

ÉTUDE TRANSVERSE

# Professions libérales

L'emploi à temps partiel :  
choisi ou subi  
par les salariés ?



# Sommaire



04 Principaux enseignements

06 Étude initiée par le conseil d'administration de l'OMPL

07 Cadrage juridique et statistique

Définition et cadre légal

Principales caractéristiques des emplois à temps partiel

Approche comparative du temps partiel

Le travail à temps partiel en Europe



16 L'emploi à temps partiel dans les professions libérales

État des lieux statistique à travers la DADS

Le travail à temps partiel à travers l'enquête Emploi

31 Enquête auprès des employeurs

Modalités de réalisation de l'enquête

Les résultats



45 Bibliographie sélective

46 Lexique

# Principaux enseignements

Le travail à temps partiel connaît un développement important dans les entreprises libérales. Elles emploient, en effet, un taux de salariés à temps partiel supérieur aux autres secteurs d'activité. Près d'un salarié sur trois est concerné, contre un sur cinq dans le reste de l'économie.

Pour autant, il ne s'agit pas d'un choix de gestion dans lequel le temps partiel serait utilisé par les employeurs comme une simple variable d'ajustement économique.

Pour la plupart des entreprises c'est une nécessité fondée à la fois sur des besoins organisationnels et économiques :

- ▶ besoins organisationnels car certaines activités des entreprises libérales, nécessitent de couvrir des plages d'ouverture au public très larges. C'est notamment le cas des activités de santé (cabinets médicaux, cabinets dentaires, pharmacies d'officine, laboratoires de biologie médicale, cabinets vétérinaires...) pour lesquelles le temps partiel est le seul moyen de répondre à ces contraintes ;
- ▶ besoins économiques, car la taille des entreprises libérales ne permet pas, dans la majorité des cas, d'offrir le volume d'heures correspondant au temps plein, du moins pour de nombreux postes situés dans les fonctions supports : secrétariat, comptabilité, assistance technique, ménage...).

Cependant, ces nécessités organisationnelles ou économiques ne signifient pas pour autant que le temps partiel est subi par les salariés. Au contraire, pour près de 85 % d'entre eux il est choisi et jusqu'à 90 % dans le secteur cadre de vie-technique, soit un taux largement supérieur à celui de l'ensemble des salariés de l'économie (68 % de temps partiel choisi). Et près de quatre salariés sur cinq, interrogés par l'enquête Emploi, ne souhaitent pas augmenter leur nombre d'heures de travail.

Le temps partiel ne recouvre cependant pas la même réalité dans tous les secteurs des professions libérales.

**« Près de 40 % des salariés du secteur santé concernés par le temps partiel »**

C'est clairement dans le secteur de la santé qu'il est le plus développé : près de 40 % des salariés de ce secteur sont concernés, et ce dans toutes les branches. Le secteur juridique et le secteur cadre de vie-technique, avec respectivement 19 % et 17 % de salariés à temps partiel, se situent dans la moyenne des activités de service en général.

Pour les trois secteurs, les populations les plus concernées par le travail à temps partiel présentent des spécificités. Ainsi les salariés à temps partiel sont majoritairement :

- ▶ des femmes, celles-ci sont deux à trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes ;
- ▶ des employés et des ouvriers (catégorie qui pour les professions libérales concernent essentiellement le personnel de ménage) ; seul le secteur de la santé comprend des métiers de techniciens ou de cadres qui s'exercent souvent à temps partiel ;
- ▶ des seniors, même si l'on trouve également des femmes de moins de 40 ans à temps partiel ;
- ▶ des salariés de TPE (Très petite entreprise) de moins de cinq salariés ;
- ▶ des salariés en CDI (Contrat à durée indéterminée) ;
- ▶ des salariés ne résidant pas en Ile-de-France.

**« Le temps de travail des salariés à temps partiel des professions libérales est pour 55 % d'entre eux supérieur à 25 heures »**

Pour certains secteurs, ce taux monte à 2/3 temps (secteur juridique) ou même à 3/4 temps (cadre de vie-technique). Il s'agit donc d'emplois à temps partiel d'une durée conséquente. Mais près de 60 000 salariés environ sont néanmoins

en deçà du seuil de 25 heures, soit un volume horaire proche de celui fixé par la récente loi sur la sécurisation des parcours professionnels comme seuil minimal du temps partiel. Plusieurs branches sont ainsi concernées par l'obligation faite par la loi de négocier un accord sur les modalités de mise en place du temps partiel, qui s'applique aux branches dont le taux de salariés à temps partiel est supérieur à 30 %, notamment toutes les branches du secteur santé.

# Étude initiée par le conseil d'administration de l'OMPL

Le travail à temps partiel concerne près du tiers des salariés du périmètre de l'OMPL. Il est documenté et analysé dans l'étude qualité de l'emploi dans les professions libérales, mais le conseil d'administration de l'OMPL a souhaité, en complément à ces différentes analyses, mener une étude transversale avec un double objectif :

- préciser les spécificités du temps partiel pour l'ensemble des branches, et pour chaque secteur (juridique, cadre de vie-technique, santé). Ces analyses doivent également permettre une comparaison avec l'ensemble de l'économie.
- étudier le temps partiel prenant en compte le point de vue des salariés et des employeurs :
  - ▶ s'agit-il d'un temps partiel subi ou choisi par le salarié ? Sur cette question centrale au regard de l'objectif de l'étude, les données de l'enquête Emploi de l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques) sont mobilisées. Elles présentent l'avantage d'exprimer le point de vue des salariés et de permettre des comparaisons entre les professions libérales et le reste de l'économie ;
  - ▶ pour quelles raisons l'employeur a recours au temps partiel ? Pour cette question, il a été nécessaire de mener une enquête, auprès des employeurs. Celle-ci a recueilli plus de 5 000 réponses et a permis d'éclairer le point de vue des employeurs sur le temps partiel.

## Une étude en trois parties

- Un cadrage juridique et réglementaire qui donne des éléments statistiques permettant la comparaison entre les professions libérales et l'ensemble de l'économie.
- Une approche quantitative et qualitative qui présente les données statistiques détaillées dans les professions libérales (à partir de la DADS (Déclaration annuelle de données sociales)) et aborde la question de la nature du temps partiel (subi ou choisi) du point de vue des salariés (enquête Emploi).
- Les résultats de l'enquête menée auprès des employeurs des branches de l'OMPL.

## Partenaires

Ce travail a été réalisé en coproduction. Les partenaires et copilotes de l'étude sont :

- ▶ l'OMPL ;
- ▶ le cabinet Ithaque.

L'OMPL est l'initiateur et le financeur de cette étude. Il est l'observatoire prospectif duquel relèvent 13 branches des professions libérales. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

# Cadrage juridique et statistique

## Définition et cadre légal

### Le temps partiel en France

Selon le Code du travail (article L. 3123-1), est considéré à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à :

- ▶ la durée légale du travail ;
- ▶ la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée applicable dans l'établissement ;
- ▶ la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;
- ▶ la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

### Droits des salariés

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet notamment :

- ▶ la durée de la période d'essai ne peut être d'une durée supérieure à celle des salariés à temps plein. Elle est calculée comme pour un salarié à temps complet ;
- ▶ sa rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou dans l'établissement ;

- ▶ son ancienneté est calculée comme s'il avait occupé un temps plein ;
- ▶ la durée des congés payés est identique à celle des salariés à temps plein (au moins cinq semaines).

Quelques particularités doivent cependant être soulignées. Elles portent sur le multi-emploi, les modalités de passage entre temps complet et temps partiel (et inversement)... et, essentiellement, des règles particulières d'augmentation temporaire de la durée du travail<sup>1</sup> comme le montrent les dispositions de la nouvelle loi sur la sécurisation de l'emploi.

### Impact de la nouvelle loi sur la sécurisation de l'emploi

#### ■ La loi de juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi

L'article 12 de la loi sur la sécurisation de l'emploi<sup>2</sup> aménage les conditions de recours au temps partiel. Ces dispositions s'inscrivent dans la continuité de la réforme négociée par les partenaires sociaux en début 2013 dans le cadre de l'accord national interprofessionnel. Elles constituent un véritable compromis entre davantage de droits pour les salariés et plus de flexibilité pour les entreprises. Les dispositions de la nouvelle loi entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

« L'objectif général du dispositif mis en place est de passer d'une logique où le temps partiel est utilisé comme variable d'ajustement de l'organisation du travail à une logique d'organisation du travail adaptée pour favoriser un temps partiel choisi et non pénalisant plutôt qu'un temps partiel subi.

<sup>1</sup> Dans le cadre fixé par la loi du 14 juin 2013, une convention ou un accord de branche étendu peut désormais prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat.

<sup>2</sup> Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

La généralisation du principe d'un socle minimal d'heures et l'exigence d'une organisation du travail, fondée sur des journées ou des demi-journées complètes ou régulières, doivent permettre de favoriser l'accès à tous les travailleurs à temps partiel aux droits sociaux et faire reculer sensiblement la précarité de ces salariés. La combinaison d'horaires contractuels faibles et du morcellement des heures de travail est, en effet, le principal facteur de précarité des salariés à temps partiel en ce qu'elle rend impossible ou très difficile la polyactivité, et qu'elle induit des charges annexes (transport, garde d'enfants, etc.)<sup>3</sup>.

Cependant, pour ne pas modifier de manière trop importante l'économie générale des contrats en cours, la loi ne s'appliquera pas à ceux-ci au jour de sa publication. En effet, le législateur a prévu une période transitoire, allant jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche, afin que tout salarié à temps partiel puisse demander à son employeur de bénéficier de la durée de travail minimum. Sauf refus de l'employeur « justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise », la demande du salarié doit être acceptée. Si l'employeur refuse, le contrat est maintenu en l'état jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, date à laquelle il devra accepter la demande ou procéder au licenciement du salarié.

#### ■ Durée minimale de travail

La réforme impose une durée minimale de travail par semaine en cas de conclusion d'un contrat de travail à temps partiel, qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée. Cette durée, prévue à l'article L 3123-14-1 du Code du travail est de 24 heures hebdomadaires. Il peut s'agir toutefois de son équivalent mensuel (96 heures) ou être calculé sur une autre période, prévue par un accord collectif.

**Encadrement du temps partiel par la nouvelle loi :** le temps partiel est limité à 24 heures hebdomadaires minimum (sauf demande du salarié) et les heures complémentaires sont majorées de 10 % à partir de la première heure (avenant obligatoire au contrat de travail).

#### ■ Dérogations à la durée minimale

Dans quatre situations, l'employeur et le salarié peuvent déroger à la durée minimale de 24 heures.

- ▶ Une demande du salarié pour lui permettre de :
  - faire face à des contraintes personnelles (ex : pour s'occuper de ses enfants) ;
  - cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein.
- ▶ Une durée moindre fixée par une convention ou un accord de branche étendu, dès lors qu'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités. Lorsque l'une ou l'autre de ces dérogations est utilisée, les horaires de travail du salarié doivent impérativement être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.
- ▶ Lorsque le parcours d'insertion d'un jeune le justifie, les entreprises d'insertion et les associations intermédiaires peuvent déroger à la durée minimale de 24 heures.
- ▶ Pour les salariés de moins de 26 ans qui poursuivent leurs études tout en travaillant le soir et/ou les week-ends et/ou pendant les vacances.

#### ■ Régime des heures complémentaires

La loi aménage les conditions de rémunération des heures complémentaires effectuées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine, d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif ne peut être supérieur au 10<sup>e</sup> de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif.

L'article L 3123-17 du Code du travail modifié prévoit que chacune des heures complémentaires, accomplies dans la limite légale, doit obligatoirement donner lieu à une majoration de salaire, laquelle ne peut être inférieure à 10 %.

#### ■ Nouveau dispositif d'augmentation de la durée du travail

Pour permettre aux entreprises de certains secteurs de s'adapter aux contraintes du marché, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail. Dans ce

<sup>3</sup> Projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi – Étude d'impact – ministère du Travail, mars 2013, 162 p.

cas, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut pas être inférieure à 25 %.

#### ■ Obligation de négociation dans les branches professionnelles

La loi prévoit l'obligation pour les branches professionnelles, dont au moins un tiers de leur effectif occupe un emploi à temps partiel de négocier.

L'étude d'impact du 5 mars 2011, réalisée pour le ministère du travail dans le cadre projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, identifie 31 branches de plus de 5 000 salariés, comptant plus de 30 % d'emplois à temps partiel. Parmi celles-ci figurent six branches professionnelles du champ des professions libérales :

- ▶ cabinets et cliniques vétérinaires ;
- ▶ cabinets médicaux ;
- ▶ cabinets dentaires ;
- ▶ pharmacie d'officine ;
- ▶ cabinets d'avocats<sup>4</sup> ;
- ▶ laboratoires de biologie médicale.

La branche des cabinets d'avocats est créditée, dans l'étude d'impact d'un taux de 32% de salariés à temps partiel. Or, l'analyse des données de la DADS ne confirme pas ce chiffre et établit un taux de 26 % de salariés à temps partiel. Au regard de ces données, la branche des cabinets d'avocats ne serait pas concernée par une obligation de négociation.

Pour les branches concernées, la négociation devra porter notamment sur :

- ▶ la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle ;
- ▶ le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité ;
- ▶ le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ;
- ▶ la rémunération des heures complémentaires.

#### ■ Évolution du dispositif de priorité d'emploi sur un poste à temps complet

Actuellement, les salariés à temps partiel – qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise – ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Avec la réforme, une convention collective ou un accord de branche étendu pourra également permettre à l'employeur de proposer au salarié à temps partiel :

- ▶ un emploi à temps complet ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ;
- ▶ ou un emploi à temps complet non équivalent.

Les négociations doivent s'ouvrir dans les trois mois à compter de la publication de la loi au *Journal Officiel* pour celles qui emploient déjà un tiers de salariés à temps partiel.

## Principales caractéristiques des emplois à temps partiel

### Différentes mesures du temps partiel

Différentes définitions statistiques du travail à temps partiel existent<sup>5</sup>, celles-ci connaissent en outre des variations selon les pays. Trois grands types de définitions peuvent être retenus :

- ▶ une classification fondée sur les déclarations des

employeurs interrogés dans des enquêtes comme l'enquête Acemo<sup>6</sup> ou sur l'exploitation des DADS en France ; sont considérés à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à celle des salariés à temps complet ; dans ce cas, c'est le nombre de postes à temps partiel selon la définition légale dans les entreprises qui est mesuré ;

<sup>4</sup> Pour la branche des cabinets d'avocats, la mesure donnée par la DADS 2010 dans le cadre de la présente étude positionne cependant cette branche en deçà de la limite de 30 % de temps partiel.

<sup>5</sup> Les données des paragraphes ci-après sont issues de la note « Le travail à temps partiel », Mathilde Pak, DARES, Synthèse.stat N° 4, mars 2013, 41 pages.

<sup>6</sup> Enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo). Elle ne concerne que les entreprises de plus de 50 salariés.

- une classification fondée sur les déclarations des salariés, interrogés dans des enquêtes, comme l'enquête Emploi de l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques) ou l'enquête sur les forces de travail d'Eurostat (Labour Force Survey, LFS)<sup>7</sup> ; les salariés sont alors interrogés sur la nature de leur emploi principal ;
- une classification fondée sur un seuil horaire fixé arbitrairement à partir des heures de travail habituelles ; à des fins de comparaisons internationales, les pays n'ayant pas tous la même norme (notamment légale) pour la durée du travail, l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique), par exemple, définit le travail à temps partiel en termes d'heures de travail habituelles inférieures à 30 heures par semaine.

Ces différentes mesures statistiques peuvent conduire à des estimations assez différentes du taux de temps partiel.

Les données ci-après sont celles de l'enquête Emploi 2011 de l'Insee.

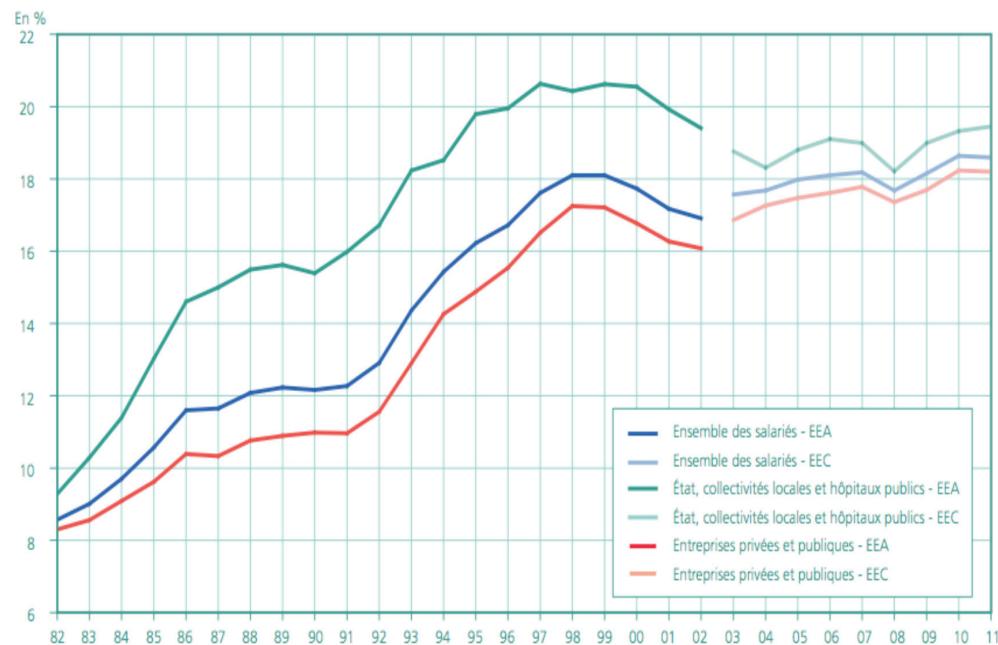
### Évolution du temps partiel

« Plus de 18,6 % de salariés à temps partiel en 2011 »

Selon l'enquête Emploi, près de 4,2 millions de salariés étaient à temps partiel en 2011, soit 18,6 % des salariés, dont 18,2 % dans les entreprises privées et publiques et 19,5 % dans la fonction publique.

Les taux de salariés à temps partiel sont plus élevés dans les différents secteurs publics que dans le privé mais les courbes d'évolution sont identiques : forte augmentation des taux de temps partiel jusqu'en 1997 sous l'effet conjugué des aides publiques et de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, suivie d'une baisse. À partir de 2004, les taux augmentent à nouveau mais beaucoup plus faiblement.

#### ► Taux de salariés à temps partiel entre 1982 et 2011



Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles jusqu'en 2002 (EEA) et en continu au-delà (EEC) ; calculs Dares.

<sup>7</sup> Cf. Données dans le paragraphe 4.

## Approche comparative du temps partiel

### Grands indicateurs comparés

Les grandes tendances caractérisant le temps partiel sont amplifiées pour les professions libérales pour deux raisons :

- les spécificités mêmes des entreprises : exclusivement dans le secteur tertiaire et majoritairement des TPE ;

- les professions de santé occupent une place très importante dans le champ des professions libérales. La nature même de leurs activités impose des amplitudes d'horaires assez larges qui induisent nécessairement des emplois à temps partiel. Elles sont par ailleurs très féminisées.

#### ► Données de l'enquête Emploi (2011)

France	Professions libérales de l'OMPL
4,2 millions de salariés à temps partiel	144 419 salariés à temps partiel
18,6 % de l'emploi total	39 % dans les professions de santé 23 % dans les professions juridiques 15 % dans les professions du cadre de vie-technique
82 % des salariés à temps partiel sont des femmes 31 % des femmes à temps partiel, contre 7 % des hommes	95 % des salariés à temps partiel sont des femmes 35 % des femmes à temps partiel, contre 14 % des hommes
Les jeunes, les seniors et les salariés faiblement diplômés plus fréquemment à temps partiel Temps partiel majoritairement choisi (68 %)	Les salariés de plus de 50 ans plus fréquemment à temps partiel Temps partiel très majoritairement choisi (84 %)
Les salariés faiblement diplômés sont souvent plus représentés dans la population à temps partiel	Les emplois d'employés ou d'ouvriers (personnel de ménage) sont surreprésentés
Neuf salariés à temps partiel sur 10 sont dans le secteur tertiaire	Les professions libérales étant dans le secteur tertiaire cela explique aussi le % important de salariés à temps partiel, notamment du fait des taux élevés dans le secteur de la santé
Les salariés à temps partiel travaillent principalement dans les entreprises de petite taille	Entreprises des professions libérales très majoritairement de petite taille

(Source : enquête Emploi 2011. Toutes professions traitement Dares/  
Professions libérales traitement Ithaque)

## Temps partiel choisi ou subi ?

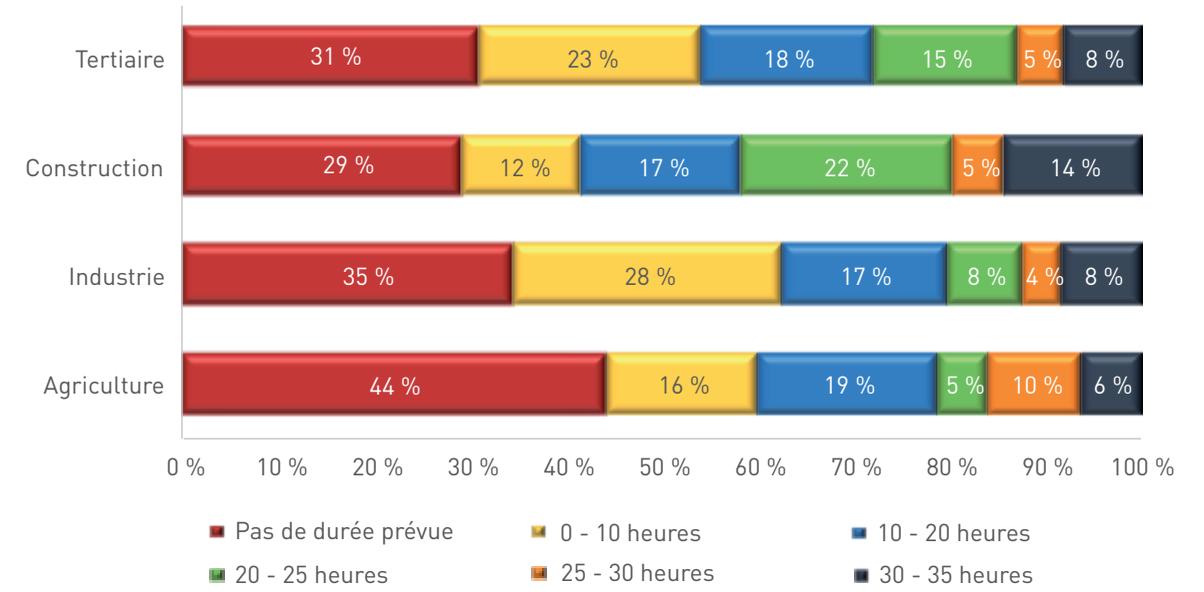
Le fait de travailler à temps partiel résulte de :

- ▶ une décision contrainte parce que l'on n'a pas trouvé d'emploi à temps plein (temps partiel subi) ;
- ▶ une décision du salarié (temps partiel choisi).

▶ Les raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés	Toutes professions	Professions libérales OMPL
N'a pas trouvé d'emploi à temps plein (temps partiel subi)	32 %	16 %
Autres raisons (temps partiel choisi)	68 %	84 %
Pour disposer de temps libre ou faire des travaux domestiques	15 %	22 %
Pour exercer une autre activité professionnelle ou suivre des études ou une formation	8,5 %	9 %
Pour raison de santé	6,5 %	1 %
Pour s'occuper de son ou de ses enfant(s) ou d'un autre membre de la famille	29 %	38 %
Pour une autre raison	9 %	15 %

(Source : enquête Emploi 2011. Toutes professions traitement Dares/ Professions libérales traitement Ithaque)

## ▼ Nombre d'heures de travail normalement prévues par semaine



(Source : Insee, enquête Emploi 2011)

## ▼ Le temps partiel selon la taille de l'entreprise en %

Taille des entreprises	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans le temps partiel	Part dans le temps partiel « subi »	Part dans le temps partiel « choisi »
Moins de 10 salariés	25 %	29 %	33 %	27 %
10 - 19 salariés	17 %	9 %	12 %	8 %
20 - 49 salariés	16 %	11 %	12 %	10 %
50 - 199 salariés	14 %	12 %	11 %	12 %
200 - 499 salariés	13 %	6 %	4 %	7 %
500 salariés et plus	12 %	34 %	28 %	37 %
<b>Ensemble</b>	<b>19 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

(Source : Insee, enquête Emploi 2011/Calcul Dares)

**Clé de lecture** : Colonne 1 : dans les entreprises de moins de 10 salariés, 25 % des salariés sont à temps partiel.  
Colonne 2 : 29 % des salariés à temps partiel sont dans des entreprises de moins de 10 salariés.  
Colonne 3 : 33 % des salariés qui subissent le temps partiel sont dans des entreprises de moins de 10 salariés.  
Colonne 4 : 27 % des salariés qui ont choisi le temps partiel sont dans des entreprises de moins de 10 salariés.

## Le travail à temps partiel en Europe

### Des comparaisons internationales difficiles

Les comparaisons internationales en matière de durée de travail sont complexes, du fait d'une grande diversité législative et institutionnelle sur le temps de travail et d'une frontière entre temps partiel et temps complet, qui n'est pas strictement identique.

Malgré une tentative d'harmonisation par l'OIT (Organisation internationale du travail) des concepts de durée du travail et des modes de collecte, il existe différentes méthodes pour calculer la durée du travail. Les calculs sur une base annuelle et non hebdomadaire étant de plus en plus courants. Le BIT (Bureau international du travail) définit le travail à temps partiel comme un emploi salarié régulier dont la durée est sensiblement plus courte à la durée normale en vigueur dans l'établissement. Cette définition exclut l'activité à temps partiel des indépendants et souligne le flou qui entoure la notion de temps partiel.

Il faut ajouter à ce constat que peu de pays de la Communauté européenne ont une réglementation spécifique au travail à temps partiel. En Irlande et au Royaume-Uni, la réglementation générale ne s'applique qu'aux salariés dont la durée hebdomadaire du travail est supérieure à un seuil (respectivement 18 et 8 heures). La France, l'Espagne et l'Allemagne ont seules une définition légale du travail à temps partiel. En Espagne et en Allemagne la définition légale est proche de celle du BIT.

« **Aucun texte communautaire n'harmonise par ailleurs la durée légale du travail qui varie d'un pays à l'autre** »

Les comparaisons internationales sont donc à prendre avec précautions. Elles permettent rarement une approche sectorielle. De plus, la comparaison à l'échelle européenne du temps partiel dans les professions libérales est impossible

### Quelques données sur l'évolution du temps partiel en Europe

À l'exception de la Pologne et de la Roumanie, le travail à temps partiel a augmenté dans la plupart des pays d'Europe au cours de la dernière décennie. Cependant, parmi les 43 millions de travailleurs à temps partiel que comptait l'UE (Union européenne) en 2012, 9,2 millions qui souhaitent travailler un plus grand nombre d'heures étaient disponibles pour le faire et peuvent être considérés comme étant en situation de sous-emploi. Depuis le début de la crise économique, la proportion de travailleurs à temps partiel souhaitant travailler plus et étant disponibles pour le faire n'a cessé de croître, passant de 18,5 % en 2008 à 20,5 % en 2011 et 21,4 % en 2012<sup>8</sup>.

« **Le travail à temps partiel a augmenté dans la plupart des pays d'Europe** »

C'est entre autres la situation de 66 % des salariés à temps partiel en Grèce, 55 % en Espagne, 53 % en Lettonie, 43 % au Portugal, 34 % en Irlande ; mais aussi de 25 % en France et au Royaume-Uni et 17 % en Allemagne.

En revanche, si les emplois à temps partiel représentent 50 % de l'emploi total aux Pays-Bas, seuls 3 % des salariés à temps partiel souhaitent travailler plus.

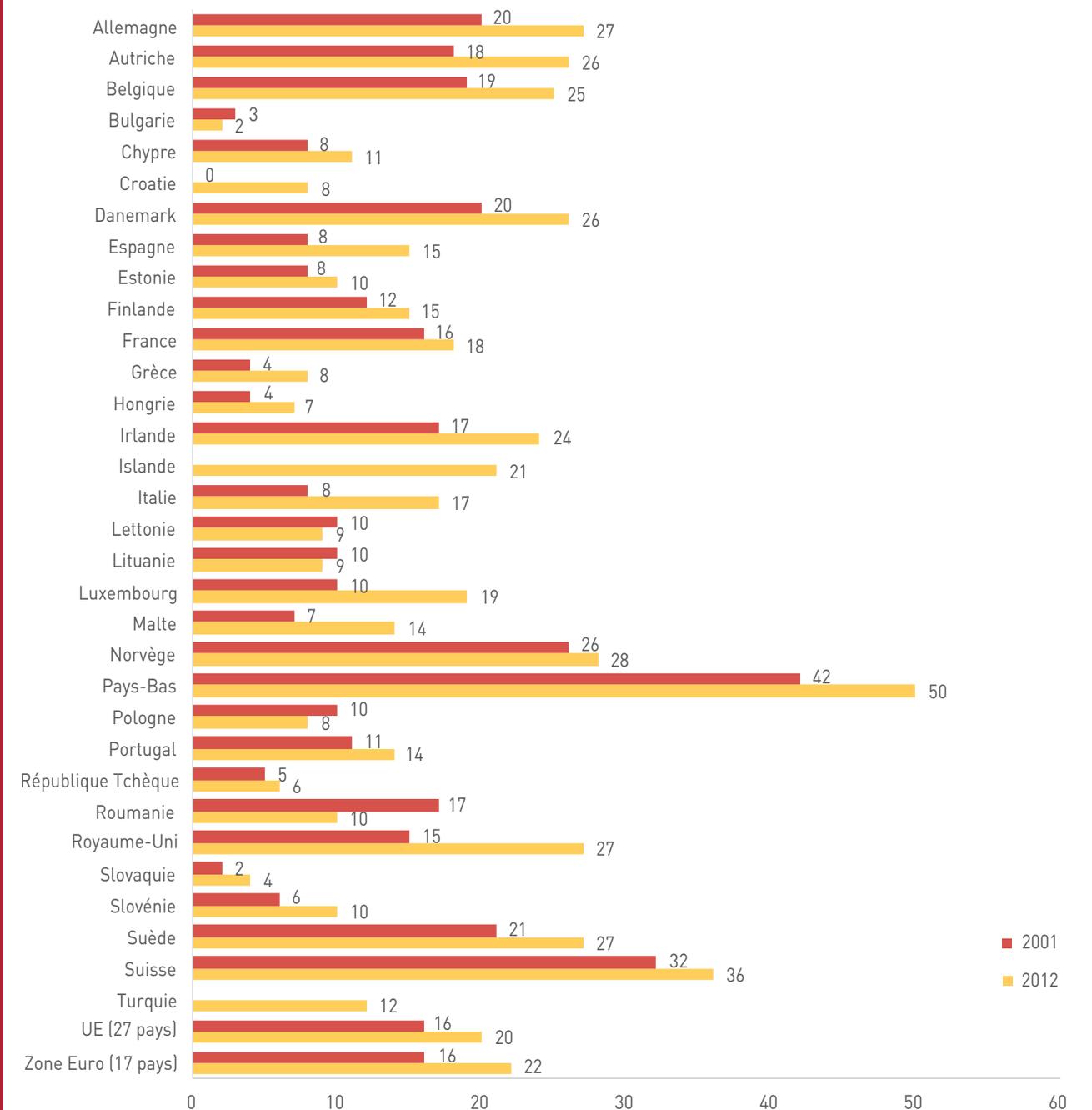
Dans tous les pays, la population des salariés à temps partiel est très féminisée. En 2012, pour l'ensemble de l'UE (27 pays), elle représente :

- ▶ 29 % du total des emplois, contre 6 % pour les hommes ;
- ▶ pour les Pays-Bas 71 %, contre 20 % pour les hommes ; la Suisse : 57 %, contre 12 % pour les hommes ; le Royaume-Uni : 44 % contre 9 % pour les hommes...

Outre cette féminisation, les caractéristiques des salariés à temps partiel, et autant que la comparaison soit possible, sont relativement identiques d'un pays à l'autre :

- ▶ le travail à temps partiel est plus fréquent chez les jeunes ;
- ▶ la répartition des temps partiels est très inégale d'un secteur d'activité à l'autre ;
- ▶ le temps partiel se concentre plutôt dans les services.

### Personnes ayant un emploi à temps partiel (% de l'emploi total comparaison 2001-2012)



(Source EUROSTA)

<sup>8</sup> In Note de conjoncture EUROSTAT 63/2013, Enquête sur les forces de travail.

# L'emploi à temps partiel dans les professions libérales

▣ Deux sources principales sur la question du temps partiel dans les branches des professions libérales sont mobilisées : La DADS et l'enquête Emploi.

## La DADS

Elle présente l'avantage d'être interrogeable par branche (13 branches pour l'OMPL) et de prendre en compte l'intégralité des salariés. Elle permet donc de dresser un tableau statistique très précis de l'emploi à temps partiel par branche : nombre de salariés concernés, âge, profession, sexe, type de contrat, tranche de durée du temps de travail... L'approche comparative est possible puisque la donnée est identique pour toutes les branches<sup>9</sup>. C'est la source utilisée pour dresser le panorama statistique du temps partiel dans les professions libérales.

## L'enquête Emploi

L'enquête Emploi porte sur un large échantillon d'individus construit au plan national par genre. Ceux-ci sont interrogés sur leur situation au regard de l'emploi pendant une période

de six trimestres consécutifs. Les individus à temps partiel peuvent être identifiés à travers une série de questions qui apporte des éléments qualitatifs sur la durée et les raisons du temps partiel ainsi que le souhait de l'individu interrogé d'augmenter, ou de diminuer, son temps de travail. L'enquête est très riche sur le plan qualitatif mais elle est exploitable uniquement par code NAF (Nomenclature d'activités françaises) et/ou par PCS (Professions et catégories socioprofessionnelles) et non par champ conventionnel, contrairement à la DADS. Elle est mobilisée pour l'éclairage qualitatif qu'elle permet, notamment sur la question du temps partiel « choisi » ou « subi ».

Les résultats ne sont pas strictement comparables du fait de la différence de champ et de méthodologie. Ainsi le taux de temps partiel, mesuré par l'enquête Emploi pour l'ensemble de l'économie, est de 18,7 % pour l'année 2011 ; il est de 20,4 % dans la DADS 2010 soit un écart de 1,7 point.

<sup>9</sup> Cf. les indicateurs de suivi de l'accord sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales. OMPL 2012.

## État des lieux statistique à travers la DADS

« Plus de 140 000 salariés à temps partiel dans les professions libérales »

Les données portent uniquement sur les effectifs salariés, à l'exclusion des professionnels libéraux eux-mêmes.

### ► Effectifs salariés pris en compte dans la DADS 2010

Secteurs/branches	Temps plein	Temps partiel	Total
<b>Cadre de vie-technique</b>	<b>46 308</b>	<b>9 324</b>	<b>55 632</b>
Entreprises d'architecture	29 976	6 588	36 564
Entreprises d'économistes de la construction	2 268	372	2 640
Cabinets d'expertise en automobile	4 392	1 140	5 532
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres	9 672	1 224	10 896
<b>Juridique</b>	<b>82 980</b>	<b>19 980</b>	<b>102 960</b>
Études de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires	20 40	552	2 592
Cabinets d'avocats	30 696	10 668	41 364
Études d'huissiers de justice	8 364	2 100	10 464
Offices notariaux	41 880	6 660	48 540
<b>Santé</b>	<b>180 432</b>	<b>112 584</b>	<b>293 016</b>
Cabinets dentaires	20 604	14 820	35 424
Cabinets médicaux	44 424	31 428	75 852
Cabinets et cliniques vétérinaires	8 448	7 608	16 056
Laboratoires de biologie médicale	29 688	12 624	42 312
Pharmacie d'officine	77 268	46 104	123 372
<b>Total</b>	<b>309 720</b>	<b>141 888</b>	<b>451 608</b>

(Source DADS 2010)

« Le temps partiel particulièrement développé dans le secteur santé »

La moyenne générale dans le champ de l'OMPL est de 31 % de salariés à temps partiel, soit 142 000 salariés (145 000 en 2009). Ce taux est supérieur de près de 10 points à celui de l'ensemble de l'économie (20,4 % selon la DADS 2010).

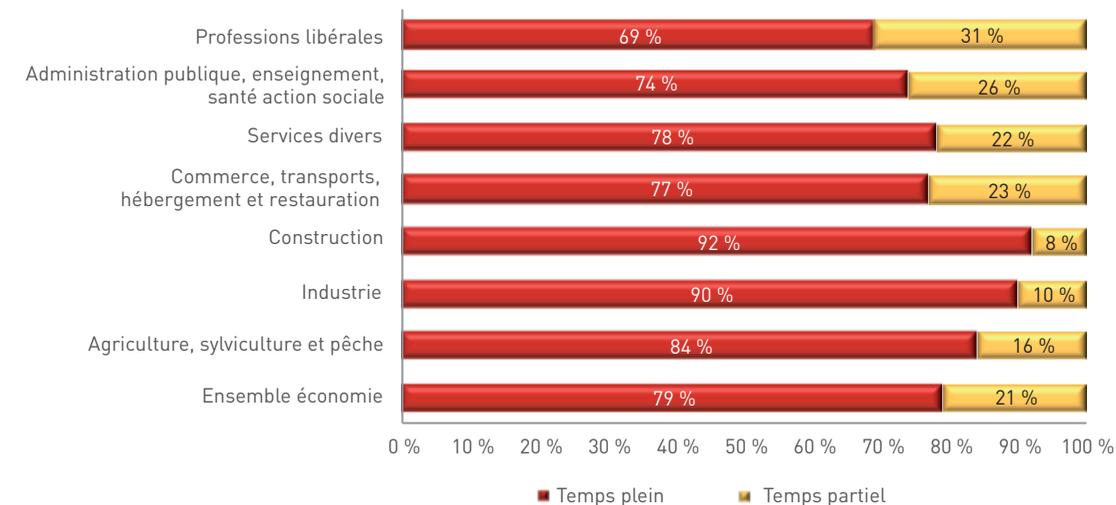
Cette différence est liée au secteur de la santé (38 % de salariés à temps partiel), les deux autres secteurs se situent exactement dans la moyenne nationale, tous secteurs confondus.

Dans les domaines des services les taux de temps partiel sont plus élevés.

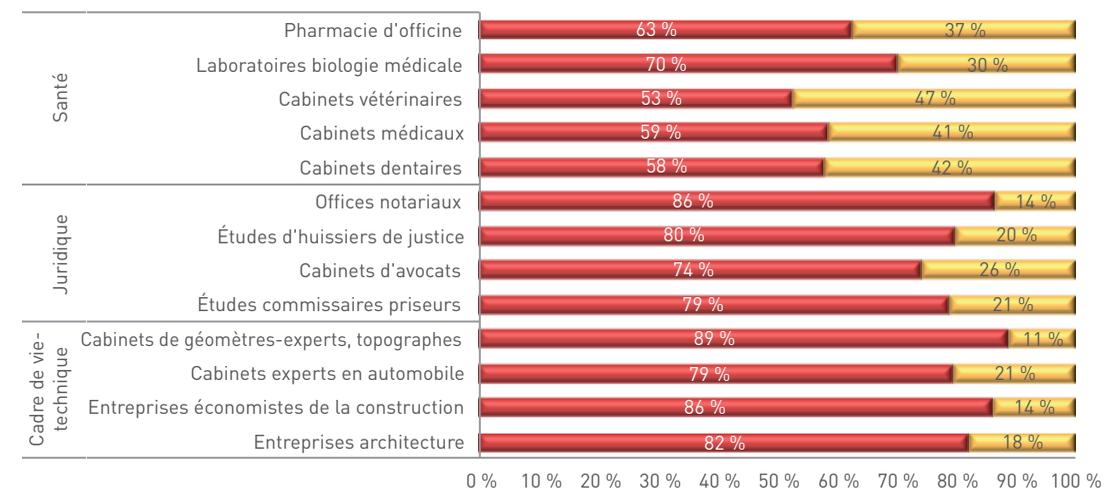
▼ Salariés à temps partiel selon les secteurs d'activité

Secteurs	Temps plein		Temps partiel		Total	
Cadre de vie-technique	46 308	83 %	9 324	17 %	55 632	100 %
Juridique	82 980	81 %	19 980	19 %	102 960	100 %
Santé	180 432	62 %	112 584	38 %	293 016	100 %
Ensemble OMPL	309 720	69 %	141 888	31 %	451 608	100 %

▼ Le temps partiel dans les différents secteurs de l'économie



▼ Le temps partiel dans les branches de l'OMPL



[Source : Insee DADS 2010]

Toutes les branches du secteur santé se situent largement au-dessus de la moyenne des branches :

- ▶ cabinets et cliniques vétérinaires : 47 %
- ▶ cabinets médicaux : 41 %
- ▶ cabinets dentaires : 42 %
- ▶ pharmacie d'officine : 37 %
- ▶ seuls les laboratoires de biologie médicale (30 %) présentent un taux inférieur aux autres branches de la santé.

« Dans le secteur juridique, les offices notariaux se placent en-dessous de la moyenne (14 %) »

Dans le secteur cadre de vie-technique, les cabinets de géomètres-experts (14 %), les entreprises d'architecture (18 %) et les entreprises d'économistes de la construction (14 %) sont bien en-dessous de la moyenne.

▶ Répartition des salariés à temps partiel par catégorie sociale

2010	Temps partiel	Temps plein	Total
Cadres et professions intellectuelles supérieures	28 %	72 %	100 %
Professions intermédiaires	27 %	73 %	100 %
Employés	34 %	66 %	100 %
Ouvriers	55 %	45 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>31 %</b>	<b>69 %</b>	<b>100 %</b>

[Source DADS 2010]

« Employés et ouvriers plus concernés par le temps partiel »

Les employés et les ouvriers (catégorie Insee qui concerne en majorité les personnels de ménage dans les professions libérales) sont beaucoup plus souvent à temps partiel que les cadres et les professions intermédiaires. Cet écart est confirmé dans les trois secteurs d'activité mais dans des proportions différentes.

Dans le secteur santé, toutes les catégories sociales ont des taux de salariés à temps partiel supérieurs à la moyenne des professions libérales, y compris les cadres. Ils sont en moyenne deux, voire trois fois plus élevés que dans les autres secteurs.

Dans le secteur cadre de vie-technique, toutes les catégories sociales connaissent des taux de temps partiel plus faibles que la moyenne des professions libérales, à l'exception des employés.

Dans le secteur juridique à l'exception des ouvriers, par ailleurs très peu nombreux (2 % des effectifs), les taux de temps partiel des autres catégories sociales sont inférieurs à la moyenne des professions libérales.

▶ Taux de salariés à temps partiel par secteur d'activité

Secteurs	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Moyenne
Cadre de vie-technique	12 %	10 %	31 %	18 %	17 %
Juridique	15 %	14 %	23 %	33 %	19 %
Santé	43 %	32 %	41 %	63 %	38 %
Professions libérales	28 %	27 %	34 %	55 %	31 %

! Clé de lecture : dans le secteur cadre de vie-technique, 12 % des cadres travaillent à temps partiel contre 15 % dans le secteur juridique.

« Les femmes plus souvent à temps partiel que les hommes »

Les femmes sont en moyenne deux à trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes.

Cette différence est encore plus accentuée dans le secteur cadre de vie-technique où les femmes, moins nombreuses que dans les deux autres secteurs, occupent des emplois administratifs d'employés très majoritairement exercés à temps partiel.

Dans le secteur de la santé, plus de 40 % des femmes sont à temps partiel contre 21 % des hommes.

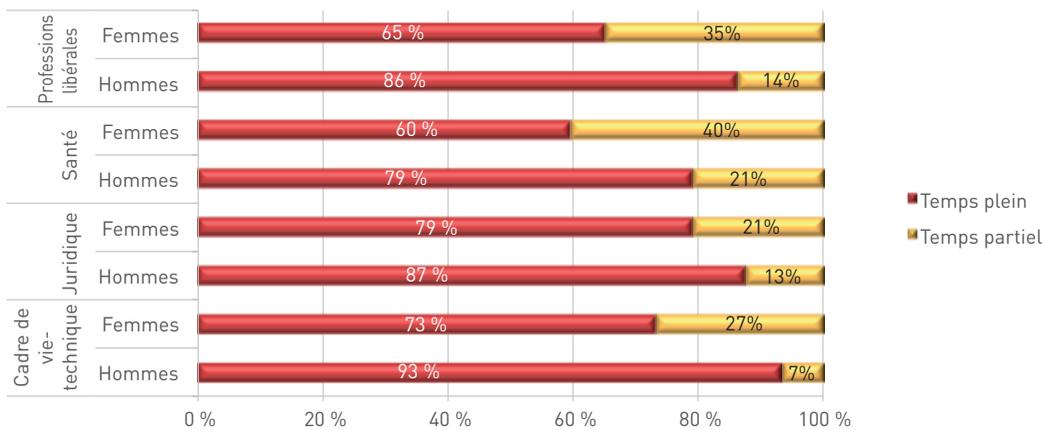
Dans le secteur juridique la différence homme/femme est plus faible.

La comparaison avec le reste de l'économie montre des tendances similaires.

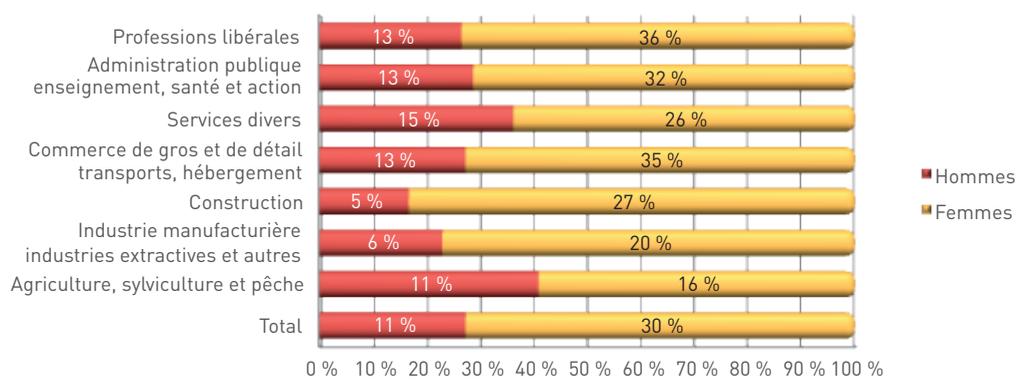
Au niveau national, 11 % des hommes et 30 % des femmes sont à temps partiel. L'écart avec les professions libérales est plus important pour les femmes (cinq points d'écart) que pour les hommes (trois points d'écart).

Le profil de salariés dans les professions libérales s'apparente plus aux secteurs des services marchands (commerce, transport, hébergement, restauration) et non marchand (administration, santé, action sociale...) qu'à l'industrie ou à l'agriculture.

► Répartition du temps de travail en fonction du genre pour chaque tranche d'âge



► Taux de salariés à temps partiel par secteur de l'économie et par genre



(Source : DADS 2010)

► Tranches d'âge en fonction du temps de travail

Tranches d'âge	Temps partiel	Temps plein	Total
< 35 ans	22 %	78 %	100 %
35 - 50 ans	35 %	65 %	100 %
50 ans et +	41 %	59 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>31 %</b>	<b>69 %</b>	<b>100 %</b>

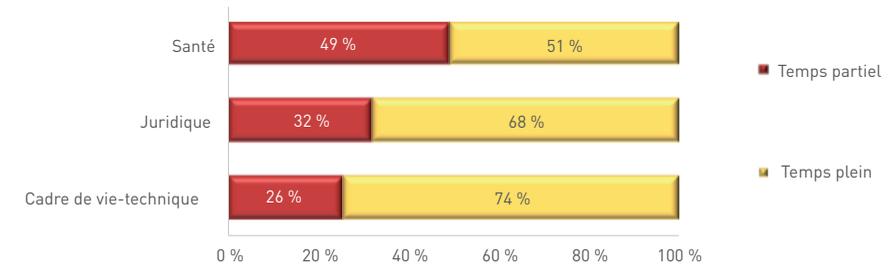
(Source : DADS 2010)

Le temps partiel est nettement plus développé chez les salariés de plus de 50 ans que dans les tranches d'âge plus jeunes. Ils représentent 21 % de salariés des professions libérales mais 28 % de ceux à temps partiel.

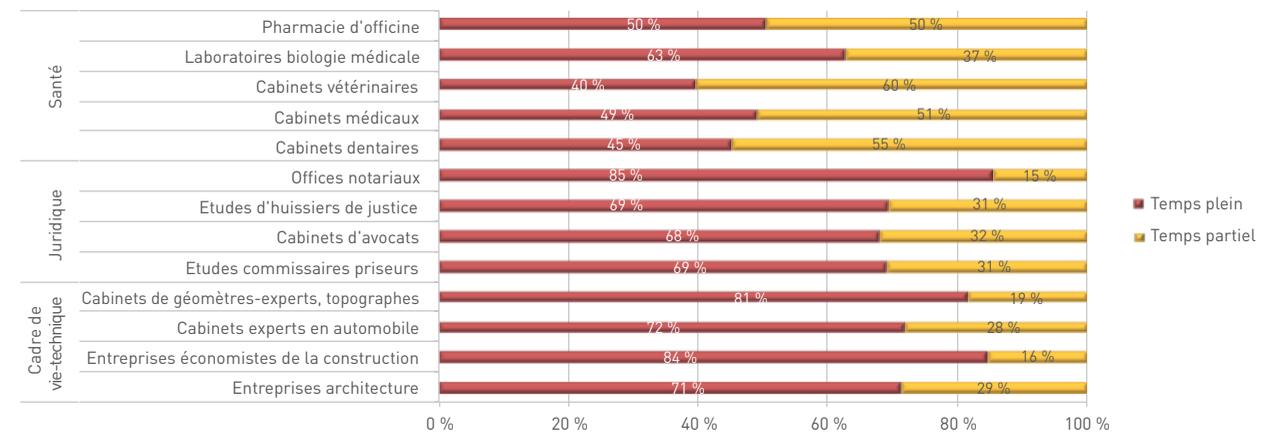
« En moyenne les seniors se situent entre 10 % et 15 % au-dessus de la moyenne de chaque branche »

Le taux de senior à temps partiel est plus faible dans les secteurs juridiques et cadre de vie-technique que dans celui de la santé. Dans ce dernier, un senior sur deux est à temps partiel. Toutes les branches de la santé présentent des taux de seniors à temps partiel supérieurs à 50 %, à l'exception des laboratoires de biologie médicale. Dans les autres secteurs, le taux de temps partiel des seniors se situe au-dessus de la moyenne mais l'écart avec les autres tranches d'âge est moins important que celui observé dans le secteur de la santé.

► Répartition des salariés selon la durée du temps de travail par secteur



► Temps de travail des seniors par secteur et par branche



(Source : DADS 2010)

## ► Types de contrats des salariés à temps partiel

Secteurs	CDI	CDD	Total
Cadre de vie-technique	85 %	15 %	100 %
Juridique	91 %	9 %	100 %
Santé	89 %	11 %	100 %
Moyenne	89 %	11 %	100 %

(Source : DADS 2010)

## « Les salariés à temps partiel très majoritairement en CDI »

Le taux de CDI est plus élevé dans la population à temps partiel que dans la population totale. L'écart est en moyenne de 2 % à 3 % selon les secteurs et les branches,

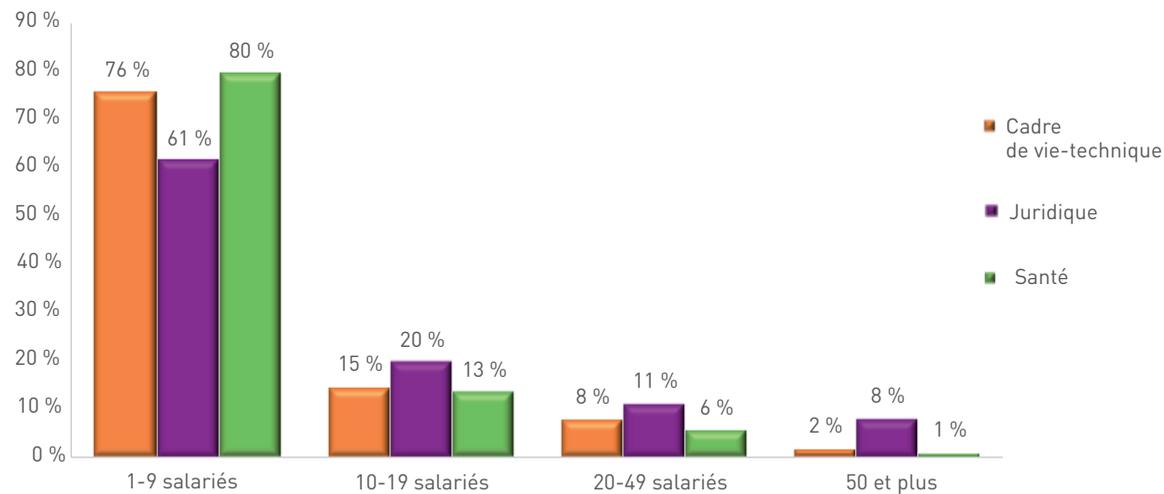
en pharmacie d'officine notamment, 89 % des salariés à temps partiel ont un CDI, contre 86 % pour l'ensemble des salariés de la branche.

## « L'emploi à temps partiel plus important dans les petites entreprises »

Dans les trois secteurs d'activité, la part de salariés à temps partiel est inversement proportionnelle à la taille des entreprises. Elle est plus élevée dans les petites entreprises que dans les plus grandes. Cela est lié notamment à la structure différente des secteurs d'activité.

Le poids des petites entreprises est, en effet, plus important en santé que dans les deux autres secteurs, du fait du nombre élevé de petits cabinets médicaux, de cabinets dentaires et de pharmacies d'officine de moins de 10 salariés. Les laboratoires de biologie médicale, de taille plus importante en moyenne, sont moins concernés par le temps partiel.

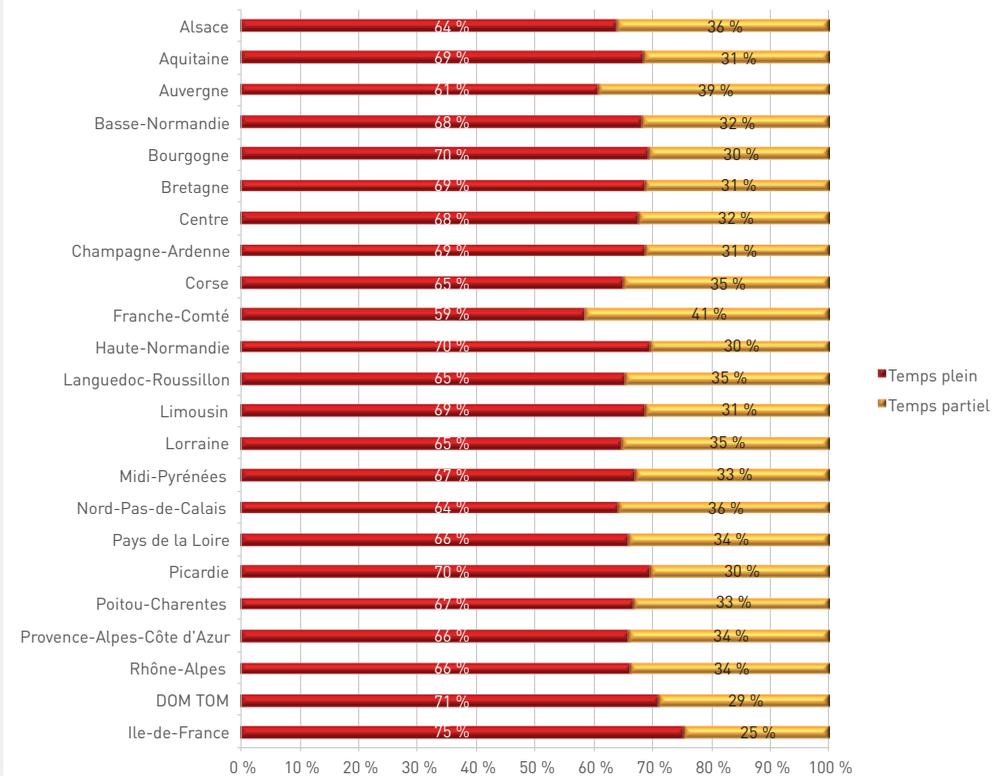
## ► Part des salariés à temps partiel par taille d'entreprise et secteur



Clé de lecture : le total de chaque secteur = 100 %. 76 % des temps partiels du secteur cadre de vie-technique travaillent dans des entreprises de moins de 9 salariés

## « Le temps partiel moins fréquent en région parisienne »

## ► Répartition des effectifs à temps partiel par région



La proportion de salariés à temps partiel est plus faible en Ile-de-France que dans les autres régions (25 % contre 33 %). L'Ile-de-France est la seule région qui se situe en dessous de la moyenne nationale à l'exception des DOM TOM. Cette différence tient en partie au poids relatif des différents secteurs d'activité : le secteur de la santé – le plus concerné par le travail à temps partiel – est moins présent en Ile-de-France que dans les autres régions comme le montre le tableau ci-contre.

Le secteur de la santé représente 53 % des emplois en Ile-de-France contre 68 % dans les autres régions. Le secteur juridique – deux fois moins concerné par le temps partiel que la santé – est au contraire fortement présent en Ile-de-France. Ces deux facteurs expliquent l'écart entre l'Ile-de-France et les autres régions.

## ► Répartition des secteurs d'activité par région

Secteurs	Ile de-France	Autres régions	Moyenne
Cadre de vie-technique	15 %	12 %	12 %
Juridique	32 %	20 %	23 %
Santé	53 %	68 %	65 %
Total	100 %	100 %	100 %

## Le travail à temps partiel à travers l'enquête Emploi

### L'identification des professions libérales dans l'enquête Emploi

L'enquête est basée sur les codes NAF.

La base de données des professions libérales, constituée pour les besoins de cette étude, contient tous les individus

en situation d'emploi en 2010 dans une entreprise ayant un code NAF liés aux professions libérales. Elle comprend donc à la fois les salariés et les non-salariés. Ces derniers ont été soustraits de la base afin de travailler uniquement sur les salariés.

#### ► Secteurs d'activité (codes NAF) correspondant aux activités des professions libérales

7490A	Activité des économistes de la construction
7112 A	Activité des géomètres
86.21Z	Activité des médecins généralistes
7111Z	Activités d'architecture
86.22A	Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie
6910 Z	Activités juridiques
7500Z	Activités vétérinaires
86.22C	Autres activités des médecins spécialistes
47.73Z	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé
6621Z	Évaluation des risques et dommages
8690 B	Laboratoires de biologie médicale
8623 Z	Pratique dentaire

#### ► Le temps partiel dans les codes NAF des professions libérales

	Salariés à temps complet	Salariés à temps partiel	Total
Activité des géomètres	4 569	1 402	5 972
Activité des médecins généralistes	37 091	30 406	67 496
Autres activités des médecins spécialistes	10 547	7 056	17 602
Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie	8 519	3 965	12 485
Activités d'architecture	39 968	7 602	47 570
Activités juridiques	75 268	17 573	92 841
Activités vétérinaires	13 769	8 176	21 945
Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé	71 292	38 625	109 916
Laboratoires d'analyses médicales	29 603	10 528	40 132
Pratique dentaire	17 879	13 853	31 732
<b>Total</b>	<b>308 505</b>	<b>139 186</b>	<b>447 692</b>

(Source : enquête Emploi 2010)

**Remarque méthodologique :** le tableau présente des écarts avec la source DADS dans les effectifs pris en compte. Ces différences s'expliquent essentiellement par la différence de périmètres selon les deux sources (champ conventionnel ou code NAF). Les activités juridiques sont peu détaillées dans la nomenclature des codes NAF ce qui ne permet pas de faire la distinction entre les différentes branches (cabinets d'avocats, études d'huissiers de justice, études de mandataires judiciaires et d'administrateurs judiciaires...). Les activités « économistes de la construction » et « évaluation des risques et dommages » (qui comprend les experts en automobile) ont des effectifs trop faibles dans l'échantillon de l'enquête Emploi pour être exploités. Elles sont donc exclues du tableau ci-dessus.

#### ► Les effectifs à temps partiel par secteur d'activité dans l'enquête Emploi

Secteurs	Temps complet	Temps partiel	Total
Santé	61 %	39 %	100 %
Cadre de vie-technique	77 %	23 %	100 %
Juridique	85 %	15 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>69 %</b>	<b>31 %</b>	<b>100 %</b>

(Les regroupements par secteur ont été opérés à partir des codes NAF.)

Les taux d'effectifs sont globalement comparables à ceux indiqués par la DADS mais avec des différences selon les secteurs d'activité :

- très proches pour le secteur santé (le plus concerné par le temps partiel) ;
- assez proches pour le secteur juridique (2 % d'écart malgré un périmètre différent (l'enquête Emploi regroupe toutes les activités juridiques indistinctement) ;

- supérieur pour le secteur cadre de vie-technique, (23 % contre 19 %).

Mais les secteurs concernés, lorsqu'ils sont cernés par leur code NAF, ne se limitent pas *stricto sensu* aux branches des professions libérales.

## Temps partiels à horaires réguliers

Les trois quart des salariés à temps partiel travaillent sur une plage horaire identique d'une semaine sur l'autre mais près d'un quart ont des horaires variables, sur une base d'alternance d'équipes (5 %) ou d'une semaine à l'autre.

### ► Types d'horaires de travail des salariés à temps partiel

Secteurs	Horaires alternés 2 x 8, 3 x 8, équipes...	Horaires variables d'une semaine sur l'autre	Horaires identiques d'une semaine sur l'autre	Total
Cadre de vie-technique			100 %	100 %
Juridique		23 %	77 %	100 %
Santé	6 %	20 %	74 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>5 %</b>	<b>19 %</b>	<b>76 %</b>	<b>100 %</b>

Les secteurs santé et juridique sont les plus concernés par ce type d'organisation qui apparaît, du moins pour la santé, lié aux contraintes des amplitudes d'ouverture au public.

### ► Répartition des salariés à temps partiel par durée hebdomadaire



Clé de lecture : 30 % des salariés à temps partiel du secteur santé travaillent plus de 30 heures hebdomadaires (horaire régulier dans l'emploi principal).

L'essentiel des salariés à temps partiel travaille sur des durées supérieures à 25 heures (seuil proche des 24 heures fixées par la loi de sécurisation de l'emploi); cependant, l'écart est important entre les secteurs :

- dans le secteur santé, les durées sont plus courtes en moyenne que dans les autres secteurs : la moitié des salariés travaille sur des durées comprises entre 20 heures et 30 heures ;
- dans le secteur juridique un tiers des salariés travaille moins de 25 heures (soit trois jours hebdomadaires

environ). Mais 20 % sont néanmoins sur des durées inférieures à 20 heures ;

- dans le secteur cadre de vie-technique, près des 2/3 des salariés à temps partiel travaillent plus de 30 heures.

Le nombre de salariés des professions libérales du périmètre OMPL potentiellement concernés par la loi de sécurisation de l'emploi (durées inférieures à 24 heures) est d'environ 60 000, dont plus de 85 % se situent dans le secteur de la santé.

## Temps partiel très majoritairement choisi

### ► Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ?

	Cadre de vie-technique	Juridique	Santé	Moyenne
N'a pas trouvé d'emploi à temps plein	10 %	23 %	15 %	16 %
Pour disposer de temps libre ou faire des travaux domestiques	10 %	4 %	26 %	22 %
Pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études ou une formation	0 %	8 %	10 %	9 %
Pour raison de santé	0 %	0 %	1 %	1 %
Pour s'occuper de son ou de ses enfant(s), ou un autre membre de sa famille	58 %	46 %	35 %	38 %
Pour une autre raison	21 %	19 %	14 %	15 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

La modalité « pour s'occuper de son ou de ses enfant(s) ou d'un autre membre de sa famille » recueille la majorité des réponses, et ce dans tous les secteurs. Un recodage des modalités permet de regrouper ce qui peut être considéré comme du temps partiel choisi ou subi.

### ■ Temps partiel considéré comme choisi :

- pour s'occuper de son enfant (...)
- pour disposer de temps libre (...)
- pour exercer une autre activité professionnelle ou suivre des études ou une formation
- pour raison de santé
- pour une autre raison

### ■ Temps partiel considéré comme subi :

- N'a pas trouvé d'emploi à temps plein

Selon ce recodage, la proportion de choisi/subi s'établit très largement en faveur du temps partiel choisi :

### ► Motifs du temps partiel par secteur d'activité

	Cadre de vie-technique	Juridique	Santé	Moyenne
Temps partiel « subi »	10 %	23 %	16 %	16 %
Temps partiel « choisi »	90 %	77 %	84 %	84 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Les trois secteurs sont assez homogènes avec toutefois un taux de temps partiel subi inférieur dans le secteur cadre de vie-technique (10 %) et supérieur dans celui du juridique (23 %).

Le détail des professions de ceux qui disent subir le temps partiel montre qu'il s'agit très majoritairement de secrétaires (42 %), d'agents de ménage (14 %) ou de préparateurs en pharmacie (8 %). Les femmes sont plus nombreuses que les hommes en situation de temps partiel subi.

## ► Répartition du temps partiel subi ou choisi selon le genre

	Temps partiel choisi	Temps partiel subi	Total
Femmes	83 %	17 %	100 %
Hommes	93 %	7 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>84 %</b>	<b>16 %</b>	<b>100 %</b>

## ► Si vous travaillez à temps partiel pour vous occuper de votre famille, est-ce parce que....

	Cadre de vie-technique	Juridique	Santé
Il manque à la fois des services de garde d'enfants et des services d'accueil de personnes dépendantes ou ils sont trop chers			4 %
Il manque des services d'accueil de personnes dépendantes ou ils sont trop chers			2 %
Il manque des services de garde d'enfants ou ils sont trop chers		34 %	18 %
Autre raison non liée aux services de garde	100 %	66 %	76 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Les raisons qui ne sont pas liées aux services de garde dominant largement même si les effectifs de répondants sont faibles notamment pour les secteurs juridique et cadre de vie-technique<sup>10</sup>.

## ► Souhaitez-vous effectuer un nombre d'heures de travail plus important ?

	Cadre de vie-technique	Juridique	Santé	Total
Oui	20 %	29 %	19 %	21 %
Non	69 %	71 %	81 %	79 %
Ne sait pas	11 %	0 %	0 %	1 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Clé de lecture : le total de chaque secteur = 100 %

Quatre salariés à temps partiel sur cinq ne souhaitent pas augmenter leur nombre d'heures de travail, ce qui renforce le constat d'un temps partiel assez largement choisi.

Dans le secteur juridique, le souhait d'augmentation du temps de travail est plus important (29 % des répondants). C'est aussi celui où la proportion de temps partiels courts est la plus importante.

<sup>10</sup> Les répondants concernés par la question doivent réunir la double condition « être à temps partiel » et « pour s'occuper de sa famille ».

## ► Si oui, dans quelles conditions ?

	Cadre de vie-technique	Juridique	Santé	Moyenne
Dans le cadre de son emploi	49 %	50 %	48 %	48 %
En trouvant un autre emploi comportant davantage d'heures de travail	0 %	37 %	24 %	26 %
En trouvant un emploi additionnel	0 %	0 %	10 %	8 %
Par n'importe quelle possibilité	51 %	13 %	18 %	18 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Clé de lecture : pourcentage calculé sur les répondants ayant déclaré souhaiter travailler un plus grand nombre d'heures (21 % des individus). De ce fait les effectifs par secteur peuvent être assez faibles.

Parmi les répondants souhaitant augmenter leur temps de travail, 48 % déclarent vouloir le faire « Dans le cadre de son emploi ».

Entre un tiers et un quart des salariés des secteurs juri-

dique et santé souhaitent le faire « En trouvant un autre emploi avec davantage d'heures ». Dans le secteur cadre de vie-technique, en revanche, plus de la moitié déclare vouloir le faire « Par n'importe quelle possibilité ».

## ► Au total, combien d'heures de travail par semaine souhaiteriez-vous accomplir ?

Nombre d'heures	Cadre de vie-technique	Juridique	Santé	Moyenne
10 - 15 heures	0 %	0 %	0 %	0 %
15 - 20 heures	0 %	17 %	0 %	4 %
20 - 25 heures	0 %	0 %	16 %	12 %
25 - 30 heures	0 %	0 %	8 %	6 %
30 - 35 heures	0 %	13 %	10 %	10 %
35 - 40 heures	100 %	70 %	63 %	66 %
40 - 45 heures	0 %	0 %	3 %	2 %
45 - 50 heures	0 %	0 %	0 %	0 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Clé de lecture : pourcentage calculé sur les répondants ayant déclaré souhaiter travailler un plus grand nombre d'heures (21 % des individus). De ce fait les effectifs par secteur peuvent être assez faibles. (secteur cadre de vie-technique notamment).

Le nombre d'heures souhaité correspond majoritairement à un plein temps ou proche d'un plein temps.

Le temps partiel est choisi par une grande majorité des salariés (84 % en moyenne et jusqu'à 90 % dans le secteur cadre de vie-technique), soit un taux bien supérieur à celui du reste de l'économie (68 %).

« Près de 80 % des salariés à temps partiel déclarent ne pas souhaiter travailler davantage »

Ils sont un peu moins nombreux dans ce cas dans le secteur juridique (71 %).

Parmi ceux souhaitant un temps de travail plus important (21 %) près de la moitié désire que ce soit chez le même employeur.

# Enquête auprès des employeurs

Le point de vue des employeurs sur le temps partiel a été recueilli par le biais d'une enquête directe menée de mai à fin juillet 2013 par Internet.

## Modalités de réalisation de l'enquête

L'envoi a été effectué par Actalians (anciennement OPCA-PL) à ses adhérents appartenant à une des branches de l'OMPL<sup>11</sup> et disposant d'un mail (soit 40 000 environ).

Les pharmacies d'officine (en 2010) et les cabinets vétérinaires (en 2011), qui avaient déjà fait l'objet d'une enquête spécifique sur le temps partiel, ont été volontairement exclus de cette enquête<sup>12</sup>. Leurs résultats ont cependant été intégrés à l'analyse de l'enquête 2013<sup>13</sup>.

Le questionnaire posait les questions suivantes :

- ▶ Avez-vous des salariés à temps partiel ?
- ▶ Si non, pour quelles raisons ?

- ▶ Si oui, pour quelles raisons et combien ?
- ▶ Quels sont, selon vous les avantages et les inconvénients du temps partiel ?
- ▶ Pensez-vous à l'avenir développer le temps partiel dans votre entreprise ?
- ▶ Quel est votre secteur d'activité ? quelle est la taille de votre entreprise ?

Au total, 4 829 employeurs du périmètre OMPL ont répondu à l'enquête auxquels il convient d'ajouter 437 pharmacies d'officine et 425 cabinets de vétérinaires, soit 5 691 répondants.

<sup>11</sup> Soit 13 branches.

<sup>12</sup> Le choix a été fait de ne pas réinterroger les mêmes entreprises sur le même sujet à deux ans d'intervalle...

<sup>13</sup> Les enquêtes n'ont pas été fusionnées car leur structure était différente. En revanche, les questions communes aux trois enquêtes (pharmacie, vétérinaires et autres branches) ont été réintégrées dans l'enquête générale.

## Les résultats

### Le profil des répondants

#### ▶ Répartition par branche et secteur d'activité

Branches professionnelles	Entreprises répondantes	Adhérents OMPL	Taux de réponse
Entreprises d'architecture	949	8 809	10,8 %
Cabinets de géomètres-experts, géomètre-topographes	348	1 348	25,8 %
Entreprises d'économistes de la construction	84	645	13,0 %
Cabinets d'experts en automobile	72	637	11,3 %
<b>Total cadre de vie-technique</b>	<b>1 453</b>	<b>11 439</b>	<b>12,7 %</b>
Études d'administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires	20	391	5,1 %
Cabinets d'avocats	498	15 352	3,2 %
Études de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires	47	448	10,5 %
Études d'huissiers de justice	311	2 025	15,4 %
<b>Total juridique</b>	<b>876</b>	<b>18 216</b>	<b>4,8 %</b>
Cabinets médicaux (généralistes, spécialistes, radiologie)	1 308	38 064	3,4 %
Cabinets dentaires	753	25 887	2,9 %
Laboratoires de biologie médicale	237	2 357	10,1 %
Pharmacie d'officine <sup>14</sup>	576	24 477	2,4 %
Cabinets et cliniques vétérinaires <sup>15</sup>	488	4 813	10,1 %
<b>Total santé</b>	<b>3 362</b>	<b>95 598</b>	<b>3,5 %</b>
<b>Total répondants</b>	<b>5 691</b>	<b>125 253</b>	<b>4,5 %</b>

Les taux de réponse sont en moyenne de 4,5 % (variant de 3 % à 25 % selon les branches) mais ils doivent être interprétés en tenant compte de plusieurs facteurs :

- ▶ seules 40 000 entreprises environ ont reçu l'enquête par mail. Le taux de réponse rapporté à ce chiffre est donc de 15 % environ ;
- ▶ l'envoi a été fait en direction de toutes les entreprises, qu'elles soient ou pas concernées par le temps partiel<sup>16</sup>. Ces dernières pouvaient certes répondre à l'enquête (deux questions leur étaient plus particu-

lièrement destinées) mais leur motivation est nécessairement plus faible, le sujet ne les concernant pas directement. Malgré cela, le taux d'entreprises n'ayant pas de salarié à temps partiel est de 30 % des répondants. Mais ce taux est probablement sous-évalué pour la raison indiquée.

Du fait de ces deux correctifs, il peut être considéré que l'enquête a trouvé un assez large écho auprès des entreprises libérales et que le grand nombre de répondants par secteur permet une exploitation assez fiable.

<sup>14</sup> Enquête pharmacie 2010.

<sup>15</sup> Enquête vétérinaires 2011.

<sup>16</sup> Aucun fichier ne permet de distinguer *a priori* les entreprises sur le critère de la présence de salariés à temps partiel. Il était donc inévitable d'envoyer l'enquête à toutes les entreprises.

## Des salariés à temps partiel dans plus des deux tiers des entreprises répondantes

### ► Avez-vous des salariés à temps partiel ?

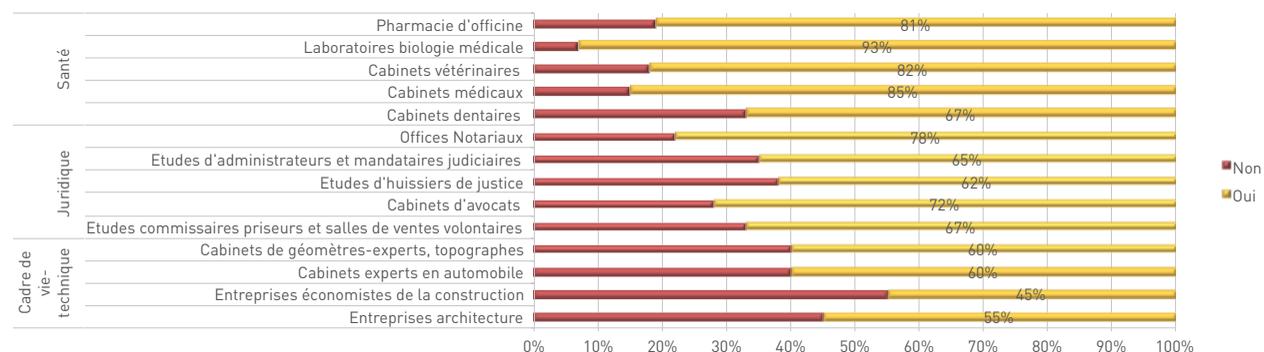
	Effectif	Pourcentage
Oui	4 004	71,0 %
Non	1 621	28,7 %
NR	17	0,3 %
<b>Total</b>	<b>5 642</b>	<b>100 %</b>

Plus de sept répondants sur 10 déclarent avoir un ou des salariés à temps partiel. Rappelons que le taux d'entreprises déclarant ne pas en avoir est probablement sous-estimé.

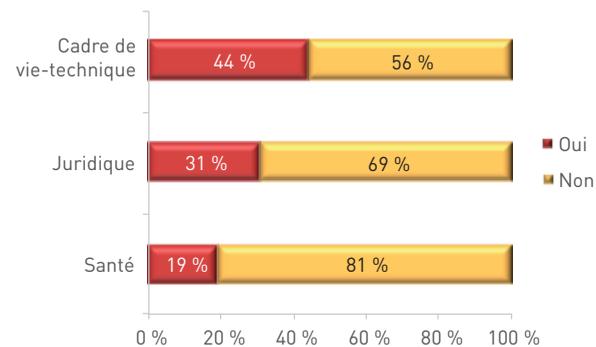
### « Différences importantes selon les branches mais relative homogénéité au sein des secteurs »

Toutes les branches du secteur santé se situent à des taux de temps partiel supérieurs à ceux des branches des autres secteurs. Cette tendance était déjà observée dans la DADS. Les employeurs du secteur du cadre de vie-technique ont moins recours au travail à temps partiel que les autres.

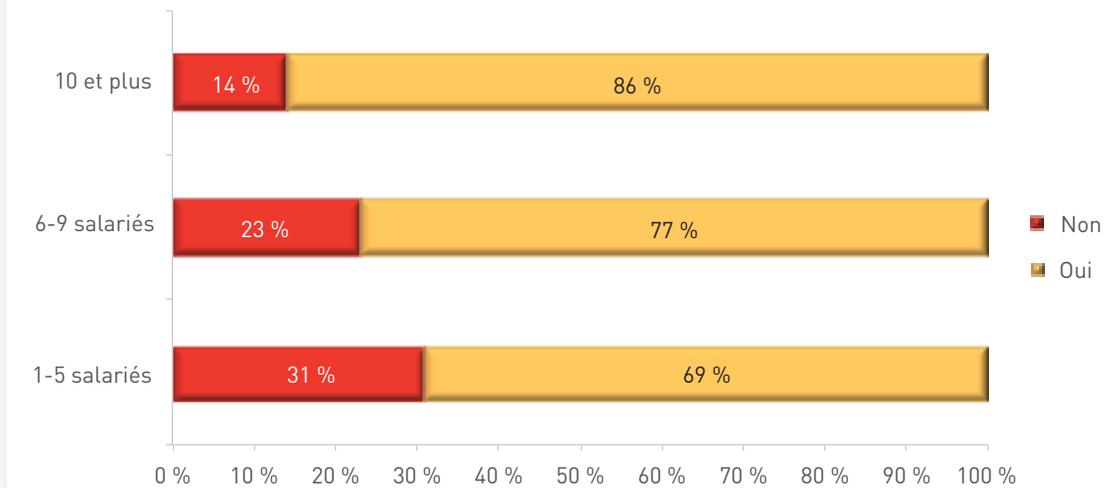
### ► Présence du temps partiel selon les branches professionnelles



### ► Le temps partiel beaucoup plus développé dans le secteur santé



### ► Taux de salariés à temps partiel selon la taille des entreprises



### « La taille d'entreprise a un impact sur le recours au temps partiel »

La proportion d'entreprises déclarant avoir des salariés à temps partiel croît strictement avec la taille.

Mais taille et secteur d'activité sont deux critères qui se recoupent. Les secteurs cadre de vie-technique et juridique rassemblent une proportion plus importante de moyennes et plus grandes entreprises que celui de la santé.

### ► Répartition des répondants déclarant avoir des salariés à temps partiel par secteur et taille d'entreprise

	Santé	Juridique	Cadre de vie-technique
1 - 5 salariés	78 %	65 %	48 %
6 - 9 salariés	85 %	75 %	67 %
10 salariés et plus	94 %	81 %	75 %

La croissance du taux de salariés à temps partiel avec la taille des entreprises est confirmée dans les trois secteurs mais un différentiel important selon le double critère taille et secteur est observable.

Les plus petites entreprises du cadre de vie-technique sont beaucoup moins concernées par le temps partiel (48 %) que les plus grandes du secteur de la santé (94 %).

## Les salariés à temps partiel

Un tableau proposait de dénombrer les salariés à temps partiel par catégorie sociale (employés, cadres, techniciens, personnel de ménage, autres) et durée hebdomadaire de travail (moins de 20 heures, 21 - 25 heures, de 26 à moins de 35 heures). Il a été trop peu renseigné (85 % à 90 % de non-réponses...) pour pouvoir être exploité, à l'exception des deux catégories les plus concernées par le temps partiel : les employés et les personnels de ménage.

Les employés ont des durées de travail comprises entre 26 et 35 heures pour près de 45 % des répondants. Inversement les personnels de ménage sont massivement sur des durées courtes (moins de 20 heures). Ces tendances sont identiques dans les trois secteurs.

## ► Répartition des employés à temps partiel par durée hebdomadaire de travail et secteur

	Santé	Juridique	Cadre de vie-technique	Moyenne
Moins de 20 heures	26,4 %	30,9 %	29,1 %	28,7 %
21 - 25 heures	29,1 %	26,3 %	26,4 %	27,3 %
26 à moins de 35 heures	44,4 %	42,7 %	44,4 %	43,9 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## ► Répartition du personnel de ménage à temps partiel par durée hebdomadaire de travail et secteur

	Santé	Juridique	Cadre de vie-technique	Moyenne
Moins de 20 heures	82,1 %	82,8 %	89,3 %	82,0 %
21 - 25 heures	11,3 %	9,4 %	4,5 %	10,3 %
26 à moins de 35 heures	6,6 %	7,8 %	6,2 %	7,7 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## ► Raisons de l'absence de salariés à temps partiel

	Santé	Juridique	Cadre de vie-technique	Moyenne
Notre activité ne nécessite pas d'avoir des salariés à temps partiel	76 %	77 %	72 %	75 %
Les emplois temps partiels sont trop complexes à gérer	10 %	10 %	12 %	11 %
Autres raisons	13 %	13 %	16 %	14 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Les 3/4 des répondants qui déclarent ne pas avoir de salariés à temps partiel indiquent qu'ils n'en ont pas la nécessité. Ce taux est identique dans les trois secteurs.

Parmi les « Autres raisons » (14 %), (311 réponses dans l'enquête 2013), différents motifs sont indiqués :

- absence de demande ou de souhait de la part des salariés est le plus fréquent. Inversement, c'est la principale raison invoquée pour expliquer la présence de salariés à temps partiel ;
- un besoin de salariés à temps plein plutôt qu'à temps partiel :
  - *difficilement compatibles avec les postes d'architectes chefs de projet ;*
  - *la non-fixité des demandes de nos clients ne nous permet pas d'avoir des temps partiels qui eux sont fixes... ;*

- *le temps partiel ne correspond pas à notre organisation pour une meilleure gestion des dossiers.*

Les raisons économiques sont également présentes dans les « Autres raisons » :

- *absence de possibilité financière de recrutement ;*
- *charges trop lourdes compte tenu d'une activité fluctuante ;*
- *je préfère travailler seul, l'emploi d'un salarié est trop coûteux.*

La plupart de ces « Autres raisons » renvoie donc à des thèmes largement évoqués dans la suite de l'enquête à propos des aspects du temps partiel jugés négatifs.

## ► Pour quelles raisons avez-vous des salariés à temps partiels dans votre entreprise ?

Raisons évoquées	Santé	Juridique	Cadre de vie-technique	Moyenne
Raisons d'organisation	40 %	23 %	15 %	33 %
Réponse à une demande de salariés	29 %	44 %	52 %	36 %
Raisons économiques	22 %	21 %	22 %	22 %
Autres raisons	9 %	11 %	11 %	10 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

**Clé de lecture :** les cases en rouge et en jaune indiquent les données s'écartant de façon significative de la moyenne (colonne de droite). En rouge, il s'agit d'un écart positif, en jaune d'un écart négatif. Ainsi, 29 % des employeurs du secteur cadre de vie-technique indiquent « répondre à une demande des salariés », alors que la moyenne est de 36 % pour la population totale. Plus la couleur est dense, plus l'écart est important.

Répondre à une demande des salariés est la première raison invoquée par l'employeur pour expliquer le recours au temps partiel. Ce résultat est convergent avec celui de l'enquête Emploi 2010 qui montrait l'importance du temps partiel choisi dans les entreprises libérales.

En revanche, une différence significative selon les secteurs est observable :

- le secteur santé se distingue en invoquant les raisons d'organisation en tête des motifs explicatifs au temps partiel (40 %). En réponse à une demande des salariés arrive en seconde position (29 %) ;
- inversement pour les secteurs du cadre de vie-technique et du juridique, le temps partiel se met en place plus fréquemment à la demande des salariés et beaucoup moins souvent pour des raisons d'organisation (surtout pour le cadre de vie-technique).

Autrement dit, toutes les branches de la santé, sans exception sont soumises à de larges plages horaires d'ouverture qui ont un besoin évident de salariés à temps partiel pour les couvrir. Inversement, les entreprises du cadre de vie-technique et du juridique fonctionnent souvent sur des plages horaires plus « classiques », du moins pour leurs salariés. Le temps partiel y est donc plus souvent mis en place « pour répondre à une demande des salariés ». Les

« raisons d'organisation » sont cependant plus souvent mises en avant par les entreprises du secteur juridique (23 %) que par celles du cadre de vie-technique (15 %).

Les raisons économiques sont plus fréquemment citées dans certaines branches : cabinets vétérinaires, pharmacie d'officine, cabinets d'avocats, entreprises d'architecture...

Il convient de rester prudent sur le sens à donner aux « raisons économiques ». Le croisement avec d'autres questions de l'enquête montre en effet que le lien est souvent fait avec les questions d'organisation ou de nature d'activité (nécessitant plus ou moins de temps partiel). Il ressort notamment des verbatim que pour certains postes, qui ne sont pas nécessairement occupés à temps partiel, le motif économique (l'entreprise n'a pas besoin de plus d'un temps partiel sur ce poste) est logiquement associé à la demande d'un salarié (il est difficile de trouver pour ce poste un salarié qui n'est pas demandeur d'un temps partiel).

Cela illustre le fait qu'il n'y a pas une raison mais bien plusieurs qui expliquent le recours au temps partiel comme le montre le tableau ci-après :

► Des raisons souvent multiples pour expliquer la présence de temps partiel ?

Raisons évoquées	Raisons d'organisation	Réponse à une demande du salarié	Raisons économiques	Autres raisons	Total
Autres raisons	2 %	3 %	2 %		7 %
Raisons d'organisation		20 %	13 %	2 %	35 %
Réponse à une demande de salariés			9 %	3 %	33 %
Raisons économiques					24 %
<b>Total</b>					<b>100 %</b>

Clé de lecture : 2 % des répondants à cette question ont mentionné à la fois les « Raisons d'organisation » et « Autres raisons ».

Les raisons les plus souvent associées entre elles sont :

- « Raisons d'organisation » et « Réponse à une demande des salariés » (20 % des répondants) ;
- « raisons économiques » et « raisons d'organisation » (13 %).

Une approche plus fine de cette question à travers un profil de modalité<sup>17</sup> permet d'identifier le profil des répondants pour les différentes raisons invoquées pour le temps partiel.

Ceux qui ont répondu « raisons économiques » sont plutôt<sup>18</sup> :

- des petites entreprises (de 1-5 salariés) ;
- des entreprises d'architecture, des cabinets de vétérinaires.

Ceux qui ont répondu « répondre à une demande des salariés » sont plutôt :

- des pharmacies d'officine, des laboratoires de biologie médicale, des cabinets de géomètres et des entreprises d'architectures ;
- des entreprises de plus grande taille (6-9 salariés, 10 salariés et plus) ;
- ceux qui ont également répondu que le temps partiel est « complexe à gérer sur le plan organisationnel ».

Ceux qui ont répondu « raisons d'organisation » sont plutôt :

- des cabinets dentaires, des cabinets médicaux et des cabinets vétérinaires ;
- des petites entreprises (1-5 salariés).

### Aspects positifs et négatifs du temps partiel

Deux questions ouvertes portant sur les aspects négatifs et positifs du temps partiel étaient posées. Elles ont recueilli un très grand nombre de réponses, y compris de la part d'employeurs n'ayant pas de salariés à temps partiel.

Les mêmes questions figuraient dans les deux enquêtes menées auprès des pharmacies d'officines et des cabinets vétérinaires en 2010

Au total, plus de 2 400 réponses obtenues pour chacune de ces questions.

► Quels sont selon vous les aspects négatifs ?	Total
Pas d'aspects négatifs...	23 %
Difficulté à gérer sur le plan organisationnel	20 %
Génère des dysfonctionnements (suivi des dossiers, transmission d'information)	19 %
Absence difficiles à gérer	7 %
Salaires bas et faible motivation des salariés	14 %
Complexe à gérer sur le plan administratif et juridique	9 %
Coût élevé du temps partiel	2 %
Autre	5 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>

<sup>17</sup> Le profil de modalité permet d'évaluer le comportement spécifique d'une sous-population en la comparant au comportement de la population totale. Le profil de modalité pointe tous les écarts significatifs qui caractérisent cette sous-population par rapport à la moyenne.

<sup>18</sup> Plutôt signifie ici « plus que la moyenne des professions libérales ».

Près du quart des 2 400 verbatims indiquent qu'il n'y a pas d'aspects négatifs lié au temps partiel... Mais pour certaines réponses c'est pour souligner le fait que l'activité l'impose (branches de la santé notamment) :

- aucun étant donné qu'un temps complet ne couvre pas toute l'amplitude horaire de la pharmacie ;
- aucun (dans notre cas le temps partiel est malgré tout de 28 heures par semaine) les ASV (Auxiliaires spécialisées vétérinaires) sont donc bien intégrées ;
- ni négatif ni positif : en fonction des besoins ;
- ni positif ni négatif. Je respecte une demande d'un salarié ;
- les clients se manifestent à toute heure, les problèmes de chantier à gérer aussi...

Les principaux aspects négatifs mentionnés sont d'une part le dysfonctionnement généré par le travail à temps partiel (plusieurs modalités autour de ce thème), et d'autre part la question de l'implication et/ou la motivation des salariés à temps partiel.

### « Le dysfonctionnement généré par le temps partiel fortement présent dans le secteur santé »

Sur le premier point (dysfonctionnement généré par le temps partiel), une forte représentation des secteurs de la santé dans les réponses est constatée en raison du fonctionnement « en continu » lié aux plages d'ouverture de l'entreprise. Les questions de transmission d'informations, de suivi des dossiers :

- changement de personnel de qualité très diverse, formation aux spécificités et habitudes de la clinique ;
- changement d'interlocuteur, le suivi au passage de main ;
- communication entre le personnel, suivi des clients... cela demande plus de rigueur ;
- communication interne entre collaborateurs à soigner puisqu'ils sont logiquement plus nombreux qu'en temps plein ;
- chacun compte sur l'autre pour effectuer les tâches les plus ingrates ;
- communication interne trop lourde suivant la collaboratrice, la motivation est incertaine ;
- complexité de la transmission et du suivi des clients, des dossiers, bref de la vie de l'entreprise ouverte 54 heures/semaine ;
- suivi et attribution des tâches plus difficiles à organiser ;

- difficultés de faire de la formation continue dans l'équipe. Suivi irrégulier du travail, pas assez au courant de tout ;
- le personnel au comptoir pas toujours au courant des problèmes personnalisés des clients. Le client ne le comprend pas toujours.

Ces questions de transmission d'informations sont également évoquées en parallèle de la plus faible motivation et implication des salariés à temps partiel comparées à celle des temps pleins.

### « Difficultés de recrutement de salariés à temps partiel du fait de l'insuffisance de rémunération »

De même, faible implication va souvent de pair avec « difficultés de recrutement de personnel à temps partiel » du fait de l'insuffisance de rémunération sur des horaires faibles :

- deux personnes à mi-temps ne valent absolument pas un plein temps, la compétence ne peut s'obtenir que par l'accumulation de responsabilités ;
- difficulté de recruter du personnel de courte durée de travail hebdomadaire ;
- difficultés de trouver quelqu'un de motivé pour le temps partiel ;
- difficulté à fidéliser un salarié... encore plus qu'un temps plein ;
- difficulté pour fixer les salariés qui peuvent rechercher d'autres postes avec plus d'heures (difficultés pour les salariés de compléter leur emploi du temps par un second poste sur une autre clinique), salaires mensuels peu importants.

Les difficultés de transmission d'informations et de suivi des dossiers renvoient plus généralement aux problèmes d'organisation que génère le temps partiel sous différents aspects évoqués par les répondants :

- difficulté à organiser le travail notamment le samedi (tout le monde veut son samedi), quelques tensions invariablement pour les jours de congés ;
- des problèmes d'organisation dans la suite des dossiers... les formations sur site « je n'étais pas là quand cela s'est passé » ;
- gestion plus difficile de la mise au courant des dossiers chaque jour. Gestion plus difficile du planning de travail de chacun si le salarié demande une modification d'horaire ;

- gestion des vacances, des congés, le fort nombre d'heures complémentaires ;
- difficultés d'organisation pour couvrir l'amplitude horaire d'ouverture de l'officine.

Très proche de la modalité précédente, figure la question de la gestion des absences et des plannings. Revient notamment le fait que le temps partiel est souvent considéré comme un frein en cas d'absence de salarié car il ne donne pas assez de marge d'adaptation :

- ▶ difficulté à avoir tout le personnel en même temps ;
- ▶ dès qu'une salariée s'absente, plus d'heures supplémentaires à faire par les autres ;
- ▶ gestion difficile en période de congés ;
- ▶ pas toujours adapté à la charge de travail en cas d'absence prolongée d'un des salariés ;
- ▶ peu de temps pour la formation ;
- ▶ mauvaise couverture des horaires d'ouverture. Si trop de temps partiel, le complément doit être effectué par nous ;

« Des contraintes juridiques et administratives sont également évoquées mais dans une proportion plus faible »

Les points signalés dans les verbatim sont essentiellement la question des heures complémentaires et du manque de flexibilité sur les horaires des temps partiels et plus généralement la réglementation spécifique au temps partiel :

- autant de formalités, si ce n'est plus, que pour un temps complet ;
- heures complémentaires trop limitées, notamment lorsqu'il s'agit de remplacer un salarié absent ;
- proposition obligatoire des postes temps pleins aux salariés si création ;

- manque de souplesse pour modifier l'emploi du temps en cas de besoin ;
- l'aspect principal est dans la rigidité « légale » lors de la gestion des absences pour maladie ou les vacances ;
- les heures complémentaires difficiles à réaliser. Proposition obligatoire des postes temps pleins aux salariés si création ;
- limitation des heures complémentaires lors des congés : casse-tête insoluble ;
- les futures obligations en matière de salaires majorés si on leur fait faire quelques heures de plus par surcharge de travail.

Beaucoup de réponses mentionnent conjointement plusieurs de ces aspects notamment trois modalités sont souvent associées : difficultés d'organisation (planning, absences, congés...), problèmes de suivi des clients et de transmission d'information, motivation des salariés...

- suivi de la clientèle, des dossiers, de l'approvisionnement. Souvent demandé d'avoir le mercredi, journée des enfants et samedi journée de repos ;
- manque de visibilité du vétérinaire à temps partiel (« toujours en vacances » pour certains clients). Petit salaire pour ASV à mi-temps ; trop de limite sur le temps de travail (heures complémentaires limitées) donc peu d'adaptabilité en cas de congés ;
- complexité d'organiser les congés, plafonnement des heures complémentaires, etc. Suivi et attribution des tâches plus difficiles à organiser ;
- impossibilité de gérer les vacances de chacun d'autant plus si la personne travaille dans un autre cabinet... la personne à temps partiel ne s'implique pas assez dans l'entreprise ;
- les clients se manifestent à toute heure, les problèmes de chantier à gérer aussi.

### ► Quels sont, selon vous, les aspects négatifs du temps partiel ?

Réponses en fonction du secteur	Cadre de vie-technique	Juridique	Santé	Moyenne
Pas d'aspects négatifs	26 %	23 %	17 %	23 %
Difficultés organisationnelles	16 %	24 %	28 %	20 %
Dysfonctionnements (suivi des dossiers, transmission d'information)	22 %	15 %	16 %	19 %
Absences	5 %	11 %	10 %	7 %
Salaires bas et faible motivation des salariés	16 %	11 %	12 %	14 %
Complexe à gérer sur le plan administratif et juridique	9 %	9 %	8 %	9 %
Coût élevé	3 %	2 %	1 %	2 %
Autres	5 %	5 %	8 %	5 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Réponses en fonction de la taille de l'entreprise	1 - 5 salariés	6 - 9 salariés	10 et plus	Moyenne
Pas d'aspects négatifs...	28 %	17 %	13 %	23 %
Difficultés organisationnelles	16 %	22 %	36 %	20 %
Dysfonctionnements (suivi des dossiers, transmission d'information)	19 %	26 %	14 %	19 %
Absences	7 %	7 %	6 %	7 %
Salaires bas et faible motivation des salariés	14 %	16 %	14 %	14 %
Complexe à gérer sur le plan administratif et juridique	8 %	8 %	13 %	9 %
Coût élevé	3 %	1 %	1 %	2 %
Autre	6 %	4 %	4 %	5 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

L'analyse par secteur d'activité montre une différence entre le secteur de la santé et les autres. Les répondants du secteur santé sont un plus nombreux à indiquer qu'il n'y a pas d'aspect négatif associé au temps partiel (26 % contre 17 % dans le secteur du cadre de vie-technique et 23 % dans le secteur juridique). Inversement, la santé semble avoir moins de problèmes sur le plan de l'organisation (16 %) contrairement au juridique (24 %) et au cadre de vie-technique (28 %). Le temps partiel est sans doute mieux géré car il est plus répandu et mieux intégré au fonctionnement de l'entreprise. Les autres modalités ne présentent pas de

différences significatives selon les secteurs. La hiérarchie des réponses sur les aspects négatifs du temps partiel est différente selon la taille de l'entreprise :

- ▶ les aspects jugés négatifs sont croissants avec la taille de l'entreprise. Les plus petites (moins de cinq salariés) sont en effet moins nombreuses à citer les aspects négatifs du temps partiel ;
- ▶ les « difficultés à gérer le temps partiel sur le plan organisationnel » sont plus volontiers citées par les grandes entreprises ;

- ▶ les « dysfonctionnements générés par le temps partiel » sont au contraire plus souvent citées par les plus petites.

#### ▶ Quels sont, selon vous, les aspects positifs du temps partiel ?

2 613 réponses à cette question ouverte, recodées selon les modalités ci-dessous :

	Santé	Juridique	Cadre de vie-technique	Moyenne
Avantages organisationnels (souplesse...)	46 %	48 %	64 %	58 %
Avantages économiques	20 %	22 %	16 %	18 %
Pas d'avantages/une nécessité	17 %	19 %	9 %	12 %
Satisfaction et investissement des salariés	15 %	11 %	9 %	11 %
Autres	1 %	1 %	1 %	1 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Les avantages organisationnels arrivent largement en tête, dans tous les secteurs. Ceci est cohérent avec les raisons invoquées par les employeurs pour recourir au temps partiel.

La souplesse d'organisation est l'avantage le plus fréquemment évoqué :

- *combler un besoin ponctuel en travail supplémentaire, permettre un roulement d'un salarié par un autre dans l'entreprise ;*
- *adapter l'emploi du temps aux variations de fréquentation du point de vente, – ajustement au besoin en heures de travail. Possibilité de passer à temps plein en cas d'augmentation de travail ou d'absence avec l'accord du salarié ;*
- *amplifier les horaires d'ouverture et de possibilités de rendez-vous extérieurs ;*
- *amplitude horaire, plus de souplesse pour adapter le rythme de notre activité ;*
- *augmentation du nombre de salariés permettant de couvrir l'amplitude horaire et les remplacements dans le cadre de l'annualisation du temps de travail ; au secrétariat, complémentarité qui permettait le remplacement d'une salariée par une autre en cas de maladie ou de nécessité de s'absenter (congs...);*
- *annualisation du temps de travail adaptation besoin réel à un moment donné.*

Ces citations montrent que la souplesse évoquée recouvre plusieurs aspects :

- ▶ adaptation de la présence des salariés aux variations de la charge de travail (horaires dans la journée ou dans la saison...);
- ▶ plus grande facilité de gestion des plannings et des remplacements en cas d'absence ;
- ▶ l'activité de l'entreprise ne nécessite – ou ne permet pas – la présence de salariés à temps plein. Le temps partiel est vu dans ce cas comme une possibilité d'adaptation de l'organisation.

C'est dans le secteur de la santé que cet avantage est le plus fréquemment cité, certainement pour les raisons liées aux plages horaires à couvrir et aux variations de fréquentation du public.

Les aspects économiques sont mentionnés en seconde position, mais ceci recouvre plusieurs aspects :

- ▶ décharge de certaines tâches périphériques, moins de lourdeur dans l'organisation générale du cabinet ;
- ▶ allègement de la masse salariale ;
- ▶ aspect économique, l'activité ne nécessitant pas un temps plein pour les postes concernés ;
- ▶ baisse de la masse salariale ;

- *cela nous coûte moins cher qu'un temps plein mais si on avait les moyens, on aurait des temps pleins ;*
- *correspond au besoin réel de la pharmacie, on peut engager une personne à temps partiel et si la croissance de l'officine est bonne on tend vers les 35 heures progressivement ;*
- *effectivement, en baisse d'activité, le temps partiel est judicieux.*

C'est essentiellement la limitation de la masse salariale qui est visée à travers ces expressions. La possibilité d'adapter l'effectif en fonction de la conjoncture est également spécifiée :

- *pour l'instant, j'ai deux personnes à temps partiel. Je les remonterai à temps plein quand cela ira mieux ;*
- *en ces temps difficiles, cela me permet de maintenir mon entreprise à flot. Donc c'est le bienvenu pour l'instant. On repassera à temps plein éventuellement plus tard ;*

12 % des expressions recueillies mentionnent une absence d'avantage liée au temps partiel. Ceci recouvre à la fois ceux qui indiquent avoir recours au temps partiel contraints par leur activité, à la suite d'une demande des salariés (eux n'y voyant en revanche pas d'avantage). Ces derniers sont plus nombreux dans les secteurs du cadre de vie-technique et juridique que dans celui de la santé.

La satisfaction et une meilleure implication des salariés est la 4<sup>e</sup> modalité soulignée (à égalité avec la précédente). C'est un point qui a déjà été largement évoqué parmi les raisons justifiant le recours au temps partiel :

- *adaptation des conditions de travail aux objectifs personnels, donc meilleur productivité du salarié en théorie ;*
- *cela permet de compléter un effectif tout en restant en accord avec mes possibilités économiques ;*
- *aucun avantage, si ce n'est la composante économique, étant dans l'obligation de la présence d'un pharmacien pendant les heures d'accueil ;*
- *aspects positifs pour certaines catégories et certains emplois : infirmiers, coursiers-agents d'entretien, éventuellement secrétaires ;*
- *réelle demande des postes d'emploi « féminin » ? meilleure organisation et meilleure couverture horaire de l'ouverture de la clinique au public en*

*organisant correctement la présence de chacune ? possibilité de modulation du temps de travail en fonction de l'activité ;*

- *beaucoup d'employés préféreraient un temps partiel (comme cela l'a été), s'ils sont mieux rémunérés au prorata (du fait d'une diminution des charges) ;*
- *conserver salarié même si charge de travail réduite en ce moment. Salariée plus disponible les jours travaillés car peut mieux organiser vie de famille ;*
- *confort des salariés et meilleure motivation.*

Les secteurs cadre de vie-technique et juridique mentionnent plus fréquemment ces aspects que celui de la santé.

De nombreuses réponses indiquent plusieurs avantages conjointement :

- *ajustement du temps de travail au besoin de l'activité ? aménagement de fin de carrière ;*
- *coût salarial moindre pour l'employeur, aménagement du temps de travail pour les mamans !*
- *adaptabilité plus nette ; moins d'heures donc plus de sécurité d'emploi masse salariale pas trop lourde ;*
- *adaptation à l'activité du cabinet pour la véto ; pour l'ASV correspond à son attente et permet de couvrir à deux ASV l'ensemble des heures ouvrables ; aspect économique. Complémentarité des compétences et personnalités. Souplesse d'organisation lors d'absence d'un collaborateur qui peut théoriquement être remplacé par l'autre mais en pratique il n'est pas si fréquent qu'un collaborateur puisse se libérer d'autres contraintes pour venir remplacer une absence et travailler à des heures inhabituelles ;*
- *diminuer les charges sociales, et ne pas être en sureffectif dans les mois creux.*

La principale modalité (souplesse d'organisation et adaptation de l'organisation) est largement mentionnée par toutes les tailles d'entreprise mais encore plus par les petites et les moyennes.

L'importance de ces avantages économiques, beaucoup plus mis en avant par les TPE, diminue avec la taille de l'entreprise. Inversement, « satisfaction et implication » des salariés sont citées par les employeurs de façon croissante en fonction de leur taille.

## ► Des différences par taille d'entreprise

	1-5 salariés	6-9 salariés	10-19 salariés	20 et plus	Moyenne
Avantages organisationnels (souplesse...)	59 %	60 %	51 %	52 %	58 %
Avantages économiques	20 %	15 %	11 %	6 %	18 %
Satisfaction et investissement des salariés	8 %	11 %	18 %	26 %	11 %
Pas d'avantages/Une nécessité	11 %	13 %	19 %	15 %	12 %
Autres	1 %	0 %	2 %	2 %	1 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## À l'avenir, pensez-vous développer le temps partiel dans votre entreprise ?

5 286 réponses ont été obtenues à cette question<sup>19</sup> (9 % de non-réponses).

La réponse est « non » pour les 3/4 des répondants, et ce quels que soient la taille de l'entreprise et le secteur d'activité. Cela montre bien que le caractère stable du temps partiel dans l'entreprise libérale répond majoritairement à une demande des salariés et/ou à une nécessité d'organisation, mais une fois établi, la majorité des employeurs ne souhaite pas le faire évoluer.

Ceci est valable, tant pour ceux qui ont recours au temps partiel que pour ceux qui ne souhaitent pas de salariés à temps partiel.

La proportion de non-réponses sur les intentions futures est plus forte chez ceux qui n'emploient pas de salariés à temps partiel que chez ceux qui y ont déjà recours ; signe peut-être d'une interrogation ou d'un désintérêt plus fort par rapport à la question posée.

Près d'un employeur interrogé sur cinq (18 %) déclare cependant son intention ou son souhait de développer le temps partiel à l'avenir. Ce taux, constant selon les tailles d'entreprises, est clairement plus élevé dans le secteur santé (20 %) que dans le secteur juridique (15 %) ou cadre de vie-technique (14 %).

Les raisons invoquées pour développer ou ne pas développer le temps partiel rejoignent largement les thèmes évoqués précédemment.

Raisons pour ne pas développer le temps partiel :

- absence de nécessité et inadaptation aux contraintes de la profession ;
- besoin de se développer mais sur des temps complets ;
- une trop grande complexité organisationnelle ou juridique.

Raisons pour développer le temps partiel :

- meilleure organisation du travail et plus grande flexibilité ou souplesse d'adaptation ;
- demandes des salariés ;
- nécessité économique (difficultés liées à la conjoncture, taille de l'entreprise qui ne permet pas l'embauche de temps plein...).

Pensez-vous développer le temps partiel ?	Cadre de vie-technique	Juridique	Santé	Moyenne
Non	72 %	75 %	75 %	73 %
Oui	20 %	15 %	14 %	18 %
Non-réponse	8 %	10 %	11 %	9 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

<sup>19</sup> La question était posée de la même façon dans les différentes enquêtes 2010, 2011 et 2013.

Pensez-vous développer le temps partiel ?	1-5 salariés	6-9 salariés	10-19 salariés	20 salariés et plus	Moyenne
Non	74 %	72 %	74 %	73 %	74 %
Oui	18 %	20 %	15 %	18 %	18 %
Non-réponse	8 %	9 %	10 %	9 %	9 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

	Avez-vous des salariés à temps partiel ?	Pensez-vous développer le temps partiel ?
Non	74 %	70 %
Oui	18 %	17 %
Non-réponse	7 %	13 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## Principaux résultats de l'enquête auprès des employeurs

Le nombre élevé de réponses (près de 5 700 employeurs dans le champ de l'OMPL) donne une bonne consistance aux résultats obtenus.

Parmi ceux-ci, une grande majorité d'employeurs est concernée par le sujet : plus de 70 % des répondants déclarent avoir des salariés à temps partiel. Ce nombre est certainement surévalué par l'enquête qui intéressait par définition plutôt les employeurs ayant recours au temps partiel, mais il permet également de recueillir un très grand nombre de points de vue d'employeurs sur le temps partiel. Les employeurs du secteur de la santé sont clairement plus concernés que les autres.

Les raisons du recours au temps partiel sont différentes selon les secteurs et souvent multiples.

Dans le secteur de la santé, c'est d'abord une nécessité d'organisation liée aux larges plages horaires et hebdomadaires d'ouverture à couvrir. Le temps partiel fait partie de la culture de ces branches, par ailleurs très féminisées. La demande pour du temps partiel y est importante même si cette raison n'arrive qu'en seconde position dans l'expression des employeurs.

Dans les autres secteurs, les nécessités d'organisation sont beaucoup moins citées comme étant à l'origine du temps partiel. La demande des salariés arrive en tête des

motifs invoqués pour expliquer le recours au temps partiel. Dans ces secteurs, les emplois concernés sont très majoritairement féminins comme l'a montré la DADS.

Dans les trois secteurs, les raisons économiques existent mais ne sont pas dominantes. Beaucoup de petites entreprises soulignent cependant que la charge de travail et la maîtrise de la masse salariale les incitent souvent à prendre des salariés à temps partiel plutôt qu'à temps plein.

Une spécificité du temps partiel dans les entreprises libérales est liée à la petite ou très petite taille de la majorité des entreprises utilisatrices. Le temps partiel est en effet une nécessité, compte tenu de la taille de l'entreprise, qui n'a pas toujours le volume d'activité suffisant pour générer un emploi à temps plein sur certains postes. Mais en retour, la présence de salariés à temps partiel dans de petites ou très petites équipes a un impact fort sur l'organisation et sur les relations sociales et humaines dans ces collectifs de travail.

Parmi les aspects négatifs du temps partiel, la question de la faible implication/motivation des salariés est souvent évoquée, et ce dans tous les secteurs mais plus encore celui de la santé où des salariés à temps partiel se succèdent souvent sur un même poste.

Les lourdeurs administratives et réglementaires sont également mentionnées et notamment l'encadrement des heures complémentaires et le manque de souplesse dans la gestion des horaires.

Au titre des aspects positifs, figurent les mêmes raisons que celles invoquées au titre des aspects négatifs : la souplesse d'organisation, la satisfaction des salariés (qui sont souvent à l'origine de la mise en place du temps partiel) et enfin les aspects économiques (moindre coût des postes à temps partiel).

« Le temps partiel n'est donc pas un mode de gestion véritablement choisi par l'employeur »

Le recours au temps partiel, contrairement à d'autres secteurs de l'économie est plutôt un mode de gestion en raison de contraintes liées à l'activité ou à la taille ou pour répondre à la demande des salariés.

Ce faisant, il hérite des avantages et des inconvénients, dont on perçoit, au fil des réponses, la nature contradictoire, certains aspects pouvant être présentés alternativement comme des atouts par les uns, ou au contraire comme des contraintes par d'autres. La raison en est que le temps partiel, puisqu'il n'est pas totalement subi par le salarié dans les entreprises libérales, devient un objet de négociation et d'échange entre l'employeur et le salarié. La perception par l'employeur lui-même sera alors fonction de la qualité de cet échange et de la souplesse que chacun veut y mettre : changements d'horaires, arrangements sur

le planning, investissement plus ou moins grand du salarié, souplesse accordée par l'employeur... sont autant d'objets de négociation ou d'arrangement qui sont perçus comme un atout s'ils se passent en bonne entente, et comme une contrainte s'ils sont plus conflictuels. À travers les très nombreux verbatim de l'étude, le caractère nécessairement assez personnalisé des relations sociales et humaines dans les professions libérales dont le temps partiel est un bon révélateur est mis en évidence.

Le temps partiel est arrivé à un équilibre qui semble en grande partie stabilisé à son niveau actuel. Plus de 70 % des employeurs interrogés déclarent ne pas vouloir le développer à l'avenir, réponse qui paraît cohérente avec le fait qu'ils n'ont pas véritablement « choisi » d'avoir des salariés à temps partiel... toutes choses égales par ailleurs, ils ne souhaitent pas le développer au-delà de son niveau actuel.

Pour ceux qui déclarent vouloir développer le temps partiel (18 % des répondants), il répond pour certains aux nécessités d'organisation et de souplesse mais pour d'autres aux contraintes économiques d'une conjoncture devenue plus difficile qui impose de limiter la masse salariale et le volume d'emplois sans nécessairement procéder à des licenciements.

## Bibliographie sélective

CES, Les femmes face au travail à temps partiel, Conseil Économique et Social, Notes d'Iéna n° 291, mars 2008, 4 pages.

DARES, Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi », Dares-Analyses n° 005, janvier 2013, 14 pages.

DARES, Six figures du travail à temps partiel, Dares, Premières synthèses informations n° 39.4, septembre 2007, 6 pages.

EUROSTAT, La proportion de travailleurs à temps partiel en situation de sous-emploi en hausse en 2012, Communiqué de presse 63/2013, avril 2013, 4 pages.

GUEGANO Yves, Un bilan du travail à temps partiel, Direction de la prospective, ministère des Finances, Document de travail 96-1, 1996, 33 pages.

Ministère du Travail, Projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, Étude d'impact, mars 2013, 162 pages.

OCDE, Le travail à temps partiel : une bonne option ?, Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010, pages 61 pages.

PAK Mathilde, Le travail à temps partiel, Dares Synthèse Stat' n° 04, juin 2013, 41 pages.

RIVAUD Sophie, ULRICH Valérie, Le poids du temps partiel dans les trajectoires professionnelles des femmes, Documents d'étude Dares n° 127, Juillet 2007, 32 pages.

ULRICH Valérie, De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années, Premières Synthèses n° 39-3, septembre 2007, 7 pages.

## Lexique

BIT : Bureau international du travail

CDI : Contrat à durée indéterminée

DADS : Déclaration annuelle des données sociales

Insee : Institut national de la statistique et des études économiques

LFS : Labour force survey

NAF : Nomenclature d'activités françaises

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

OMPL : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales

OIT : Organisation internationale du travail

PCS : Professions et catégories socioprofessionnelles

TPE : Très petite entreprise

UE : Union européenne

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

L'OMPL a été créé par l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les cinq 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 13 branches professionnelles, totalisant 50 % des entreprises libérales et 24 % de l'emploi salarié du secteur libéral, réparties en trois secteurs d'activité :

- **la santé** (cabinets dentaires, cabinets médicaux, cliniques et cabinets vétérinaires, laboratoires de biologie médicale, pharmacies d'officine) ;
- **le cadre de vie-technique** (entreprises d'économistes de la construction, cabinets de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers, entreprises d'architecture, cabinets et entreprises d'experts en automobile) ;
- **le juridique** (études d'administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires, 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 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](http://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr)



**OMPL**  
Observatoire des Métiers  
dans les Professions Libérales

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales

4, rue du Colonel Driant - 75046 Paris Cedex 01 - Tél. : 01 53 00 86 64 - Fax : 01 53 00 78 00 - [ompl@opcapl.com](mailto:ompl@opcapl.com)