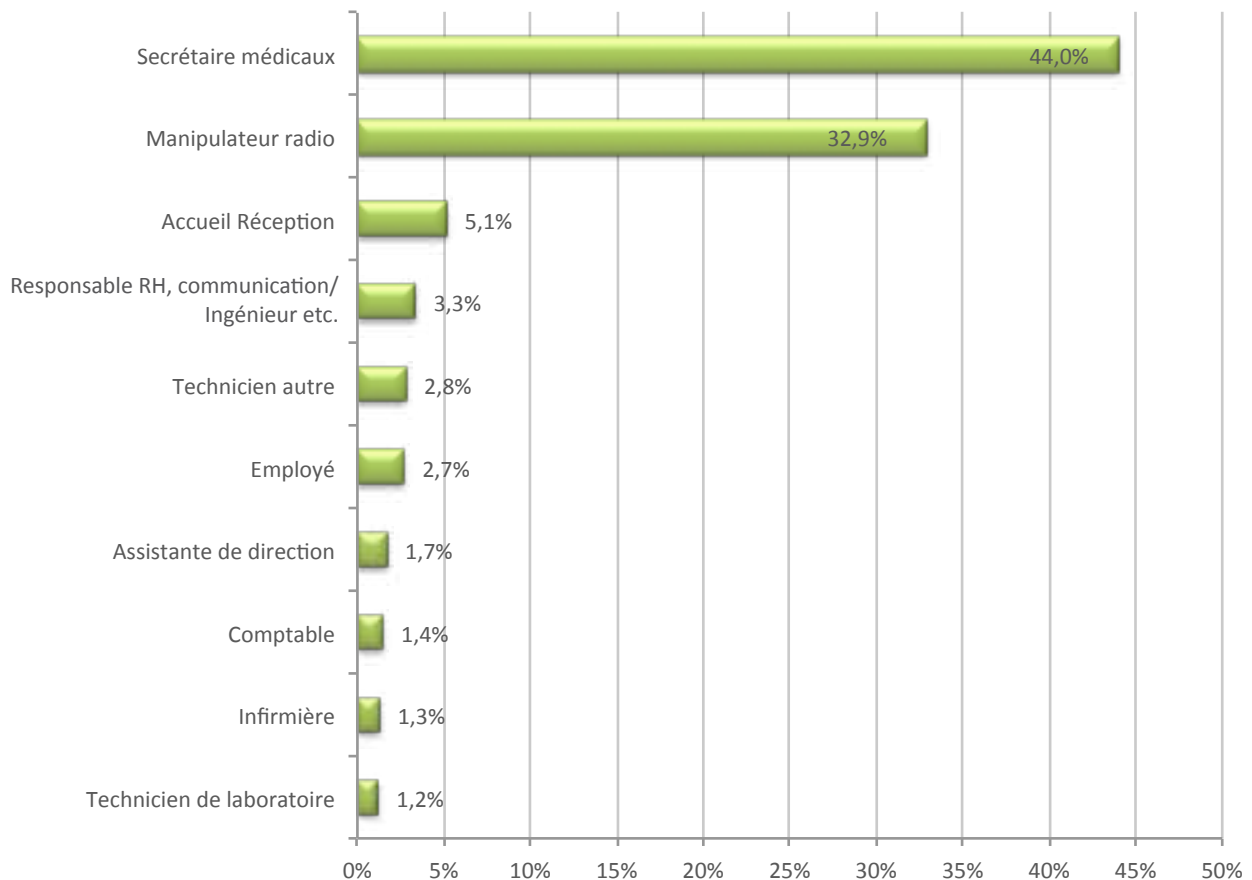
Taux d'accès en formation	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Total
Hommes	2 %	18 %	3 %	7 %
Femmes	2 %	16 %	8 %	9 %
Total	2 %	17 %	8 %	9 %

[Source : OPCA PL 2010]

Clé de lecture : le taux d'accès à la formation en 2010 des hommes est de 2 % chez les cadres, 18 % chez les professions intermédiaires et 3 % chez les employés. Au total le taux d'accès à la formation des hommes est de 7 %.

Toutes catégories confondues, les principaux bénéficiaires de formations sont les secrétaires médicaux suivis des manipulateurs radio.

Principaux emplois occupés par les personnes formées



[Source : OPCA PL 2010]

Note : ce tableau ne répertorie que les emplois totalisant au moins 40 salariés bénéficiaires d'une action de formation.

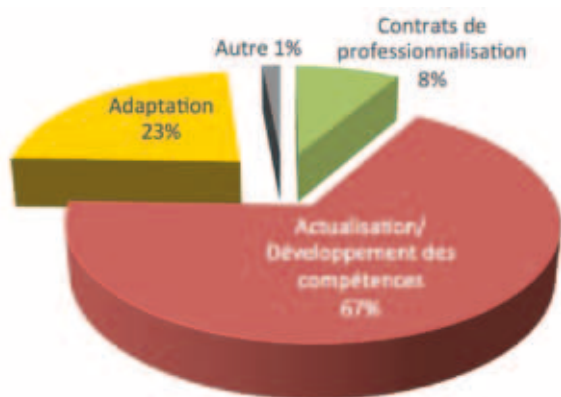
Caractéristiques des formations

ACTUALISATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES REGROUPENT LA MAJORITÉ DES ACTIONS DE FORMATION

Les stages d'actualisation et développement de compétences sont les plus fréquents. Le contrat de professionnalisation représente 8 % des formations et concerne à plus de 85 % des secrétaires médicaux. On compte aussi quelques employés ou personnel d'accueil.

Les formations « autres » regroupent les périodes de professionnalisation, bilans de compétence et VAE (validation des acquis de l'expérience). On dénombre un total de 39 VAE sur l'année 2010, elles concernent uniquement la formation de « secrétaire assistant médico-social ».

Répartition des formations par catégorie



[Source : OPCA PL 2010]

DES ACTIONS DE FORMATION MAJORITAIREMENT NON DIPLOMANTES

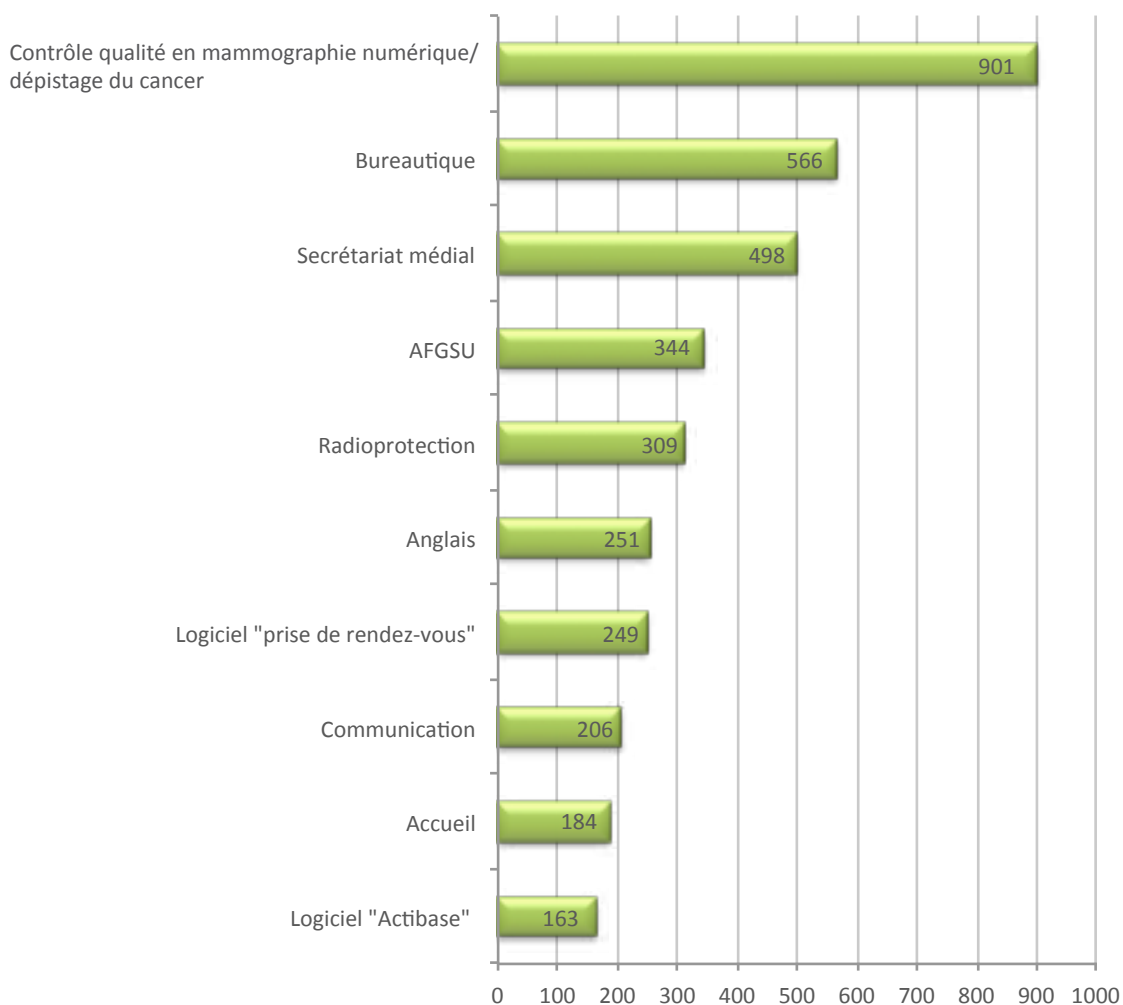
Les formations diplômantes ou certifiantes représentent 4 % de l'ensemble des formations mais 28 % du total des heures de formation. En moyenne, les formations diplômantes ont une durée dix fois supérieure aux autres catégories de formations.

	Diplômant ou certifiant		Non diplômant ou non certifiant		Durée moyenne des formations par stagiaire en nb d'heures	
	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Diplômant ou certifiant	Non diplômant ou non certifiant
Effectif	265	109 785	6 846	286 788	414	42
%	4 %	28 %	96 %	72 %		

[Source : OPCA PL 2010]

Les formations diplômantes ou certifiantes représentent 4 % de l'ensemble des formations mais 28 % du total des heures de formation. En moyenne, les formations diplômantes ont une durée dix fois supérieure aux autres catégories de formations.

Thèmes des 10 formations les plus suivies (en nombre d'actions)



(Source : OPCA PL 2010)

L'OMPL, un outil paritaire au service des professions libérales et des salariés

L'OMPL a été créée par l'UNAPL (Union Nationale des Professions Libérales) et les 5 syndicats de salariés représentatifs au plan national (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) par accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales.

Il regroupe 12 branches professionnelles, totalisant 50 % des entreprises libérales et 24 % de l'emploi salarié du secteur libéral, réparties en 3 secteurs d'activité :

- **la santé** (cabinets dentaires, cabinets médicaux, cliniques et cabinets vétérinaires, laboratoires de biologie médicale, pharmacies d'officine),
- **le cadre de vie et technique** (cabinets d'économistes de la construction, cabinets de géomètres-experts, topographe, photogrammètres et experts fonciers, entreprises d'architecture, experts en automobile),
- **le juridique** (administrateurs et mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, études d'huissiers de justice).

SES MISSIONS

- Dresser un état général de l'emploi et des qualifications dans les entreprises libérales.
- Réaliser des études prospectives sur l'évolution des entreprises, de l'emploi et des qualifications à court et moyen terme.
- Répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) sur les questions emploi-formation.
- Organiser des journées de rencontre/débat en lien avec les problématiques d'emploi et de qualification dans les entreprises libérales.

SON FONCTIONNEMENT

L'observatoire est une association loi 1901 administrée par un conseil d'administration et un bureau exécutif paritaires.

En savoir plus sur l'OMPL : www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr