



L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les entreprises libérales), association paritaire, conduit des études à la demande des CPNEF-FP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle). Ses travaux, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines des changements en cours. Ils apportent des éléments de réflexion aux partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration de leur politique emploi-formation. Les essentiels donnent une vision synthétique des principaux résultats de chaque étude.



Bruno Pelletier
Président



Marie-France Guthey
Vice-présidente

MUTATION ET DYNAMISME

Une tendance à la concentration entrepreneuriale est à l'œuvre dans la branche des cabinets dentaires. En toute hypothèse, ce phénomène devrait perdurer. La part des praticiens exerçant en groupement ou en société ne cesse de gagner du terrain. Les ressorts de cette tendance résident principalement dans la recherche d'une mutualisation des coûts de fonctionnement et des équipements associée à une optimisation de la valeur ajoutée générée par les praticiens. En effet, l'exercice en groupement ou en société facilite le recours

► Transformation du tissu entrepreneurial

En 2017, 30 536 cabinets dentaires (estimations Cabinet Rapelli) composent le tissu entrepreneurial de la branche au niveau métropolitain. Avec un volume des 23 275 entreprises recensées par Actalians (OPCA des Professions libérales, des établissements de l'Hospitalisation privée et de l'Enseignement privé), les

à de la main-d'œuvre salariée et permet de développer des stratégies de redistribution des tâches dans lesquelles le chirurgien-dentiste peut privilégier les actes constitutifs de son cœur de métier. Le volume et la qualité des tâches à haute valeur ajoutée sont ainsi favorisés. Parallèlement, le nombre de salariés progresse notablement. Même si les cabinets dentaires restent des TPE (très petites entreprises) le nombre moyen de salariés est à la hausse

structures employeuses représentent 76,2 % de l'ensemble des cabinets. Une tendance à la diminution du nombre total de structures est mise en perspective. Elle trouve son origine dans le développement continu de l'exercice en groupement et société.



74 644 actifs dont

47 % de chirurgiens-dentistes

96 % de femmes

89,4 % d'employés

86,6 % de CDI

62 % à temps complet



30 536 cabinets dentaires en 2017

23,8 % de structures non-employeuses

	2014	2015	2016	2017	Variation 2016/2014
Cabinets employeurs	23 188	23 244	23 131	23 275	+0,4 %
Cabinets non-employeurs	7 889	7 709(e)*	7 483(e)	7 261(e)	-8,0 %
Total cabinets	31 077	30 953(e)	30 614(e)	30 536(e)	-1,7 %
Praticiens libéraux	35 027	35 100	35 180	35 076	+0,1 %

Champ : France métropolitaine.
*(e) : estimation.

Sources : Estimations ; Insee, Recensement de la population, 2017 ; Actalians, bases adhérents, 2017 ; DREES, La démographie des autres professions de santé (RPPS et ADELI), 2017.

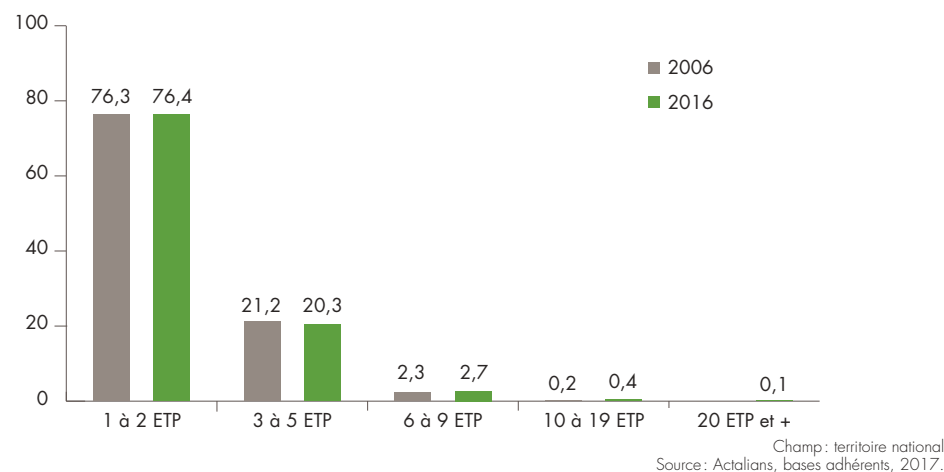
► **Émergence de grandes entreprises et recul des entreprises individuelles**

Les entreprises employeuses sont de petite taille. Trois quarts d'entre elles génèrent moins de trois emplois en équivalent temps plein (ETP). L'émergence récente de quelques

entreprises de plus de 20 emplois ETP est toutefois observée même si elles font figure d'exception.

« La part des praticiens exerçant en groupement ou en société ne cesse de gagner du terrain. Depuis 2014, elle progresse en moyenne de 2,3 % par an. »

📊 **Répartition des cabinets employeurs en fonction du nombre d'ETP (%)**



Accompagnant les mutations structurelles des entreprises, leur forme juridique tend à évoluer. Les entreprises individuelles restent majoritaires au sein des cabinets employeurs (65 %), mais

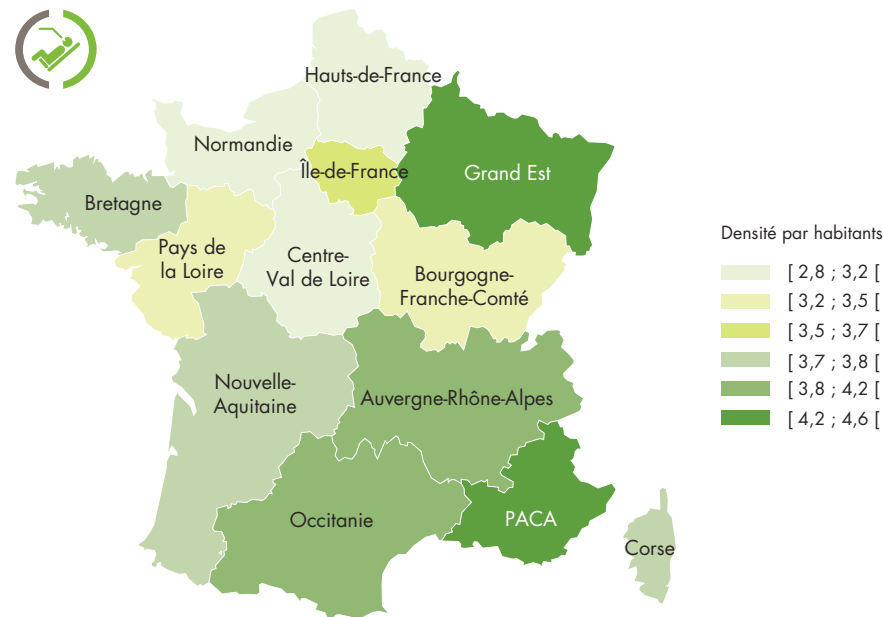
leur nombre a diminué de 14 % en moins de dix ans. Ce repli bénéficie aux formes sociétaires dont la part a plus que doublé.

► **Disparités régionales**

Concernant l'implantation des entreprises, d'importantes disparités territoriales sont observées. Elles concernent tout aussi bien la localisation des entreprises que la présence de salariés. La répartition des entreprises employeuses est très polarisée avec une surreprésentation marquée en Provence-Alpes-Côte

d'Azur et dans le Grand Est. Globalement, les régions méridionales bénéficient d'une présence renforcée de ce type d'entreprises, mais une approche départementale révèle des différentiels d'implantation très marqués au sein même des régions.

📍 **Nombre de cabinets dentaires employeurs pour 10000 habitants (2017)**



Champ : France métropolitaine.
Source : Actalians, bases adhérents, 2017 ; Insee, Estimation de la population au 1^{er} janvier, 2018.

Concernant l'implantation des entreprises, d'importantes disparités territoriales sont observées, tant au niveau de leur localisation que de la présence des salariés. La répartition des entreprises employeuses est très polarisée avec une surreprésentation marquée en

Provence-Alpes-Côte d'Azur et dans le Grand Est. Globalement, les régions méridionales bénéficient d'une présence renforcée de ce type d'entreprises, mais une approche départementale révèle des différentiels d'implantation très marqués au sein même des régions.

► **Entreprises productrices de richesse**

Parallèlement à leur fonction sanitaire, les cabinets dentaires sont aussi des entreprises productrices de richesses. En 2015, les entreprises individuelles – toutes tailles confondues

– ont produit en moyenne 128 080 € de valeur ajoutée. Pour les sociétés employeuses, cette moyenne s'établit à 478 729 €.

REGARD SUR LES SALARIÉS

En 2015, la branche compte 74 644 actifs tous statuts confondus. 47 % de cette population est composée de chirurgiens-dentistes qui exercent sous statut libéral, mixte ou salarié.

Hors chirurgiens-dentistes, la branche couvre 40 067 salariés. Un rapport de 1,13 salarié pour un chirurgien-dentiste est donc constaté.

► **Des entreprises créatrices d'emplois**

De 2008 à 2015, le nombre de salariés a progressé de 25,3 % alors que le nombre de cabinets employeurs reste relativement stable sur la période. Cette progression est liée à

l'accroissement du nombre de cabinets générant six emplois en ETP et plus. En outre, elle est fortement corrélée à la progression de la dépense nationale en soins dentaires.

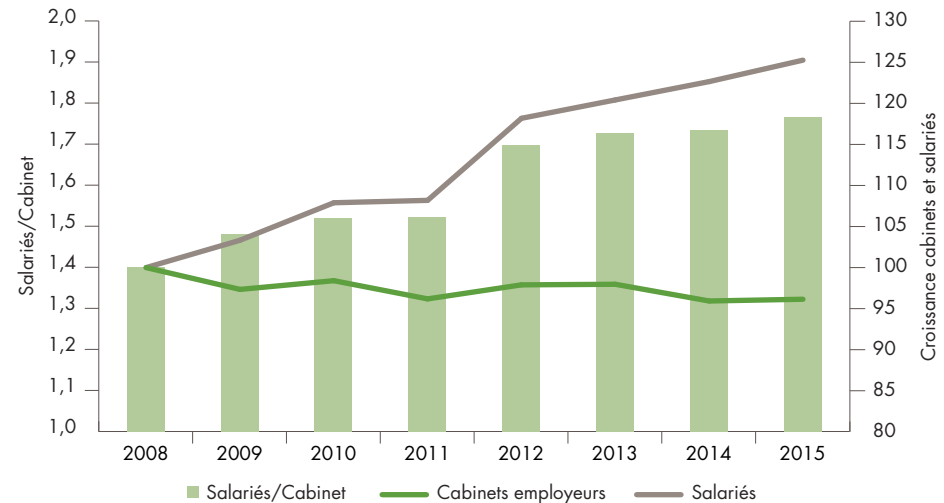
« Une grande disparité territoriale est observée avec une surreprésentation marquée en Provence-Alpes-Côte d'Azur et dans le Grand Est. »



« De 2008 à 2015, les effectifs salariés de la branche (hors chirurgiens-dentistes salariés) ont connu une progression de 25,3 % »



④ Nombre moyen de salariés par cabinet et évolution du nombre de cabinets employeurs et de salariés (base 100 en 2008)



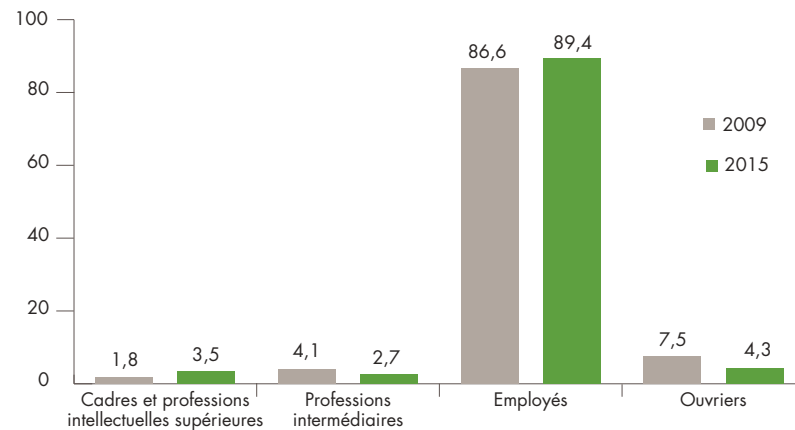
Champ : territoire national. Source : OMPL, Baromètre salariés et entreprises, 2018.

➤ Stabilisation de la féminisation et tendance au vieillissement

Les effectifs salariés sont caractérisés par une double spécificité. Le taux de féminisation est considérable : 96 % des salariés sont des femmes. D'autre part, la catégorie socioprofessionnelle des employés regroupe 89,4 % des effectifs. Les données temporelles montrent

que cette structuration est stable depuis 2008. Une tendance au vieillissement des actifs est toutefois relevée. La part des salariés âgés de 50 ans et plus a gagné cinq points pour atteindre 29,2 % en 2015.

④ Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle (% , 2015)



Champ : territoire national. Source : OMPL, Baromètre salariés, 2018

« la part des femmes de la branche atteint 96 % alors qu'elle s'élève à 77,9 % dans le secteur santé. »

CONDITIONS D'EMPLOI

➤ Contrats de travail pérennes

Les conditions d'emploi sont marquées par une très nette prévalence du contrat à durée indéterminée (86,6 %). En revanche, les hommes

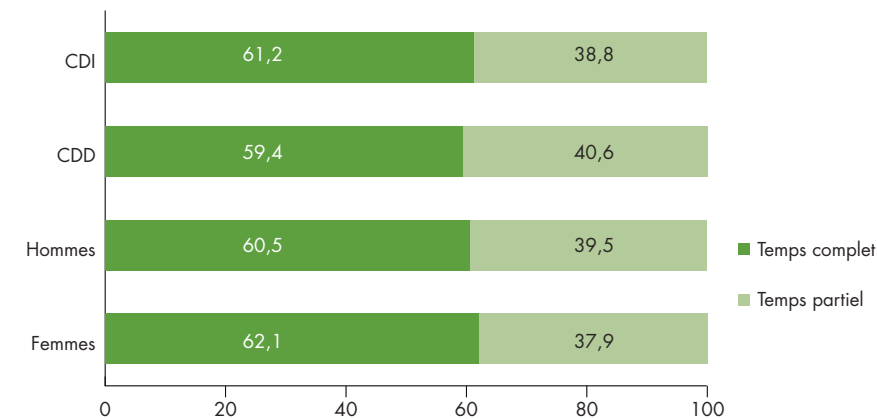
en sont moins souvent bénéficiaires. Les proportions sont respectivement de 78,7 % contre 87,7 %.

➤ Proportion notable d'emplois à temps partiel

Le temps partiel est fortement développé au sein de la branche. En effet, 38 % des salariés travaillent à temps partiel. En la matière, celui-ci concerne aussi bien les hommes que

les femmes dans la mesure où un différentiel de deux points seulement est constaté en faveur de ces dernières.

④ Temps de travail des salariés en fonction du genre et du type de contrat (% , 2015)



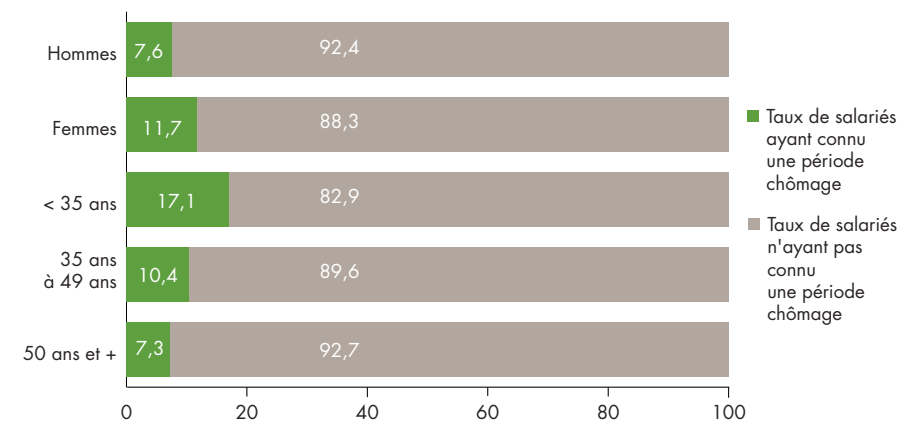
Champ : territoire national. Source : OMPL, Baromètre salariés, 2018.

« Le CDI est le contrat de référence mais les hommes signent un peu plus souvent un CDD. »

« En termes, d'emploi à temps partiel les hommes sont légèrement plus concernés que les femmes (39,5 % contre 37,9 %). »

➤ Taux de chômage et de sortie de la branche similaires

④ Approximation du taux de chômage en fonction du genre et de la classe d'âge (% , 2015)



Champ : territoire national. Source : OMPL, Baromètre salariés, 2018



« Les jeunes, les cadres et les professions intermédiaires sont nettement plus mobiles que les autres salariés. »

11,6 % des salariés ont connu une période de chômage indemnisée en l'année 2015. Cet aléa est plus fréquent chez les femmes et chez les salariés âgés de moins de 35 ans. Le taux de rotation des salariés est d'un niveau raisonnable (12,6 %). Ainsi 13,8 % des salariés sont entrés dans la branche pendant que

11,5 % en sortaient. Le détail des données montre une mobilité des salariés beaucoup plus marquée pour les classes d'âge jeunes, pour la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures et celle des professions intermédiaires.

► **Salaires médians de 18025 €**

Pour la moitié des salariés de la branche, la rémunération nette annuelle est supérieure à 18025 €. Les employés, qui constituent la majorité des effectifs, bénéficient d'une

rémunération médiane de 17935 €. Ce montant est plus élevé que celui observé dans deux branches connexes (les cliniques vétérinaires et les pharmacies d'officine).



« En 2016, 6356 formations ont été dénombrées. Elles ont profité à 5569 salariés. »

FORMATION CONTINUE, AU SERVICE DE LA QUALIFICATION

► **Intensification de l'effort de formation**

Par rapport à 2006, le nombre total de formations a progressé de 58,9 % pour atteindre 6356 actions financées. Cette progression est deux fois plus rapide que le nombre de salariés. Une intensification de l'effort de formation est donc constatée. La dynamique est portée par les formations non diplômantes et non certifiantes. Néanmoins, ces dernières représentent 93,2 % du volume horaire total. La professionnalisation (périodes et contrats) reste donc dominante.

Parallèlement, les engagements financiers ont augmenté de 46,8 % entre 2006 et 2017 pour atteindre 13 millions d'euros. Ce sont les dispositifs de professionnalisation qui bénéficient de cette hausse. Globalement, le coût horaire moyen de la formation s'établit à 22,70 € et, pour la moitié des actions, il est inférieur à 15 €.

📊 **Engagements financiers pour la formation (milliers d'euros, 2017)**



* Pour 2006 et 2011, les montants alloués aux formations hors plan ou professionnalisation ne sont pas identifiés.

Champ : France métropolitaine. Sources : OMPL, Cabinets dentaires : portrait statistique, 2012 ; Actalians, Bases formation, 2017.

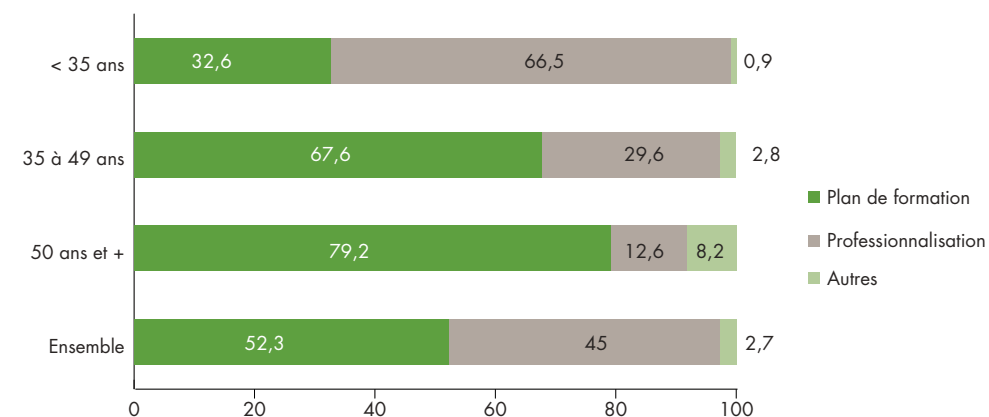
► **Taux d'accès à la formation stable et faible**

Comme en 2011, le taux d'accès à la formation est assez faible en 2017. Seuls 11 % des salariés ont bénéficié d'une formation et 14,1 % des entreprises ont envoyé au moins

un de leurs salariés en formation. Les cabinets générant 20 emplois ETP et plus sont près de sept fois plus formateurs que ceux comptant moins de trois emplois ETP.

► **Les femmes de moins de 35 ans principales bénéficiaires**

📊 **Répartition des types de formation en fonction de la classe d'âge (% , 2017)**



Champ : France métropolitaine. Sources : Actalians, Bases formation, 2017.

56 % des salariés formés ont moins de 35 ans alors que cette classe d'âge représente 31 % des salariés. Ils bénéficient prioritairement des dispositifs de professionnalisation. En revanche, les salariés âgés de 50 ans et plus sont fortement sous-représentés parmi les stagiaires de la formation professionnelle.

En cohérence avec la structuration sociodémographique des salariés de la branche, les femmes et les employés sont très majoritaires parmi les formés. Les assistantes dentaires et les assistantes stagiaires ont bénéficié de 85,1 % des actions de formation.

► **Formations centrées sur le cœur de métier**

Le contenu thématique des formations est globalement axé sur le cœur de métier, quelle que soit la catégorie de métier considérée. En raison des modalités d'accès aux titres, les assistantes dentaires stagiaires et les aides dentaires stagiaires sont plus de 90 % à suivre une action inscrite dans une période ou un contrat de professionnalisation. La formation

des autres aides et assistantes relève essentiellement du plan de formation, tendance qui s'inscrit dans un réel investissement dans les connaissances liées au cœur de métier. Cette thématique prévaut aussi pour les dentistes salariés, les salariés administratifs et les prothésistes.



« Depuis 2006, les engagements financiers dédiés à la formation sont en forte progression. Ils ont crû de 46,8 % pour atteindre 12942306 € en 2017. »



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

L'OMPL, UN OUTIL PARITAIRE

au service des entreprises libérales, employeurs et salariés

L'OMPL est né de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales conclu entre le syndicat représentant des employeurs l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les cinq syndicats représentants des salariés CFDT (Confédération française démocratique du travail), CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres), CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), CGT (Confédération générale des travailleurs), CGT-FO (Confédération générale du travail - Force ouvrière).

110 613
ENTREPRISES

9 922
SECTEUR
CADRE DE VIE-TECHNIQUE

14 177
SECTEUR JURIDIQUE

86 514
SECTEUR SANTÉ

426 756
SALARIÉS

4 objectifs principaux

- Assurer une meilleure visibilité du secteur des professions libérales, de leurs entreprises et de leurs salariés.
- Étudier les spécificités déontologiques, démographiques, de développement de la FPC et des parcours professionnels.
- Proposer des scénarios d'évolution des branches et de leurs emplois, dans la volonté de promouvoir une GPEC de branche et sa mise en place.
- Répondre aux demandes des CPNEFP des branches professionnelles et/ou de la CPNEFP-PL pour réaliser et promouvoir toutes études conformes à l'objet de l'association.

13 branches professionnelles

SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE

- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction
- Entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

SECTEUR JURIDIQUE

- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice

SECTEUR SANTÉ

- Cabinets dentaires
- Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cliniques vétérinaires