



2021
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
**CLINIQUES
VÉTÉRINAIRES**



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

Acteurs économiques de proximité incontournables, les entreprises libérales représentent 1 430 804 (28,6 %) des entreprises du secteur marchand, emploient 1 448 740 salariés et contribuent à près de 11 % de la valeur ajoutée nationale.

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent 100 341 entreprises et 459 600 salariés.

Leur secteur d'activité – santé, droit, cadre de vie-technique –, leur taille – plus du tiers emploie moins de 10 salariés – et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font des acteurs de proximité, essentiels au développement local et au maintien du lien social.

Face à un environnement socio-économique en mutation (évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires) qui impacte fortement leurs activités, leurs emplois, leurs compétences individuelles et collectives et leurs qualifications, il devient incontournable de disposer d'informations robustes et fiables sur les évolutions en cours afin de les décoder et d'en anticiper les effets tant au niveau national que territorial.

À cette fin, les baromètres de l'OMPL mettent à disposition de tous les acteurs des informations saillantes sur les 11 branches professionnelles de son périmètre, leurs entreprises et leurs salariés.

Ils ont pour ambition de contribuer à la réflexion, notamment des partenaires sociaux, pour la définition des politiques emploi-formation, à l'identification de leurs spécificités au niveau de chaque territoire et à l'objectivation de leur concours au développement de l'économie locale.

Jacques NINEY
Président

Roger HALEGOUET
Vice-président



L'OMPL, UN LEVIER D'ACTION PARITAIRE ET MULTI-BRANCHES

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL) est un outil opérationnel créé en 2005 à l'initiative des partenaires sociaux pour identifier et analyser les problématiques communes et spécifiques aux 11 branches de son périmètre.

-  **Secteur cadre de vie technique**
- Entreprises d'architecture
 - Entreprises d'experts en automobiles

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

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

Ces 11 branches sont toutes adhérentes à une convention collective et cotisent à l'OPCO-EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité).

Suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le périmètre de l'OMPL compte 11 branches professionnelles car les entreprises d'économistes de la construction et les entreprises de géomètres adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL.

Depuis 2005 plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques
- 20 études prospectives
- 24 études thématiques
 - Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
 - Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
 - Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
 - Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
 - Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013), cliniques vétérinaires
 - Expertise automobile en Europe (2014)
 - Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
 - Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
 - Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)



- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019), cabinets dentaires (2022)
- Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- L'équipe dentaire en Europe (2021).

• 14 études transverses

- Chômage des salariés (2013)
- Qualité de l'emploi (2013)
- L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- Qualité de vie au travail (2014, 2017)
- Entreprises libérales et territoires (2013, 2019)
- Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- Apprentissages informels (2019)
- Cartographie des mobilités (2020)
- OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- Entreprises libérales après la crise (2022)
- Métiers en tension (en cours)
- Formations en alternance (en cours).

• 28 baromètres annuels

- Ompl
- secteurs (3)
- régions (13)
- branches (11)

Les études pilotées par l'OMPL reposent sur la capitalisation et l'analyse de données statistiques, d'enquêtes et d'entretiens auprès de personnes ressources, d'employeurs et de salariés.

Ses travaux constituent une source d'information majeure pour les CPNE-FP dans le cadre de la définition de leur politique emploi-formation.

Toutes les études de l'OMPL sont téléchargeables sur son site : www.ompl.fr



SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

Le baromètre mobilise plusieurs sources de données au 31/12 de l'année prise en compte :

- **les données relatives aux entreprises** sont construites à partir de la base adhérents de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches du périmètre actuel de l'Observatoire. À partir de 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », 2 branches du secteur cadre de vie-technique (entreprises d'économistes de la construction et entreprises de géomètres) ne font plus partie du champ de l'OMPL et adhèrent à un autre OPCO. Cette modification du périmètre de l'OMPL est intégrée, à partir de 2021, dans les trois fiches entreprises.
- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
 - la DADS, au 1/12^e jusqu'en 2013 et la DADS complète à partir de 2014. Les données relatives aux salariés du baromètre 2021, qui s'appuient sur les données de la DADS 2018, prennent encore en compte les 13 branches du périmètre antérieur de l'OMPL car celui-ci n'avait pas encore été modifié;
 - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle. Cette fiche étant issue de la base de données formation 2020 de l'OPCO EP, elle prend uniquement en compte les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL.

À dater de 2022, toutes les fiches seront calées sur le nouveau périmètre de l'OMPL regroupant 11 branches.

DÉFINITIONS

Bénéfice : résultat de l'entreprise hors résultats exceptionnels avant prélèvement de l'impôt sur les sociétés et de la participation des salariés

Catégorie sociale : la catégorie sociale « cadres et professions intellectuelles supérieures » telle que définie par l'Insee est plus large que les seuls « cadres » au sens statutaire. Elle comprend également des professions qui requièrent des connaissances très approfondies sans pour autant bénéficier du statut de cadres.

L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie...

Dans le contexte des branches des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...

Entreprise employeuse : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements. Elle relève du champ de l'OMPL et cotise à l'OPCO EP.

Entreprise individuelle (EI) : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Établissement : unité de production géographiquement individualisée mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

Excédent brut d'exploitation (EBE) : montant de la trésorerie potentielle issue de l'activité principale de l'entreprise après paiement des salaires, des charges sociales, des prélèvements fiscaux et assimilés.



Salaires et cotisations : rémunérations, indemnités et primes versées aux salariés de l'entreprise augmentées des charges sociales. Cet indicateur intègre la rémunération et les cotisations sociales des dirigeants de sociétés salariés par leur entreprise.

Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.

Valeur ajoutée (VA) : valeur économique générée par l'entreprise dans le cadre de son activité.

• Types de métier

Les types de métiers sont déterminés par agrégation de professions répertoriées dans la PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE, seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues :

- **exercice total du métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (avocats, architecte, dentiste, expert en automobile, pharmacien adjoint, vétérinaire, ...);
- **exercice partiel du métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (conducteur de travaux, clerc, dessinateurs en bâtiments, infirmier, juriste, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire, ...);
- **soutien au métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité (assistants dentaires, assistants juridiques, auxiliaires vétérinaires, ...);
- **soutien à l'entreprise**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité de l'entreprise (chargés des ressources humaines, comptables, standardistes, secrétaires, ...).

• Domaines de compétences

Les formations sont classifiées par domaine de compétences à partir du fichier formations de l'OPCO-EP :

- **activité de l'entreprise**, formations relatives au cœur d'activité de l'entreprise ;
- **autre**, formations permettant un repositionnement professionnel (bilan de compétences), sur un métier non lié à l'entreprise, ou ne pouvant être classées dans les autres domaines de compétences ;
- **développement professionnel/personnel**, formations permettant de mieux gérer les situations (gestion des conflits, gestion du stress, accueil, communication) et de développer des compétences périphériques à l'entreprise (sauveteur secourisme du travail, tuteur, ...);
- **informatique/numérique**, formations aux outils bureautiques, aux logiciels professionnels, aux réseaux sociaux, ... ;
- **gestion de l'entreprise**, formations liées aux activités de gestion des ressources humaines, gestion financière et comptable, qualité et normes, activités administratives... ;
- **langues**, toutes les formations linguistiques.



MÉTHODES

• Rotation des entreprises

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entreprises entrées dans le champ au cours de l'année}}{\text{Nombre d'entreprises dans le champ au début de l'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre d'entreprises sorties du champ au cours de l'année}}{\text{Nombre d'entreprises dans le champ au début de l'année}}$$

$$\text{Taux de rotation} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

• Mobilité des salariés

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre de salariés entrés dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de salariés sortis dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$

Cet indicateur donne une évaluation du rythme de renouvellement des salariés.

• Rémunérations

La DADS « salariés » donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement.

Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.

Un indice, permettant de comparer les rémunérations femmes/hommes, a été calculé.

$$\text{Indice F/H} = \frac{\text{Rémunération Femmes} \times 100}{\text{Rémunération Hommes}}$$

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice F/H = 74,3 % signifie que la rémunération médiane des femmes correspond à 74,3 % de celle des hommes.

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle. Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.

• Taux de chômage annuel

$$\text{Taux de chômage global annuel} = \frac{\text{Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année}}{\text{Nombre total de salariés}}$$

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi ou à celle de l'Insee.

Baromètre Emploi-Formation

CLINIQUES VÉTÉRINAIRES



La partie « entreprises » du baromètre de l'OMPL présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises.

Celle-ci est construite à partir de la base « adhérents » de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches du périmètre actuel de l'OMPL.

Entreprises



Démographie des entreprises libérales	08
Caractéristiques des entreprises libérales	11
Économie des entreprises	14



REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à décroître (- 3,9 %).

La valeur relativement moyenne du taux de rotation (10,4 %) laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

Entreprises employeuses en 2020¹

Entreprises employeuses	4515	77 247	100 341
Évolution 2019-2020 (%)	- 3,9	- 5,5	- 3,0
Taux d'entrée (%)	8,4	11,9	14,1
Taux de sortie (%)	12,3	17,4	17,1
Taux de rotation (%)	10,4	14,6	15,6

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

Champ : territoire métropolitain.



Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Taux d'entrée : nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à l'OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses.

¹ : Depuis 2020, suite à la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le périmètre de l'OMPL est modifié. Il regroupe désormais 11 branches, toutes adhérentes à l'OPCO EP, au lieu de 13 précédemment.

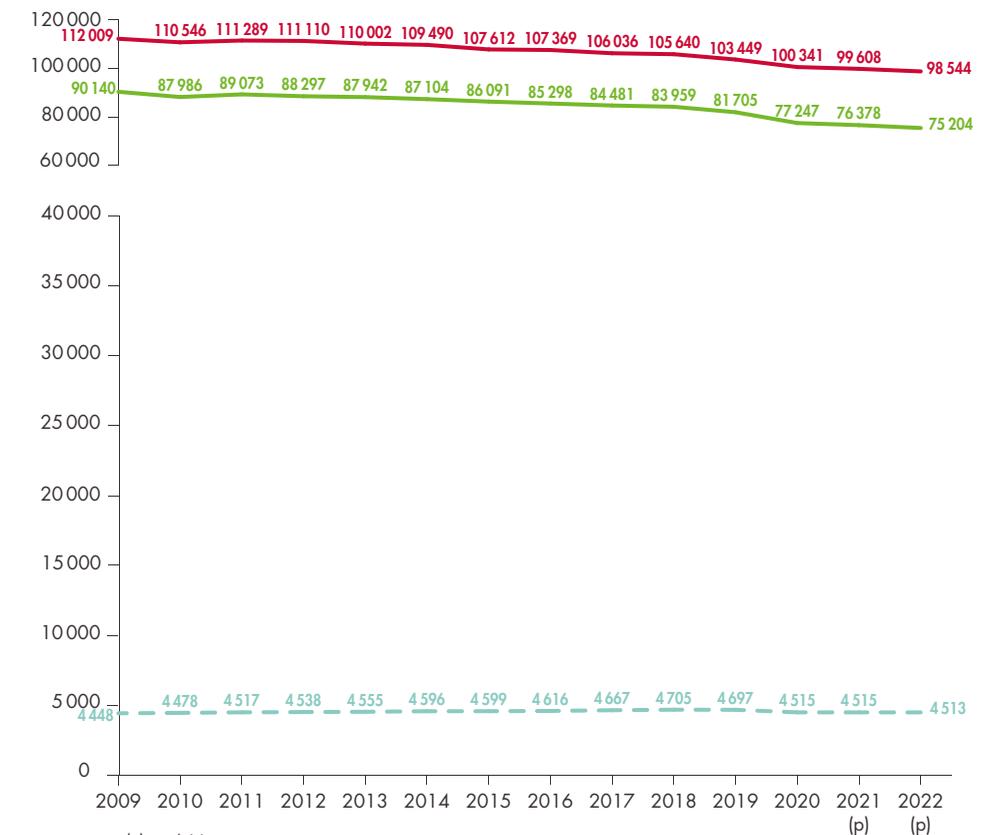


PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a augmenté de 67 unités.

La tendance a connu une inflexion en 2018.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



(p) : prévision
Champ : territoire métropolitain.

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.



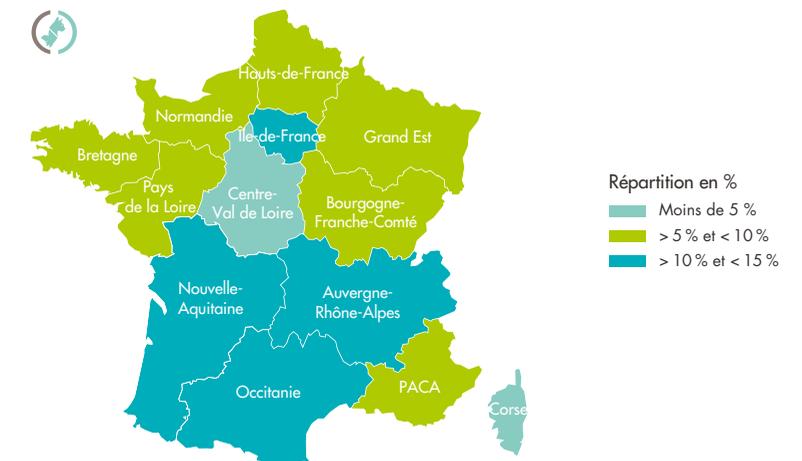
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Auvergne-Rhône-Alpes (13,1 %);
- l'Île-de-France (12,6 %);
- la Nouvelle-Aquitaine (11,5 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,6 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)

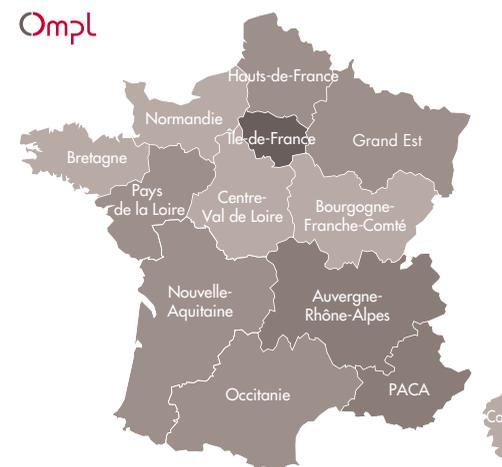


Répartition en %
 Moins de 5 %
 > 5 % et < 10 %
 > 10 % et < 15 %



Répartition en %

- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %



Répartition en %

- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %
- > 20 % et < 25 %

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

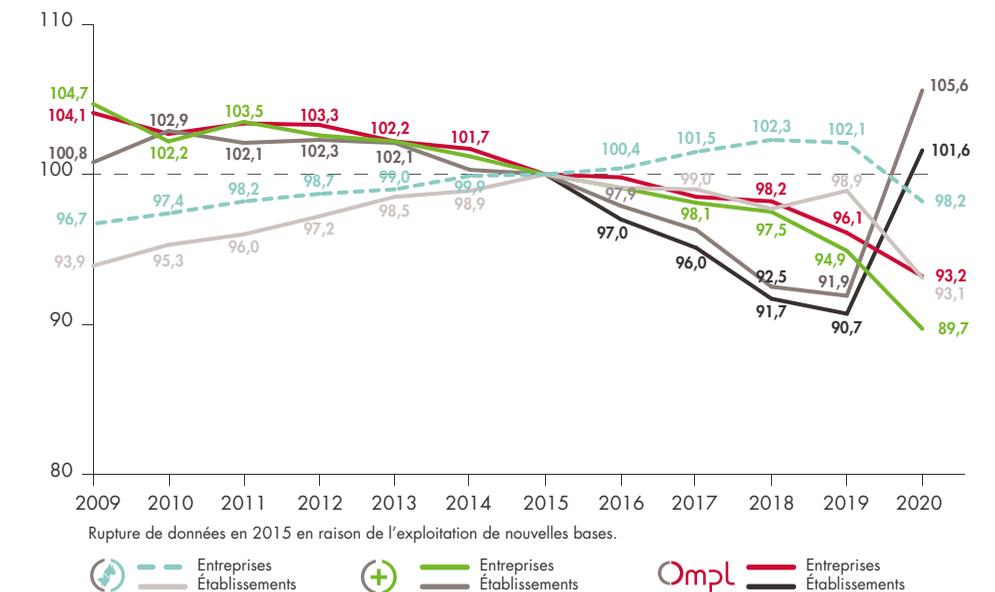


STABILITÉ DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Depuis 2009, le stock d'entreprises est d'un niveau équivalent. Le stock d'établissements bénéficie de la même tendance. Sur la période, la structure du tissu entrepreneurial est donc pérenne.

Une rupture de série intervient en 2015 sur les données établissements. Avant cette date, les établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile ne pouvaient pas être comptabilisés, l'année 2015 est donc prise en référence.

Entreprises et établissements employeurs Évolution annuelle, 2009-2020 (base 100 en 2015)



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.
Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirène, 2015-2020.



Entreprise : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements.

Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Entreprise individuelle (EI) : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Établissement : unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.

Secteur santé

Branche professionnelle

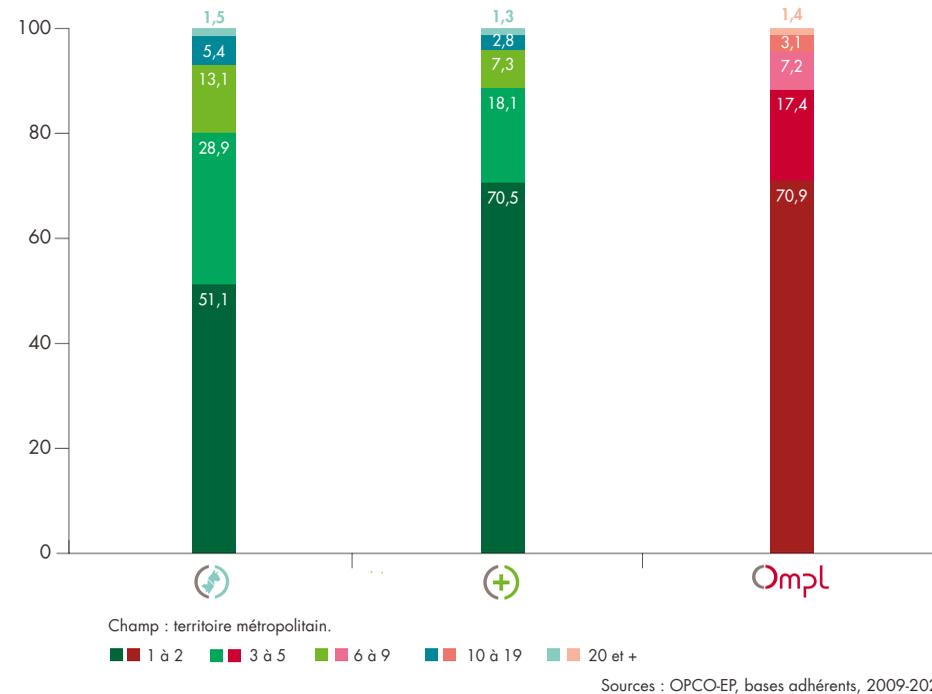
Cliniques vétérinaires



PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

Plus de la moitié des entreprises génère un à deux emplois en équivalent temps plein (ETP). Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont sous-représentées (- 8,6 points).

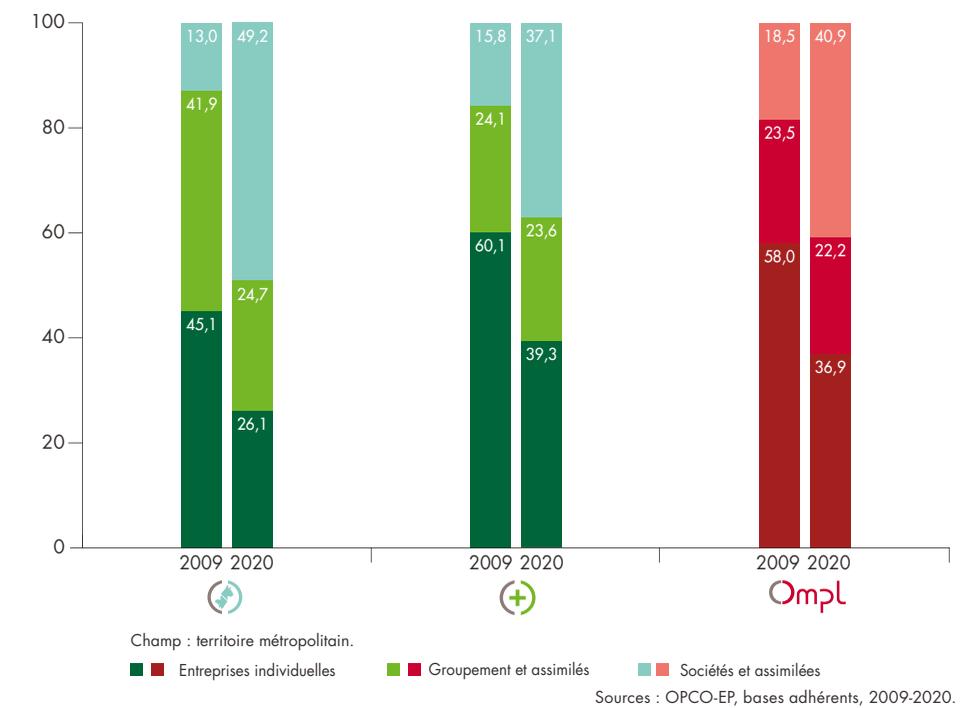
Répartition des entreprises employeuses par taille (nombre d'emplois ETP, %)



NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les sociétés et assimilées (49,2 %) sont devenues la forme d'entreprise la plus fréquente au sein de la branche. Une reconfiguration profonde du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul important de la part des entreprises individuelles (- 19 points).

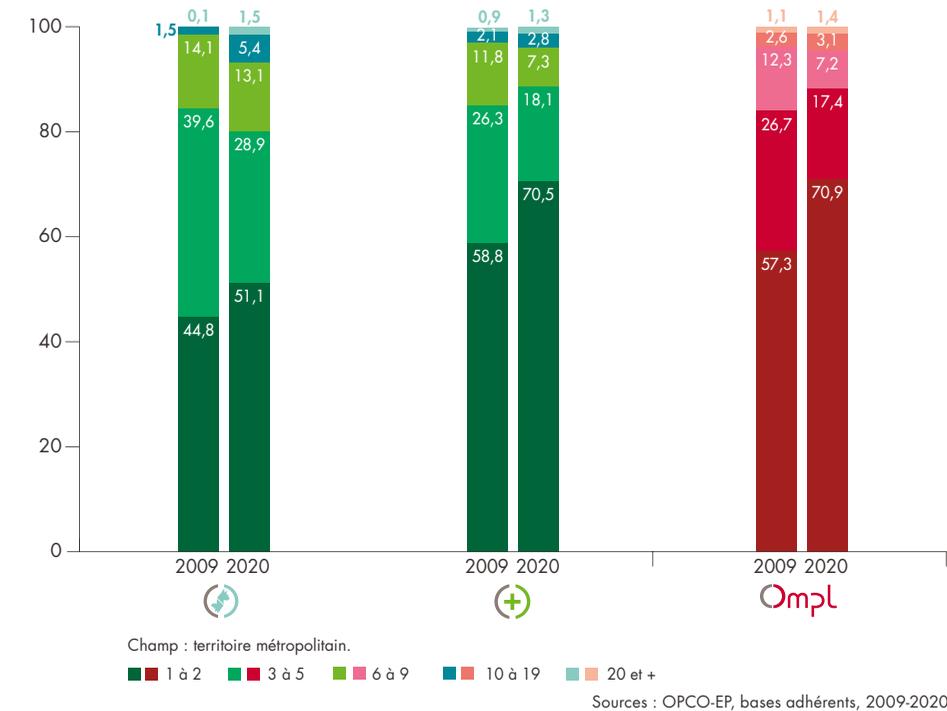
Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2009-2020, %)



PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés. Leur part progresse de + 6,3 points.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille (2009-2020, nombre d'emplois ETP, %)





SARL DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle. Elles emploient plus de salariés (5,5 contre 4,5) mais sont principalement constituées en SARL (42,5 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises	4 515	77 247	100 341
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	5,5	4,5	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (42,5 %)	EI (39,3 %)	EI (38,1 %)

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020, Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Entreprises du champ de l'OMPL.



Entreprise individuelle (EI) : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Valeur ajoutée (VA) : valeur économique générée par l'entreprise dans le cadre de son activité.

Salaires et cotisations : rémunérations, indemnités et primes versées aux salariés de l'entreprise augmentées des charges sociales. Cet indicateur intègre la rémunération et les cotisations sociales des dirigeants de sociétés salariés par leur entreprise.

Excédent brut d'exploitation (EBE) : montant de la trésorerie potentielle issue de l'activité principale de l'entreprise après paiement des salaires, des charges sociales, des prélèvements fiscaux et assimilés.

Bénéfice : résultat de l'entreprise hors résultats exceptionnels avant prélèvement de l'impôt sur les sociétés et de la participation des salariés.

¹ : estimations.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES INFÉRIEURES AU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 125 491 € de valeur ajoutée (VA), soit 8,4 % de moins que la moyenne du secteur. De même, comme le montre le niveau de l'EBE (79 003 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.



PERFORMANCES INFÉRIEURES AU SECTEUR

En moyenne, les sociétés de la branche génèrent 396 789 € de valeur ajoutée (VA), soit 61,1 % de moins que la moyenne du secteur.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

CA HT	257 399	291 429	259 302
Marge commerciale	184 873	199 226	184 337
VA	125 491	136 954	125 150
Impôts et taxes	4 862	10 201	9 076
Salaires et cotisations	41 626	25 884	23 412
EBE	79 003	100 984	92 755
Bénéfice	81 290	102 857	94 466

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2020 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2020.

Champ : toute taille d'entreprise, y.c. sans salarié.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

CA HT	NS	2 151 381***	1 708 534***
Marge commerciale	NS	NS	131 898***
VA	396 789***	1 021 308***	839 668***
Impôts et taxes	9 723***	NS	35 272***
Salaires et cotisations	314 370***	648 503***	581 497***
EBE	NS	NS	226 615***
Bénéfice	48 330***	176 496***	124 929***

Sources : Bureau Van Dijk, Base Diane 2019, estimations.

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.

Marge d'erreur de 2 %

Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %

NS : données non significatives.



Secteur santé

Branche professionnelle



Cliniques vétérinaires



La partie « salariés » du baromètre OMPL présente les informations saillantes concernant les salariés du périmètre de l'OMPL.

Celle-ci est construite à partir :

- des données de la DADS 2018, fournies par l'INSEE, des 13 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL à cette date ;
- des données « formation 2020 » issues de la base formation 2020 de l'OPCO EP. Depuis 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences), 2 branches « entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL. De ce fait, seules les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL sont prises en compte dans la fiche « formation professionnelle ».

Salariés



Effectifs salariés	18
Catégories sociales	21
Effectifs par genre	25
Contrats de travail	29
Temps de travail	33
Effectifs par tranche d'âge	36
Mobilité annuelle	40
Rémunération nette annuelle	48
Formation professionnelle	51
Chômage annuel	55



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2009, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2018. Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2019, 2020 et 2021.

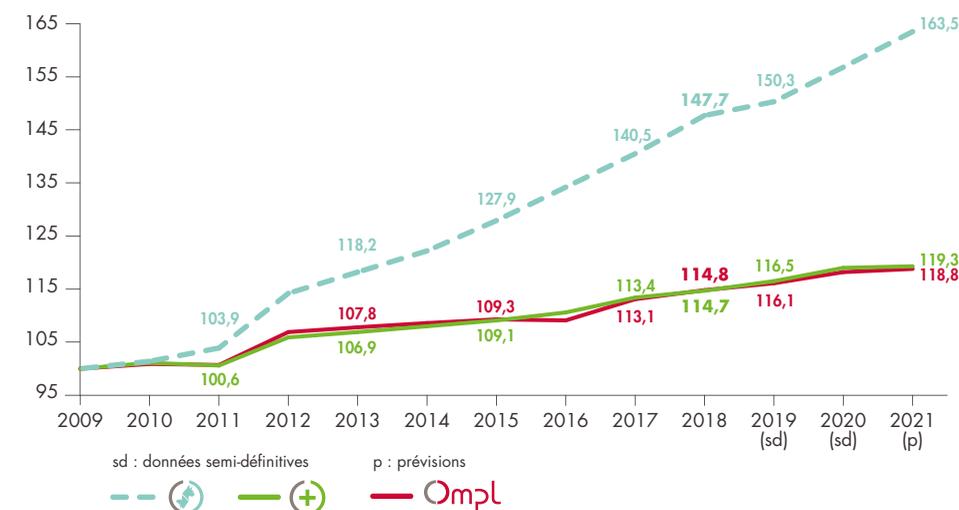
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2009	15 840	289 764	402 000
2010	16 068	293 046	405 558
2011	16 464	291 528	404 712
2012	18 090	306 786	429 885
2013	18 721	309 820	433 200
2014	19 351	312 849	436 504
2015	20 260	316 037	439 506
2016	21 261	320 337	438 649
2017*	22 260	328 520	454 488
2018	23 397	332 331	461 601
2019 (sd)	23 812	337 588	466 700
2020 (sd)	24 834	344 765	475 288
2021 (p)	25 894	345 788	477 453

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

* Rupture de série : données lissées — sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2009)



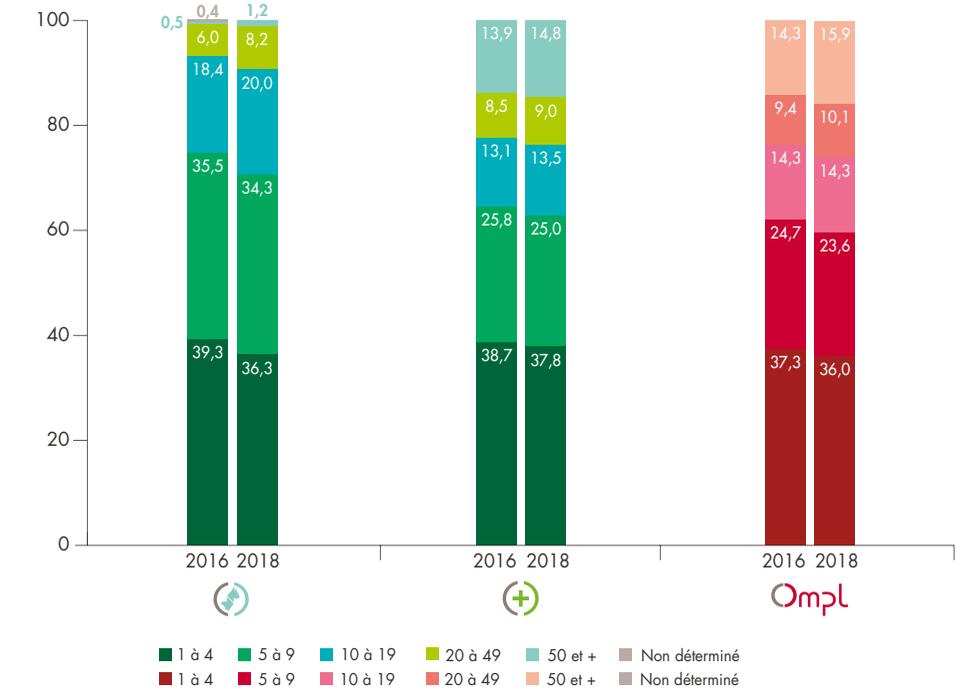
Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



PLUS DE 9/10^E DES EFFECTIFS DANS DES TPE

- 90,6 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Néanmoins, par rapport à 2016, la part des effectifs des entreprises de moins de 10 salariés a régressé (- 4,2 points) au profit de celles de plus de 10 salariés.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



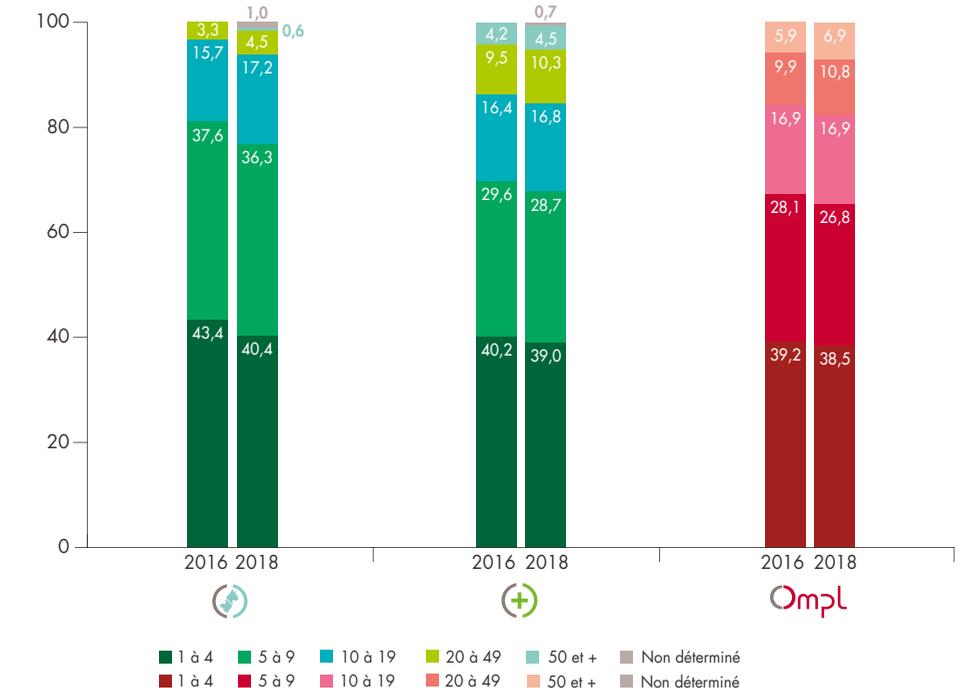
Source : Insee, DADS 2016-2018.



PROGRESSION DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures atelle humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 93,9 % des effectifs.
- Néanmoins, par rapport à 2016, la part des effectifs des établissements de moins de 10 salariés a régressé (- 4,3 points) au profit de ceux de plus de 10 salariés.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)

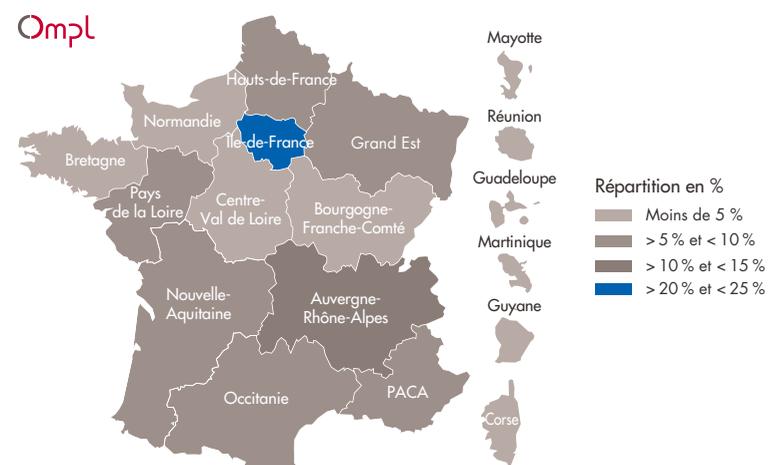
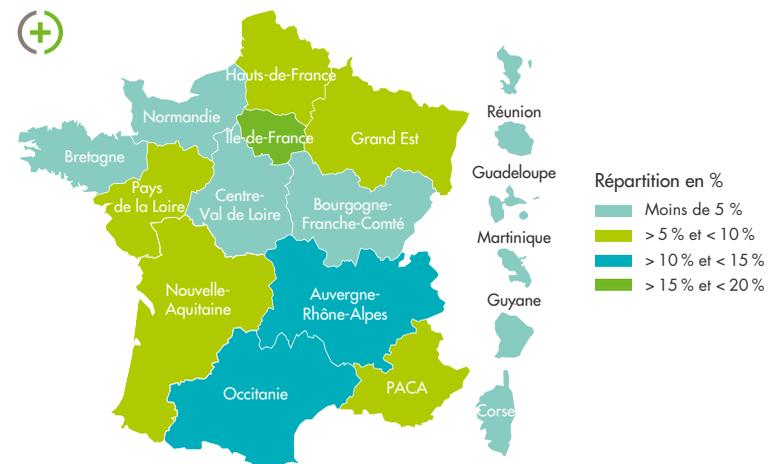
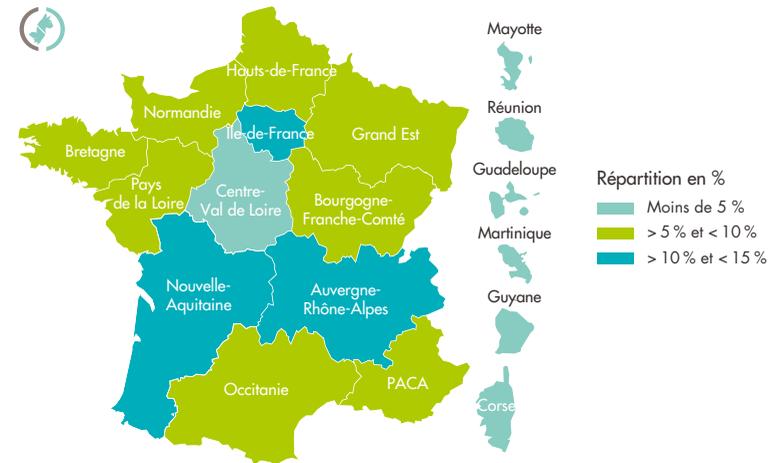


Source : Insee, DADS 2016-2018.

**PLUS D'UN TIERS
DES EFFECTIFS DANS
TROIS RÉGIONS**

- La région Auvergne-Rhône-Alpes rassemble 12,4 % des salariés de la branche et son poids est aussi important que pour l'ensemble du secteur (11,8 %).
- L'Île-de-France est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,9 %).
- La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre de salariés (11,3 %).

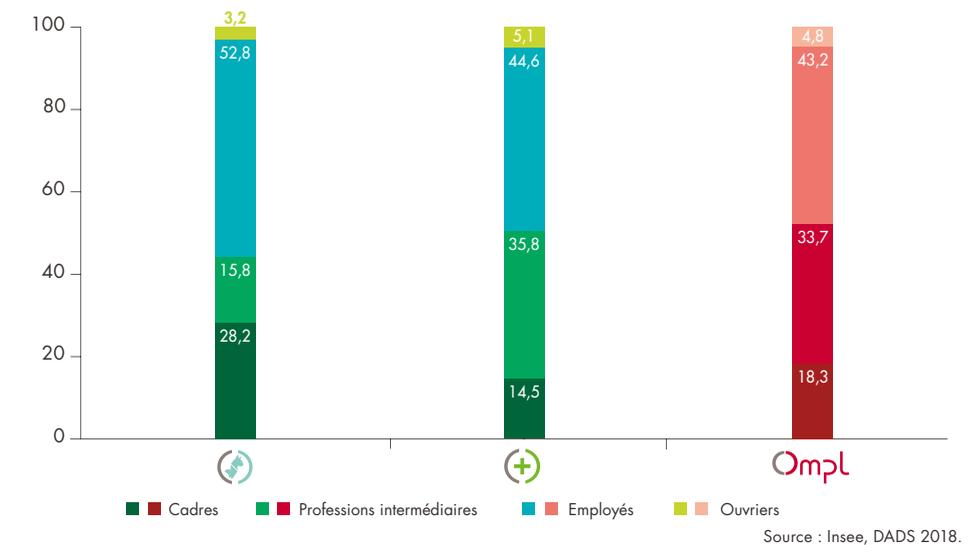
Ces trois régions regroupent 35,6 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)

Source : Insee, DADS 2018.

**PRÉPONDÉRANCE
DES EMPLOYÉS**

- Les cadres sont fortement représentés : 28,2 % contre 14,5 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est nettement inférieure à celle du secteur : 15,8 % et 35,8 % respectivement.
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui du secteur (52,8 % contre 44,6 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)

Catégorie sociale : la catégorie sociale « cadres et professions intellectuelles supérieures » telle que définie par l'Insee est plus large que les seuls « cadres » au sens statutaire. Elle comprend également des professions qui requièrent des connaissances très approfondies sans pour autant bénéficier du statut de cadres.

L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie...

Dans le contexte des branches des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...



Secteur santé

Branche professionnelle



Cliniques vétérinaires



95,3 % DES SALARIÉS DANS 7 PROFESSIONS

La PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE sert aux employeurs pour codifier la profession de leurs salariés dans les enquêtes statistiques, les déclarations et les formulaires administratifs.

Dans la branche, trois professions regroupent 85,1 % des salariés :

- les vétérinaires salariés (27,6 %);
- les techniciens médicaux (15 %);
- les assistants vétérinaires (42,5 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2018 ¹	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	311e - Vétérinaires	6 764	31,8	6 463	27,6
Exercice partiel du métier	433a - Techniciens médicaux	869	4,1	3 518	15,0
Soutien au métier	526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux	8 991	42,3	9 951	42,5
	542a - Secrétaires	1 538	7,2	1 214	5,2
Soutien à l'entreprise	541b - Agents d'accueil qualifiés, hôtesse d'accueil et d'information	306	1,4	293	1,3
	564b - Employés des services divers	718	3,4	251	1,1
	684a - Nettoyeurs	617	2,9	603	2,6

Source : Insee, DADS 2016-2018.



Exercice total du métier : salariés dont le diplôme permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (architectes salariés, experts en automobile salariés, médecins salariés, chirurgiens-dentistes salariés, pharmaciens salariés, vétérinaires salariés, huissiers de justice salariés, commissaires-priseurs salariés, mandataires et administrateurs judiciaires salariés, avocats salariés...).

Exercice partiel du métier : salariés dont la certification permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (préparateurs en pharmacie, juristes, techniciens de laboratoire, dessinateurs en bâtiments...).

Soutien au métier : salariés réalisant des tâches en soutien de l'activité libérale (assistantes dentaires, auxiliaires vétérinaires, assistantes juridiques, secrétaires, ouvriers qualifiés...).

Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).

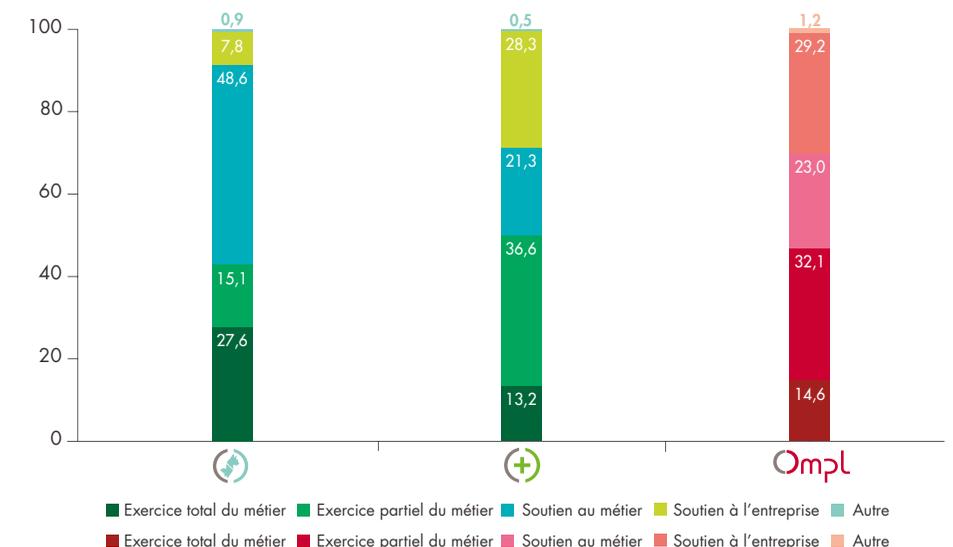
¹ : Seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues.



FORTE PROPORTION D'EMPLOIS DE SOUTIEN AU MÉTIER

48,6 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien au métier de l'entreprise. Parmi eux, 89,1 % sont des auxiliaires vétérinaires.

Répartition des salariés par type de métier (%)



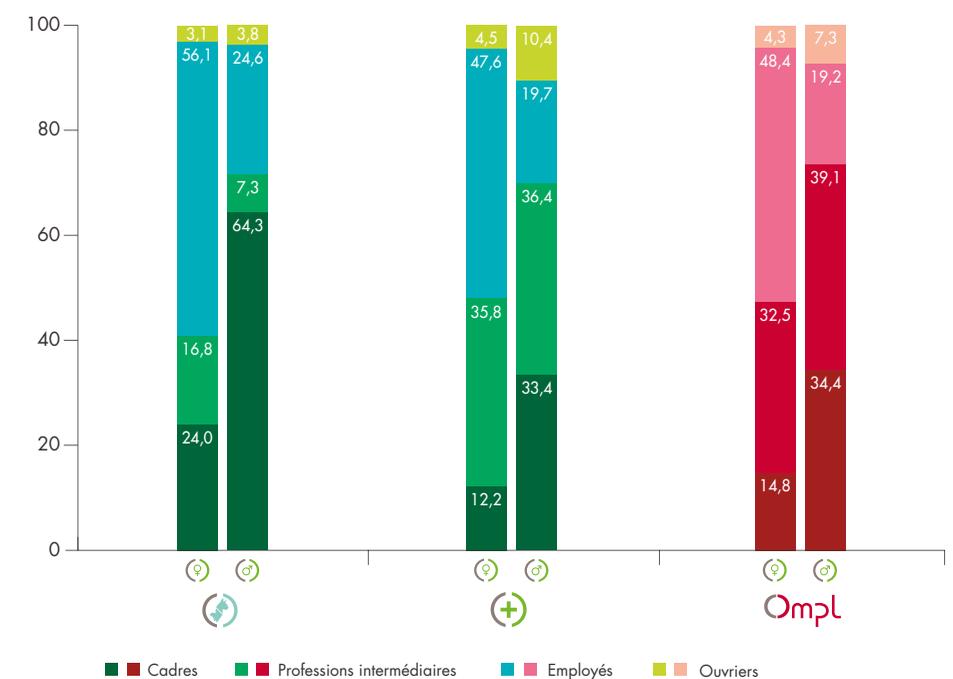
Source : Insee, DADS 2018.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est plutôt importante. Elle atteint 56,1 % contre 24,6 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



LÉGÈRE PROGRESSION DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à augmenter jusqu'en 2018. Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021. Plus particulièrement, la féminisation des professions intermédiaires et des cadres devrait progresser.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	30,8	18,4	48,8	2,0	0,1
Bourgogne-Franche-Comté	29,9	10,1	56,3	3,7	0,0
Bretagne	30,8	13,9	51,7	3,5	0,1
Centre-Val de Loire	25,8	18,3	51,8	3,9	0,2
Corse	20,6	13,5	63,5	ND ¹	2,4
DOM	27,3	8,0	59,5	5,2	0,0
Grand Est	26,9	18,4	50,1	4,5	0,1
Hauts-de-France	25,2	14,1	56,4	4,2	0,0
Île-de-France	31,9	11,8	54,0	2,3	0,0
Normandie	28,0	16,8	50,6	4,6	0,1
Nouvelle-Aquitaine	26,3	15,3	55,6	2,8	0,0
Occitanie	27,1	16,7	53,4	2,7	0,1
Pays de la Loire	29,6	24,8	42,4	3,0	0,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	23,6	13,6	60,7	2,0	0,2
+	28,2	15,8	52,8	3,2	0,0
(+)	14,5	35,8	44,6	5,1	0,0
Ompl	18,3	33,7	43,2	4,8	0,0

Source : Insee, DADS 2018.

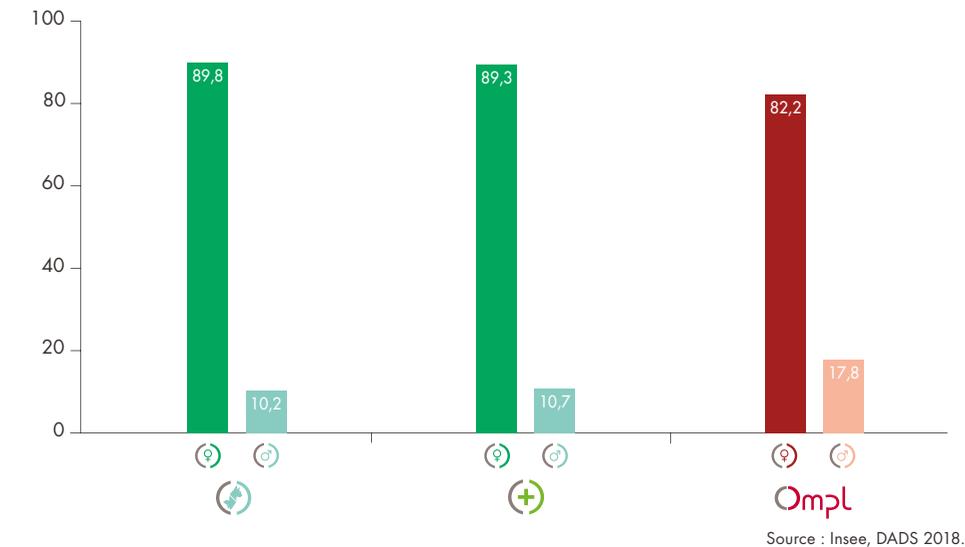
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 89,8 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (89,3 %).

Répartition des salariés par genre (%)



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

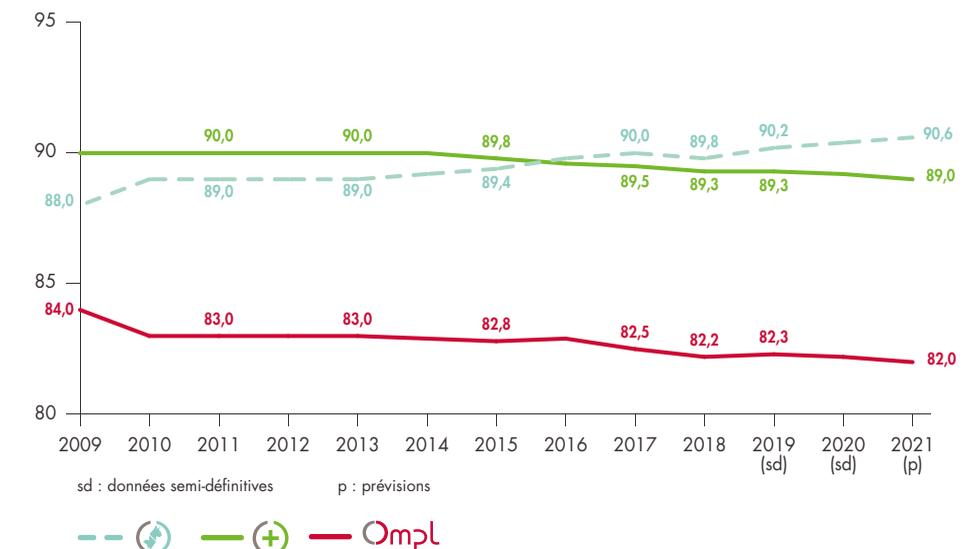
La répartition des salariés par catégorie sociale varie fortement d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour la Corse (63,5 %), mais son minimum est atteint pour les Pays de la Loire (42,4 %).



LÉGÈRE PROGRESSION DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à augmenter jusqu'en 2018. Elle progresse de 1,8 point. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Secteur santé

Branche professionnelle



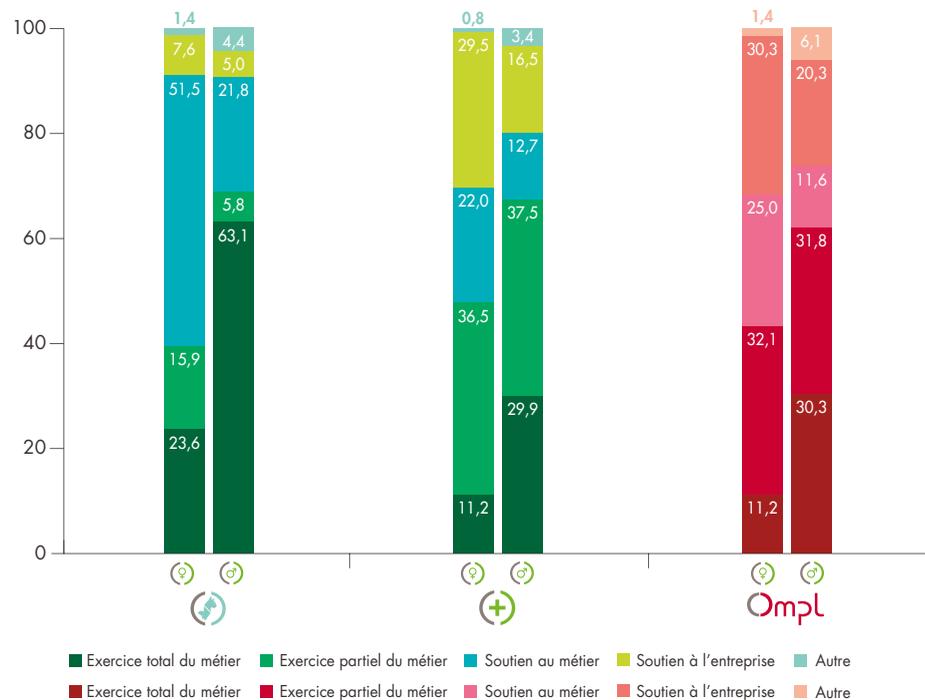
Cliniques vétérinaires



MÉTIER DÉPENDANT DU GENRE

Les emplois de la branche sont fortement impactés par le genre. Seules 39,5 % des femmes exercent tout ou partie du métier de l'entreprise contre 68,8 % des hommes.

Répartition des salariés par genre et type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.



Exercice total du métier : salariés dont le diplôme permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (architectes salariés, experts en automobile salariés, médecins salariés, chirurgiens-dentistes salariés, pharmaciens salariés, vétérinaires salariés, huissiers de justice salariés, commissaires-priseurs salariés, mandataires et administrateurs judiciaires salariés, avocats salariés...).

Exercice partiel du métier : salariés dont la certification permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (préparateurs en pharmacie, juristes, techniciens de laboratoire, dessinateurs en bâtiments...).

Soutien au métier : salariés réalisant des tâches en soutien de l'activité libérale (assistantes dentaires, auxiliaires vétérinaires, assistantes juridiques, secrétaires, ouvriers qualifiés...).

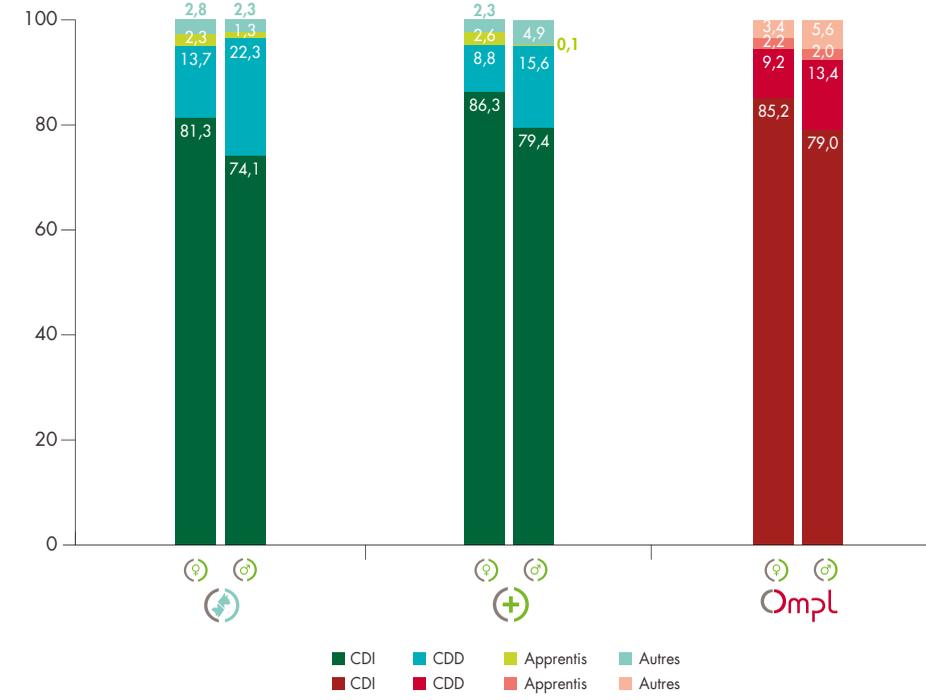
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans la branche. Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat.

Répartition des genres en fonction du type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.



PLUS DE SALARIÉS EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à progresser chez les femmes comme chez les hommes. Le taux de CDD diminue légèrement chez les femmes et augmente un peu chez les hommes.

Évolution de la répartition des salariés par genre et type de contrat de travail 2016-2018 en points

	Exercice total du métier		Exercice partiel du métier		Soutien à l'entreprise	
	F	M	F	M	F	M
CDI	↑ + 0,6	↑ + 0,8	↓ - 0,1	↑ + 0,4	↓ - 0,4	↓ - 0,3
CDD	↓ - 0,2	↑ + 0,4	↓ - 0,1	↓ - 0,1	↑ + 0,2	↑ + 0,4
Apprentis	ND ¹	ND ¹	↑ + 0,2	↔ 0,0	↑ + 0,1	↓ - 0,1
Autres	↓ - 2,6	↓ - 2,5	↔ 0,0	↓ - 0,3	↑ + 0,1	↑ + 0,1

Source : Insee, DADS 2016-2018.

¹ : salariés dont le genre n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique.

QUELQUES NUANCES
RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour le Centre-Val de Loire (91,2 %) et atteint un minimum pour les DOM (87,1 %).

Taux de féminisation par région (%)

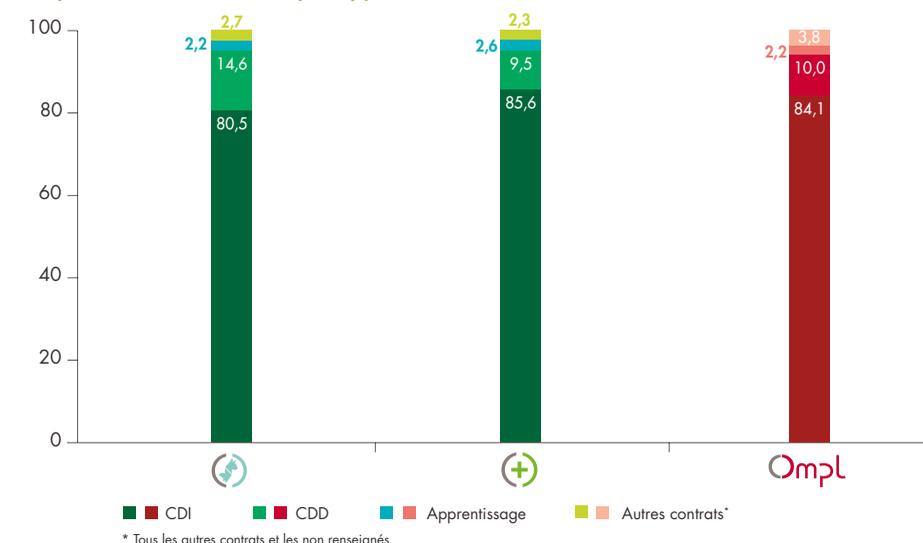
Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	90,2	91,1	82,9
Bourgogne-Franche-Comté	89,7	90,5	85,7
Bretagne	88,8	90,3	82,8
Centre-Val de Loire	91,2	90,4	84,8
Corse	88,9	88,1	81,2
DOM	87,1	86,6	81,9
Grand Est	90,7	90,5	85,1
Hauts-de-France	88,9	88,0	82,3
Île-de-France	89,1	86,1	76,7
Normandie	89,2	90,2	84,4
Nouvelle-Aquitaine	91,0	90,5	83,8
Occitanie	88,8	89,3	83,7
Pays de la Loire	89,7	91,9	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	90,7	88,9	83,8
Ensemble	89,8	89,3	82,2

Source : Insee, DADS 2018.

CDI LARGEMENT
MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (80,5 %) mais inférieur à la moyenne du secteur (85,6 %). Hors CDD, les autres contrats sont peu mobilisés.

Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)

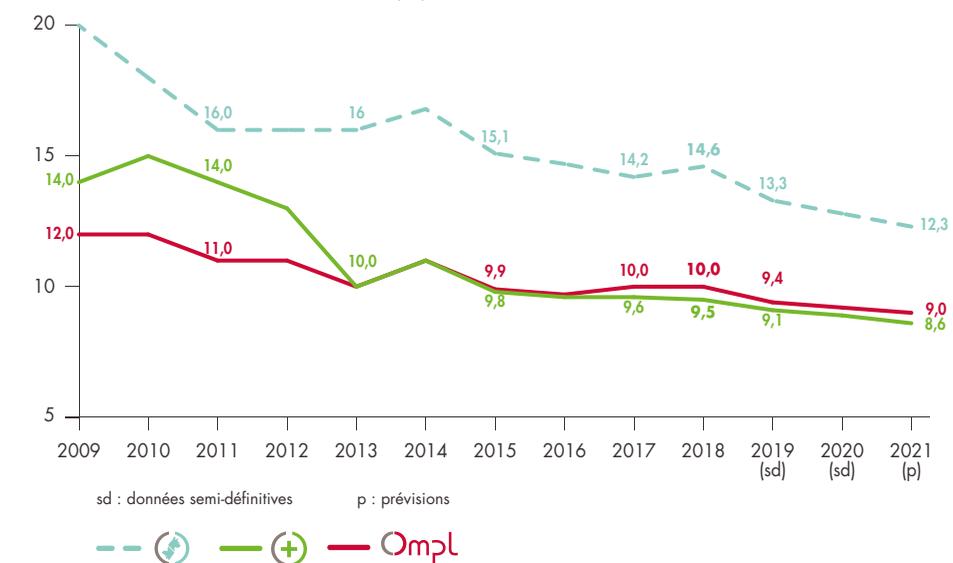


Source : Insee, DADS 2018.

FORTES VARIATIONS
DE LA PART DES CDD

Au niveau de la branche, le taux de CDD connaît d'importantes variations et baisse jusqu'en 2018. Les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021 anticipent la poursuite de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

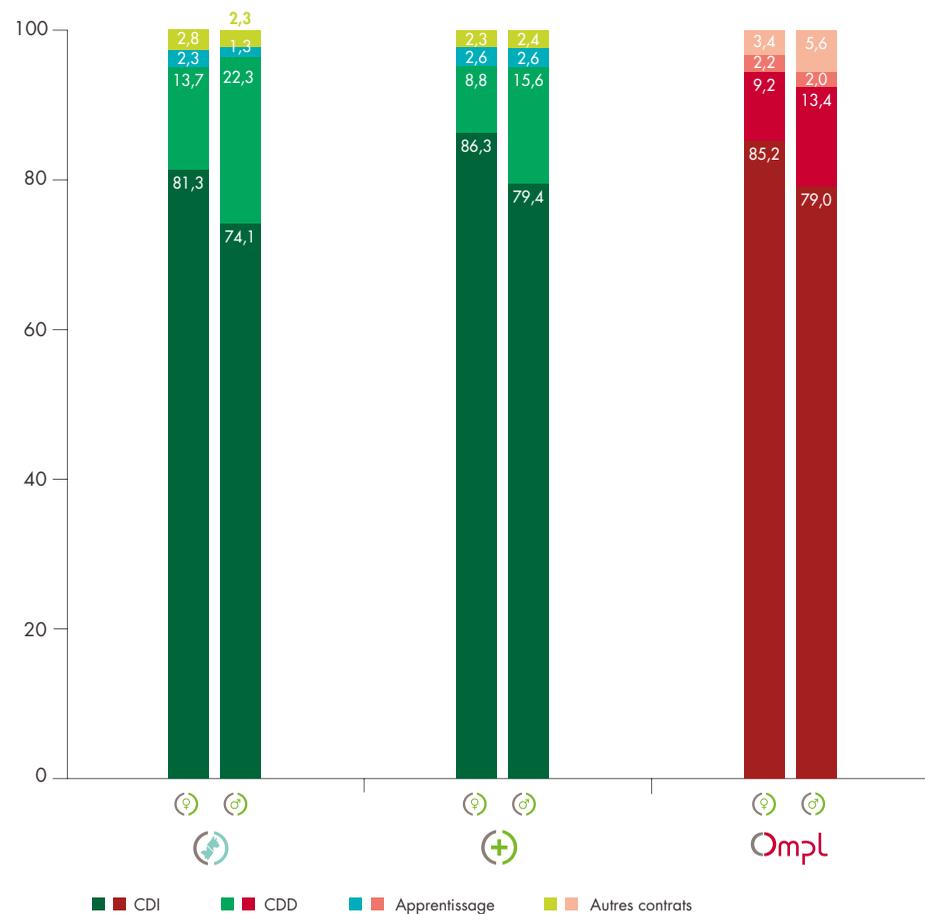




CDD BEAUCOUP PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Les hommes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes. Le différentiel atteint 8,6 points.

Répartition des salariés par genre et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

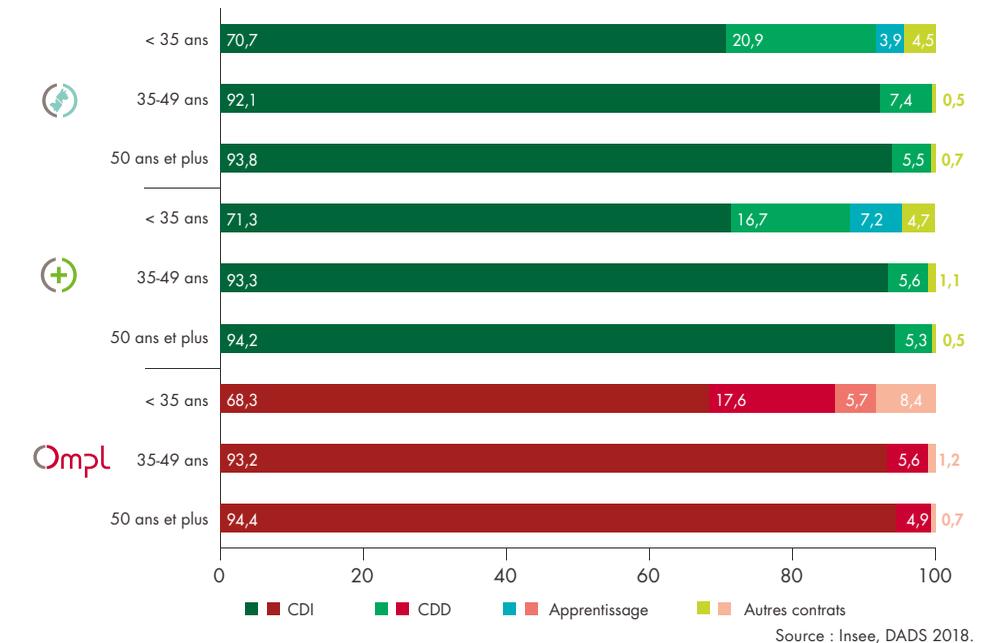
Les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

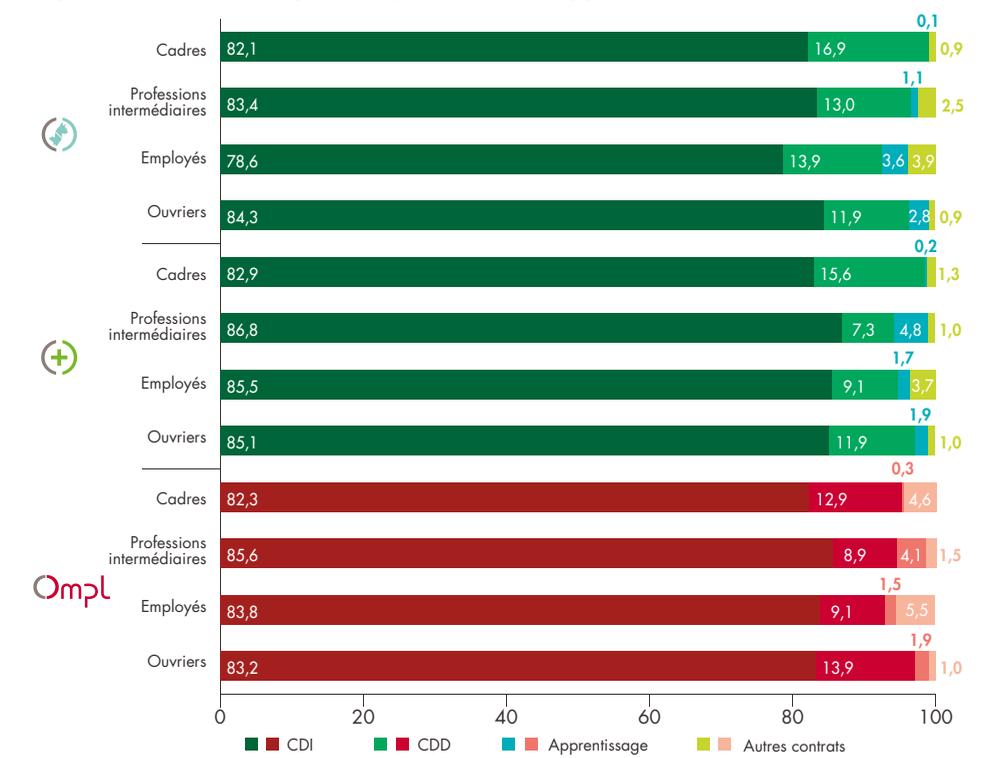
Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les cadres et les employés. Pour les ouvriers, le CDI est nettement plus privilégié.

Répartition des salariés par classe d'âge et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition des salariés par catégorie sociale et type de contrat de travail (%)



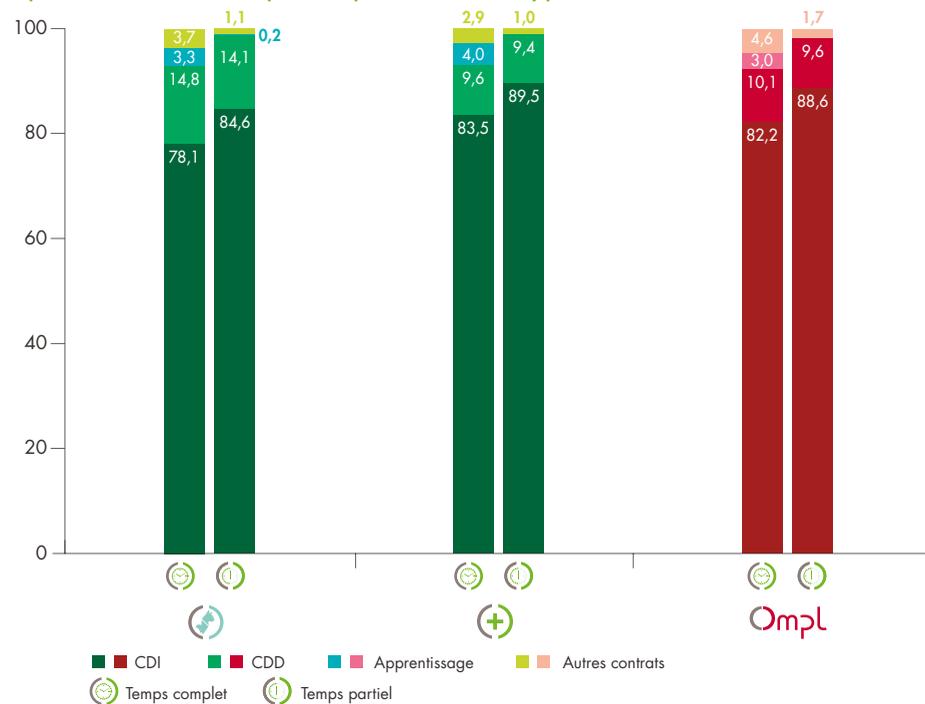
Source : Insee, DADS 2018.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 6,5 points).

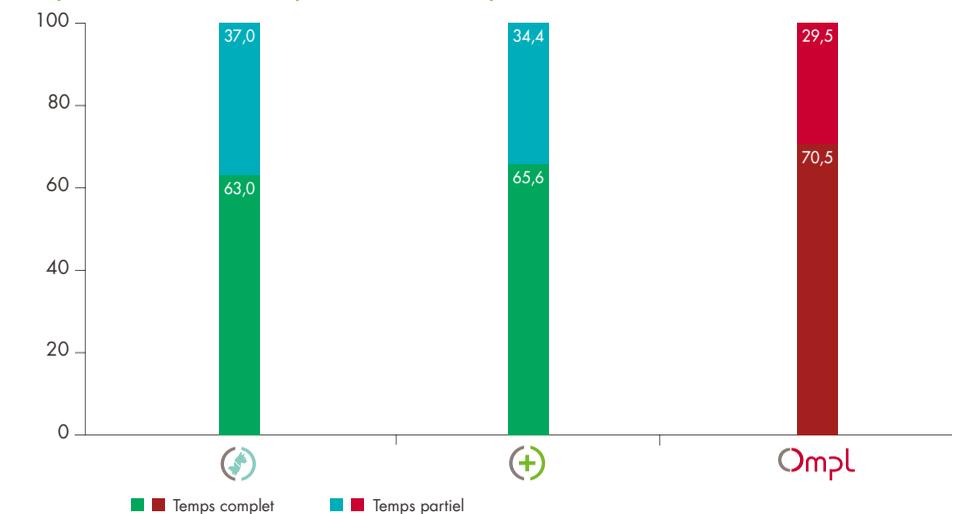
Répartition des salariés par temps de travail et type de contrat de travail (%)



PART IMPORTANTE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de la moitié des salariés de la branche travaillent à temps complet.

Répartition des salariés par durée du temps de travail (%)



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La part de CDD au sein de la branche varie de manière notable d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les Pays de la Loire (19,6 %) et minimale pour l'Île-de-France (10,9 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions	Santé	Professionnelle	Cliniques vétérinaires
Auvergne-Rhône-Alpes	15,4	9,7	9,8
Bourgogne-Franche-Comté	13,8	8,9	9,2
Bretagne	14,2	10,9	10,8
Centre-Val de Loire	12,5	8,6	8,3
Corse	12,7	10,9	10,3
DOM	17,3	12,3	11,8
Grand Est	12,2	8,3	8,7
Hauts-de-France	13,8	9,0	9,2
Île-de-France	10,9	7,8	10,2
Normandie	12,5	9,7	9,6
Nouvelle-Aquitaine	15,1	10,7	10,7
Occitanie	17,8	10,6	10,6
Pays de la Loire	19,6	11,3	11,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15,2	9,4	9,3
Ensemble	14,6	9,5	10,0

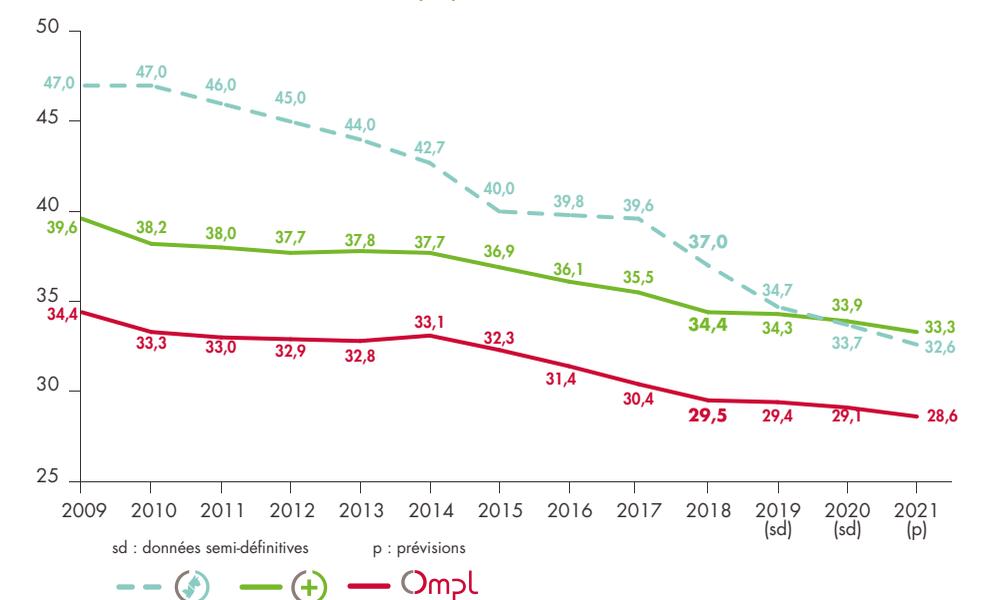
Source : Insee, DADS 2018.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans la branche diminue jusqu'en 2018. Il baisse de 10 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Branche professionnelle



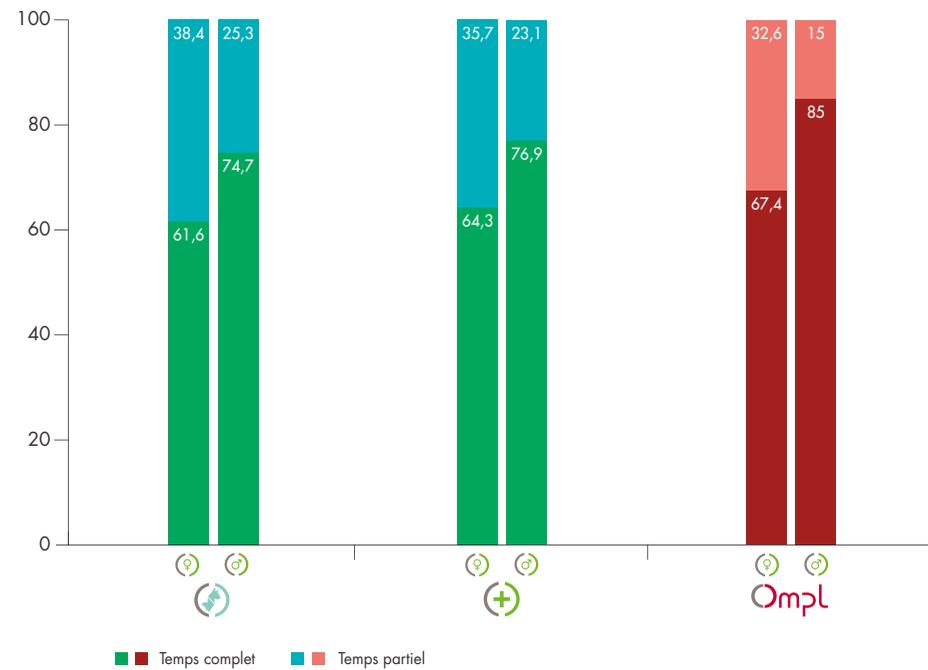
Cliniques vétérinaires



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 13,1 points).

Répartition des salariés par genre et temps de travail (%)



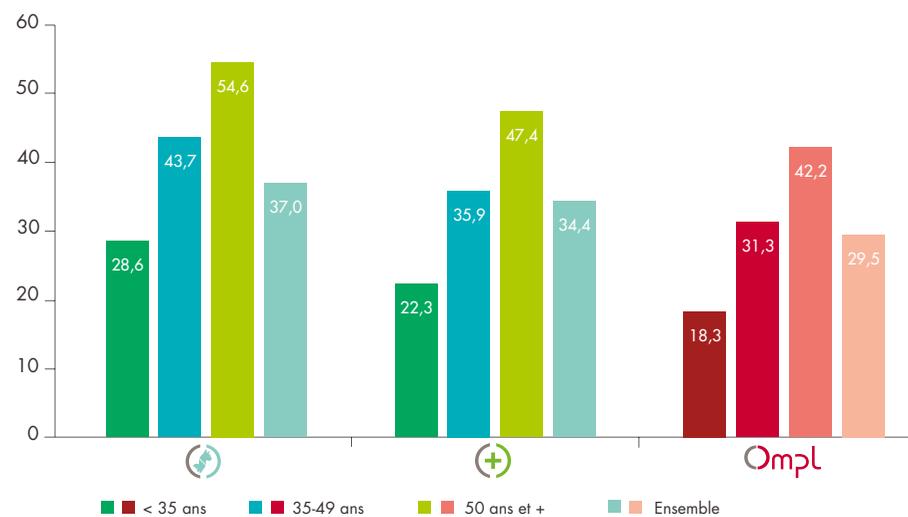
Source : Insee, DADS 2018.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le travail à temps partiel concerne plus de la moitié des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 26,0 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

Taux de salariés à temps partiel par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers. Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (43,2 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (30,4 %).

Taux de salariés à temps partiel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales	🇫🇷	+	Ompl
Cadres	33,4	40,6	28,0
Professions intermédiaires	36,1	26,3	22,6
Employés	37,1	36,0	32,3
Ouvriers	72,7	58,6	57,5
Ensemble	37,0	34,4	29,5

Source : Insee, DADS 2018.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions	🇫🇷	+	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	43,2	39,6	33,7
Bourgogne-Franche-Comté	39,4	37,2	34,1
Bretagne	33,7	36,7	31,4
Centre-Val de Loire	32,5	32,2	28,9
Corse	39,7	27,1	24,8
DOM	36,1	23,2	21,6
Grand Est	39,5	38,0	34,1
Hauts-de-France	37,9	37,7	33,1
Île-de-France	30,4	27,6	21,2
Normandie	31,8	34,8	31,2
Nouvelle-Aquitaine	37,9	32,2	28,7
Occitanie	40,4	35,8	32,5
Pays de la Loire	35,6	37,3	32,3
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	38,0	34,2	31,2
Ensemble	37,0	34,4	29,5

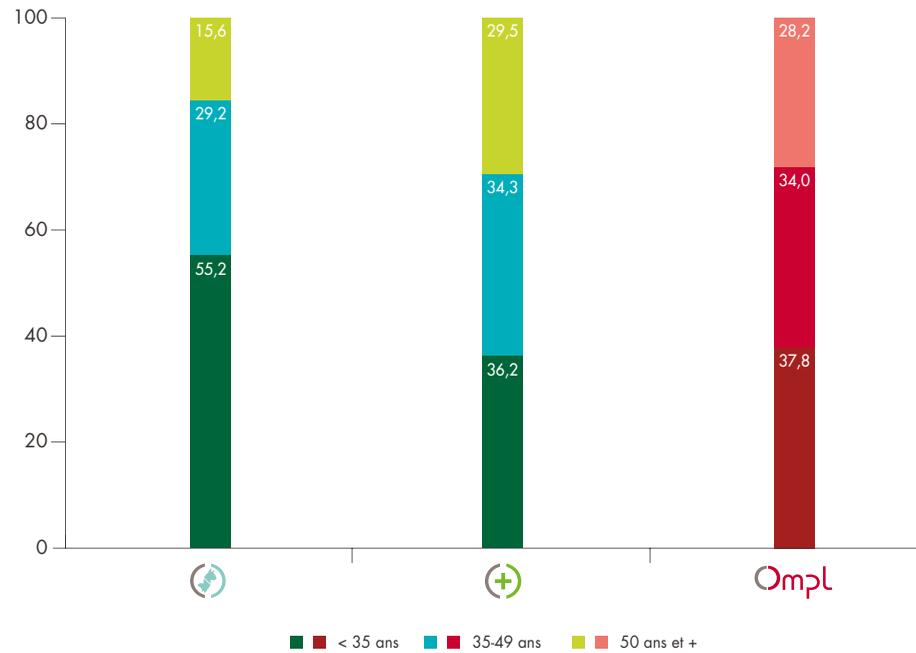
Source : Insee, DADS 2018.



SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (55,2 %). Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du cinquième des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



FAIBLES VARIATIONS DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2018 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de - 1,4 point ;
- la tranche d'âge intermédiaire varie peu ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 1,4 point).



PYRAMIDES DES ÂGES SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

Les hommes sont majoritairement parmi les salariés âgés de moins de 35 ans (57,9 %).

Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette classe d'âge mais dans une proportion moindre (54,9 %).

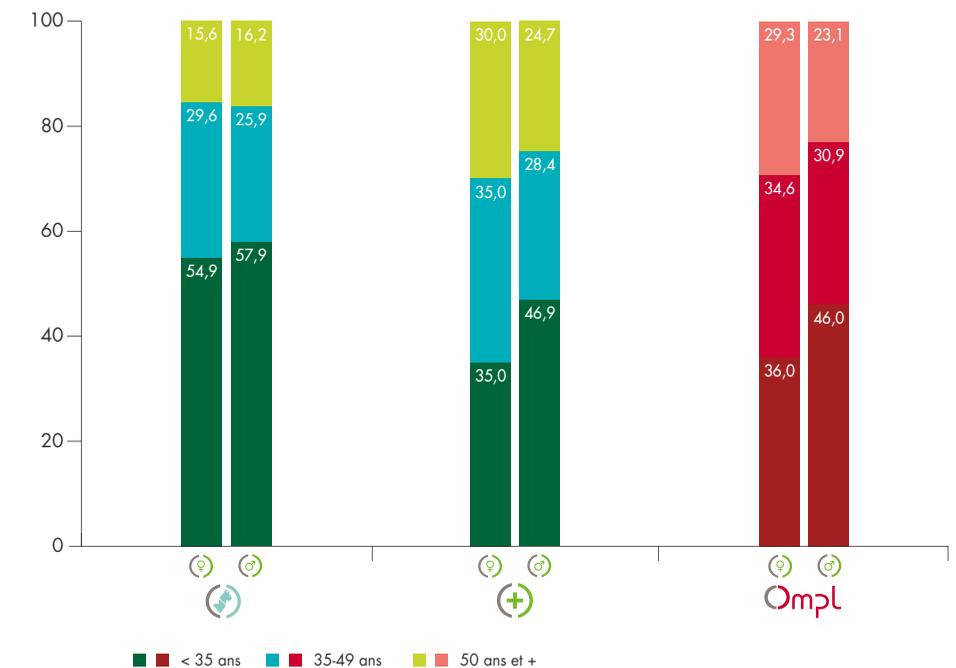
Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (sd)	2020 (sd)	2021 (p)
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	57,0	55,0	56,0	57,0	54,0	56,4	56,1	55,0	54,6	55,2	55,2	55,4	55,6
35-49 ans	29,0	30,0	30,0	28,0	30,0	28,0	28,7	29,3	29,5	29,2	30,0	29,4	29,1
> 50 ans	14,0	15,0	14,0	15,0	16,0	15,6	15,2	15,7	16,0	15,6	14,8	15,2	15,4
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	39,0	38,0	38,0	39,0	35,0	37,3	37,0	36,1	35,7	36,2	36,4	36,2	36,3
35-49 ans	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,0	34,8	34,8	34,6	34,3	33,6	33,3	32,8
> 50 ans	24,0	25,0	26,0	27,0	29,0	27,7	28,2	29,1	29,7	29,5	30,0	30,5	30,9
Ompl	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,8	37,8	37,6	37,7
35-49 ans	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,4	34,0	33,3	33,0	32,5
> 50 ans	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,4	28,2	28,9	29,4	29,8

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Répartition des salariés par genre et tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



Secteur santé

Branche professionnelle



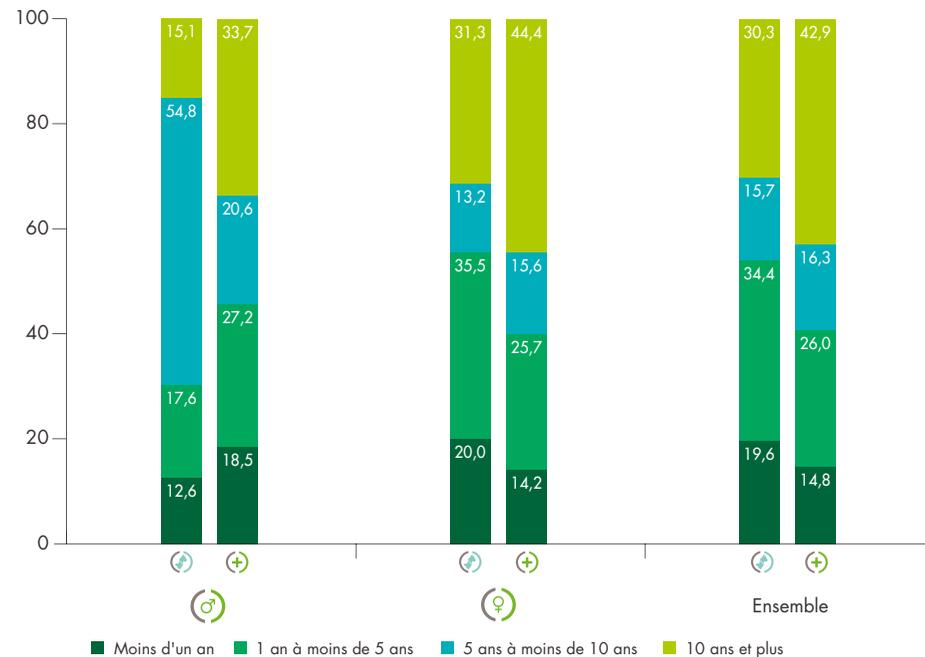
Cliniques vétérinaires



CARRIÈRE MOINS LONGUE CHEZ LES HOMMES

La majorité des salariés a moins de cinq ans d'ancienneté (54,8 %). Cependant, les hommes se concentrent majoritairement dans la tranche de 5 ans à moins de 10 ans (54,8 %). En revanche les femmes, sont pour un peu plus d'un tiers dans la tranche d'un an à moins de 5 ans (35,5 %) et dans celle de 10 ans et plus (31,3 %).

Ancienneté des salariés par genre (%)



Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres, dont près de 98,8 % sont des vétérinaires salariés, se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (61,1 %).
- Les professions intermédiaires, dont 94,4 % sont des techniciens médicaux, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (54,9 %).
- Les employés, dont 78,4 % sont des auxiliaires vétérinaires, sont plutôt présents dans la première classe d'âge (54 %).
- Les ouvriers, dont 84,5 % sont du personnel d'entretien, tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus (54,3 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	61,1	54,9	54,0	23,9	55,2
35-49 ans	29,5	30,1	29,2	21,5	29,2
> 50 ans	9,4	15,0	16,8	54,6	15,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,6	41,0	31,7	21,2	36,2
35-49 ans	28,2	35,9	35,9	26,9	34,3
> 50 ans	28,2	23,1	32,4	51,9	29,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	42,1	42,8	33,8	22,6	37,8
35-49 ans	31,4	35,2	34,7	28,8	34,0
> 50 ans	26,5	22,0	31,5	48,6	28,2

Source : Insee, DADS 2018.



MOINS DE CINQ ANS D'ANCIENNETÉ POUR LA MAJORITÉ DES SALARIÉS

Les données sont très lacunaires et ne permettent pas une analyse pour chaque catégorie sociale. Seule la catégorie employée, regroupant très majoritairement des auxiliaires vétérinaires peut être commentée. 55,6 % des employés ont moins de 5 ans d'ancienneté dont 21,1 % moins d'un an. Il apparaît au regard de ces données qu'il y a une forte déperdition à partir de la 5^e année d'ancienneté. Néanmoins près du tiers ont plus de 10 ans d'ancienneté et leur part est supérieure de 2,8 points à celle de l'ensemble des salariés.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide des âges varie fortement d'une région à l'autre. La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (66,0 %) et minimale pour la Bourgogne-Franche-Comté (47,2 %).

Ancienneté des salariés par catégorie sociale (%)

	Moins d'un an	1 an et < à 5 ans	5 ans et < à 10 ans	10 ans et +
Cadres	NS	NS	NS	NS
Professions intermédiaires	NS	NS	NS	NS
Employés	21,1	34,5	11,3	33,1
Ouvriers	NS	NS	NS	NS
	19,6	34,4	15,7	30,3

Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.

NS : données non-significatives.

Répartition des salariés par région et tranche d'âge (%)

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	55,2	28,7	16,1
Bourgogne-Franche-Comté	47,2	33,0	19,8
Bretagne	52,4	31,8	15,9
Centre-Val de Loire	49,1	33,1	17,8
Corse	48,4	39,7	11,9
DOM	51,8	32,0	15,5
Grand Est	57,3	27,5	15,2
Hauts-de-France	53,6	29,8	16,6
Île-de-France	66,0	23,1	10,9
Normandie	49,4	32,7	17,8
Nouvelle-Aquitaine	52,7	30,1	17,2
Occitanie	55,2	29,0	15,7
Pays de la Loire	59,0	27,7	13,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	55,2	29,3	15,5
	55,2	29,2	15,6
	36,2	34,3	29,5
	37,8	34,0	28,2

Source : Insee, DADS 2018.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover est important (22,9 %). Il excède très largement le seuil critique de 15 %. La mobilité des salariés est intense ce qui implique une réelle fongibilité des équipes. Le turnover est particulièrement élevé pour les vétérinaires salariés (31,0 %) et les auxiliaires vétérinaires (20,4 %).

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	18 710	278 890	381 611
Effectif total de l'année	23 397	332 331	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	4 687	53 441	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	3 869	47 480	71 479
Taux d'entrée (%)	25,1	19,2	21,0
Taux de sortie (%)	20,7	17,0	18,7
Turnover annuel (%)	22,9	18,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



Taux d'entrée = $\frac{\text{Nombre de salariés entrés dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$

Taux de sortie = $\frac{\text{Nombre de salariés sortis dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$

Turnover annuel = $\frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$

Cet indicateur donne une évaluation du rythme de renouvellement des salariés.



FLUCTUATION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche varie. Il oscille entre 19,9 % et 24,6 %. Le secteur connaît une évolution semblable.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (37,2 %);
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage, contrats aidés...) est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (34,1 %);
- les cadres, très majoritairement des vétérinaires salariés, connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (30,6 %).

Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taux d'entrée	25,0	16,0	22,6	22,8	22,5	29,4	25,1
Taux de sortie	21,0	17,0	17,2	17,7	18,1	19,9	20,7
Turnover annuel	23,0	20,0	19,9	20,3	20,3	24,6	22,9
Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	19,2
Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,0
Turnover annuel	17,0	15,0	14,4	14,5	14,9	18,6	18,1
Ompl Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1	22,3	21,0
Ompl Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4	17,6	18,7
Ompl Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3	20,0	19,8

Source : Insee, DADS 2012-2018.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat		
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
Taux d'entrée	23,5	41,0	12,9	190,8	35,9
Taux de sortie	19,4	33,4	12,3	133,3	29,9
Turnover annuel	21,4	37,2	12,6	162,0	32,9
Taux d'entrée	18,1	29,3	11,0	159,8	54,4
Taux de sortie	16,1	25,3	11,1	121,8	39,2
Turnover annuel	17,1	27,3	11,1	140,8	46,8
Ompl Taux d'entrée	19,6	27,9	11,6	152,5	75,7
Ompl Taux de sortie	17,6	24,3	11,7	112,4	65,4
Ompl Turnover annuel	18,6	26,1	11,7	132,4	70,6

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Taux d'entrée	39,2	12,3	9,1	33,3	22,6	22,0	20,9
Taux de sortie	29,1	12,3	12,6	28,0	16,6	18,6	14,9
Turnover annuel	34,1	12,3	10,8	30,6	19,6	20,3	17,9
Taux d'entrée	36,8	12,5	9,4	27,7	16,5	18,7	19,5
Taux de sortie	28,1	11,4	12,5	24,5	15,0	16,4	17,2
Turnover annuel	32,4	12,0	10,9	26,1	15,7	17,6	18,3
Ompl Taux d'entrée	40,8	13,0	9,6	25,7	18,2	21,0	22,5
Ompl Taux de sortie	32,0	12,2	12,5	23,5	16,1	18,9	18,7
Ompl Turnover annuel	36,4	12,6	11,0	24,6	17,2	20,0	20,6



Secteur santé

Branche professionnelle



Cliniques vétérinaires



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

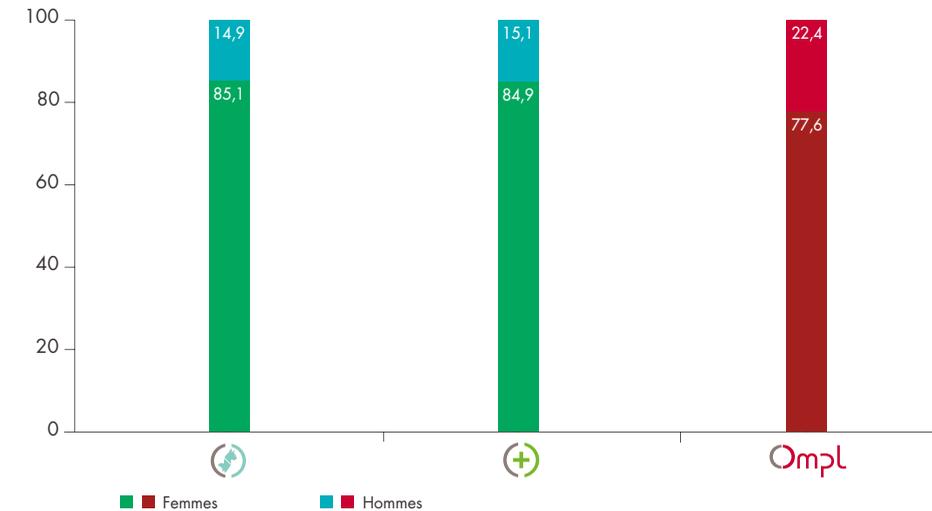
Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour ceux exerçant des tâches annexes à l'activité de l'entreprise « autre ».

Branches professionnelles	Types de métiers					
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	
	Taux d'entrée	33,7	22,8	21,5	19,7	60,2
	Taux de sortie	28,3	16,2	18,2	15,8	58,4
	Turnover annuel	31,0	19,5	19,9	17,8	59,3
	Taux d'entrée	28,9	17,3	19,0	17,1	53,1
	Taux de sortie	25,6	15,7	16,7	14,9	43,4
	Turnover annuel	27,2	16,5	17,8	16,0	48,3
Ompl	Taux d'entrée	25,8	19,4	18,9	21,0	45,3
	Taux de sortie	22,7	17,7	17,2	18,6	35,3
	Turnover annuel	24,3	18,5	18,0	19,8	40,3

Source : Insee, DADS 2018.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.



EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation (85,1 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (89,8 %).



ENTRANTS PLUTÔT EN CDD

Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (47,7 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (14,6 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



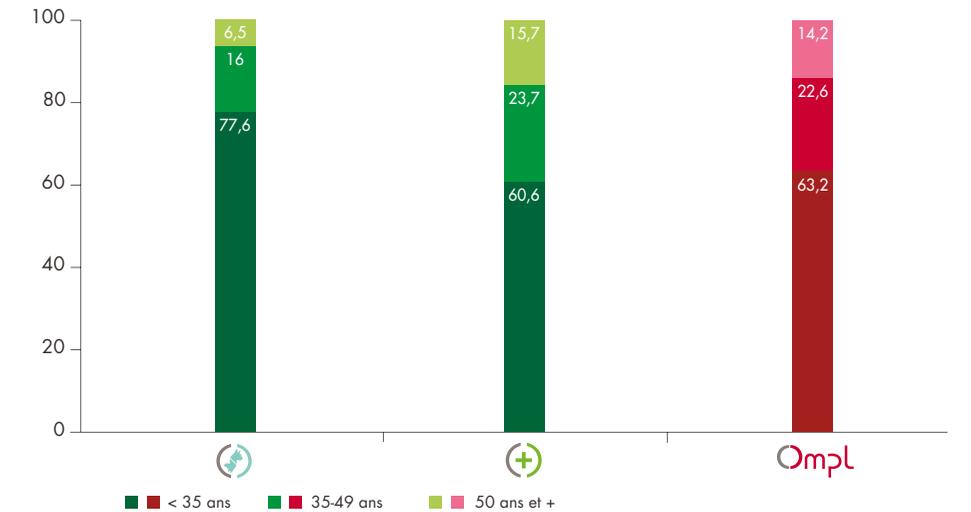
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS JEUNES

77,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 55,2 % pour les salariés de la branche.

Répartition par tranche d'âge (%)



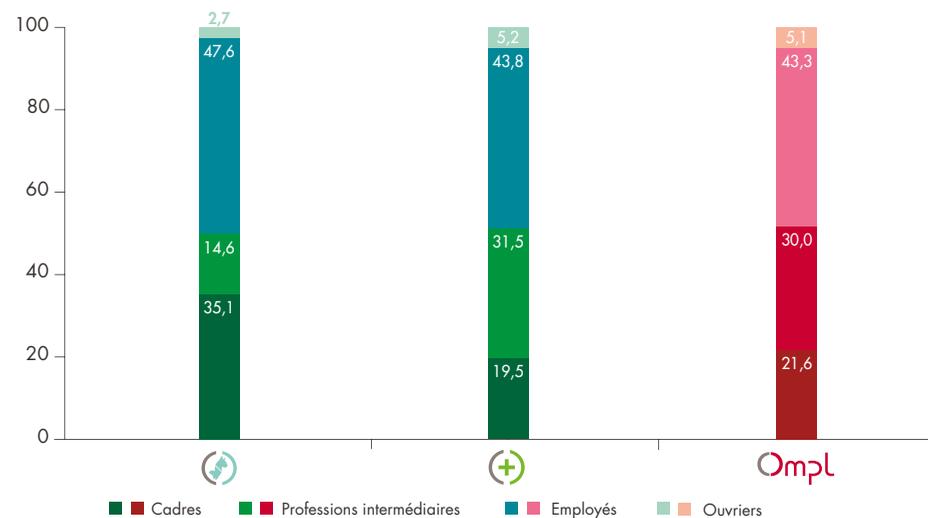
Source : Insee, DADS 2018.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- La catégorie des employés est la plus importante chez les entrants (47,6 %). Les auxiliaires vétérinaires représentent 81,4 % des salariés recrutés dans cette catégorie et les secrétaires 12,0 %. Cependant, elle est sous-représentée par rapport à l'ensemble de la branche (52,8 %).
- 35,1 % des nouveaux salariés sont des cadres, dont 99,0 % des vétérinaires salariés.

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.

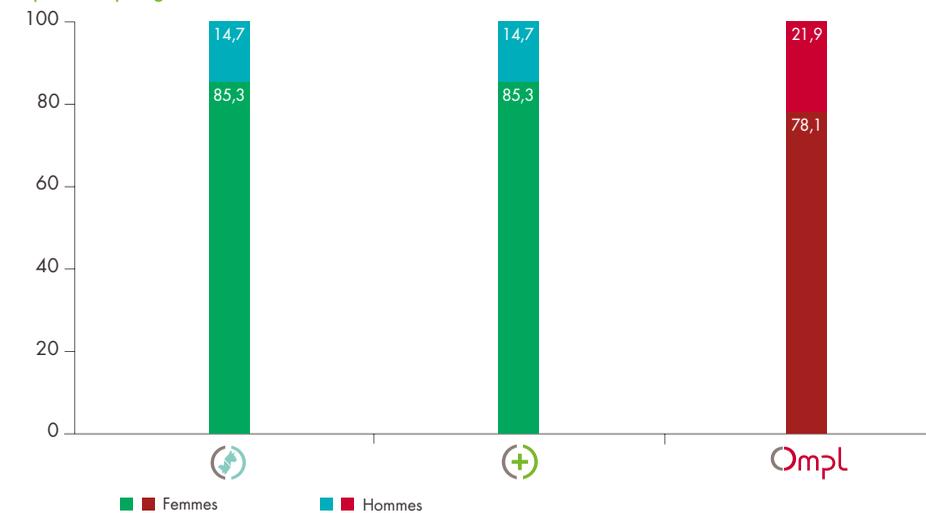


MOBILITÉ SUPÉRIEURE DES FEMMES

La part des femmes chez les sortants (85,3 %) est proche de celle des entrants (85,1 %).

Profil des sortants

Répartition par genre (%)



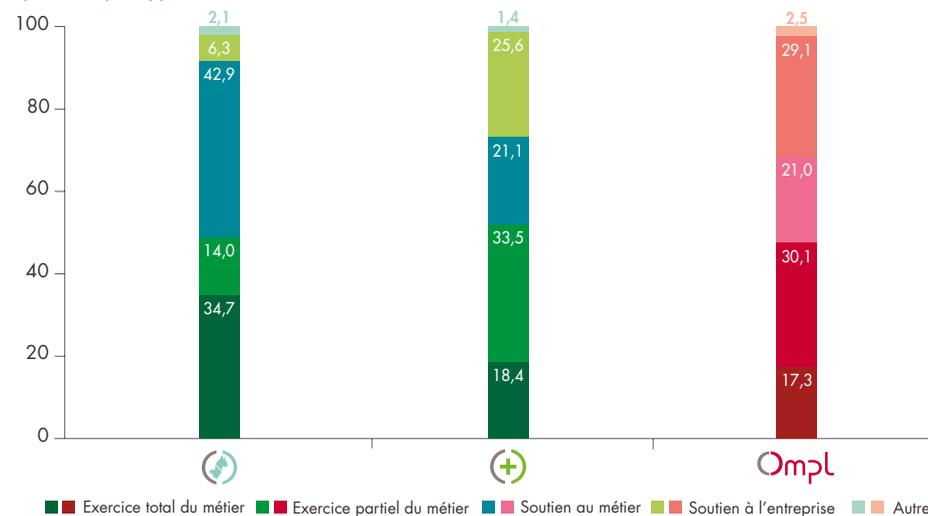
Source : Insee, DADS 2018.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN AU METIER DE L'ENTREPRISE

- Ce sont des salariés exerçant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (42,9 %) dont plus de 90 % d'auxiliaires vétérinaires.
- 34,7 % exercent l'ensemble de l'activité libérale de l'entreprise, il s'agit exclusivement de vétérinaires salariés.

Répartition par type de métier (%)



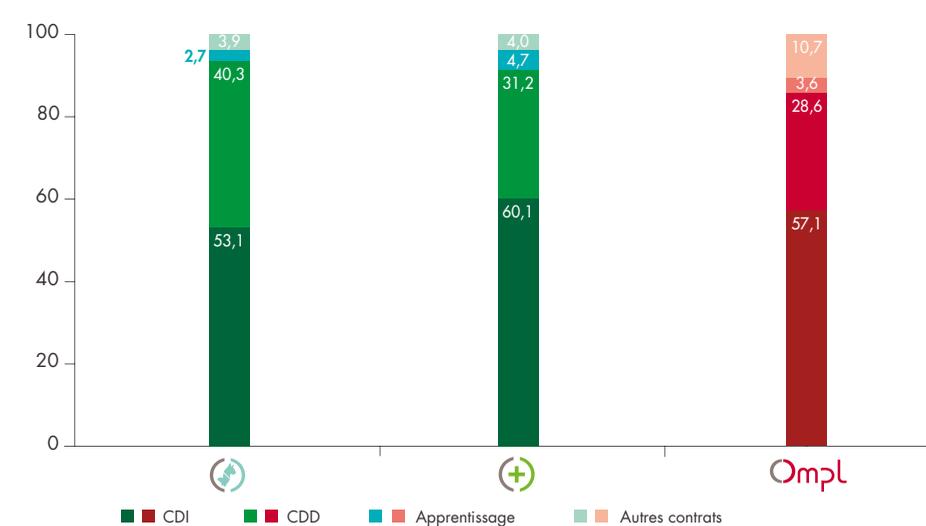
Source : Insee, DADS 2018.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

53,1 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (45,9 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



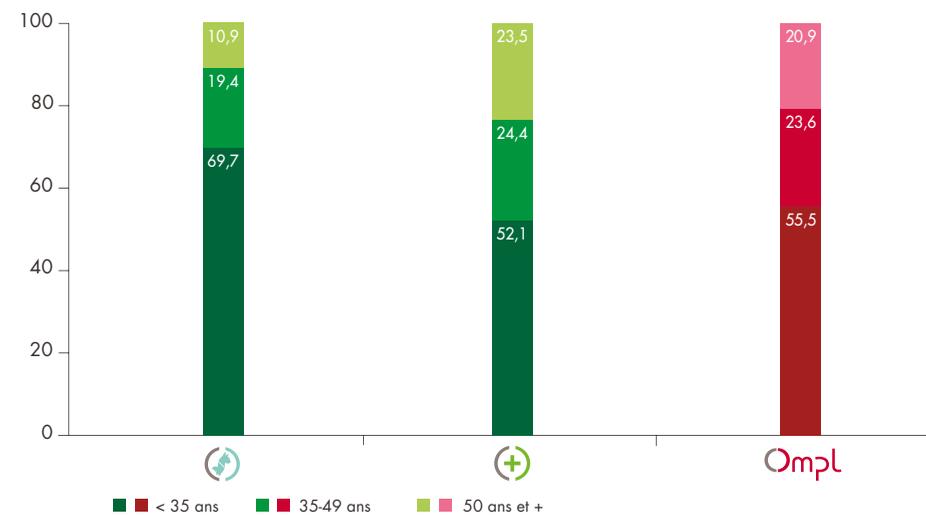
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (69,7 % contre 77,6 %).

Répartition par tranche d'âge (%)



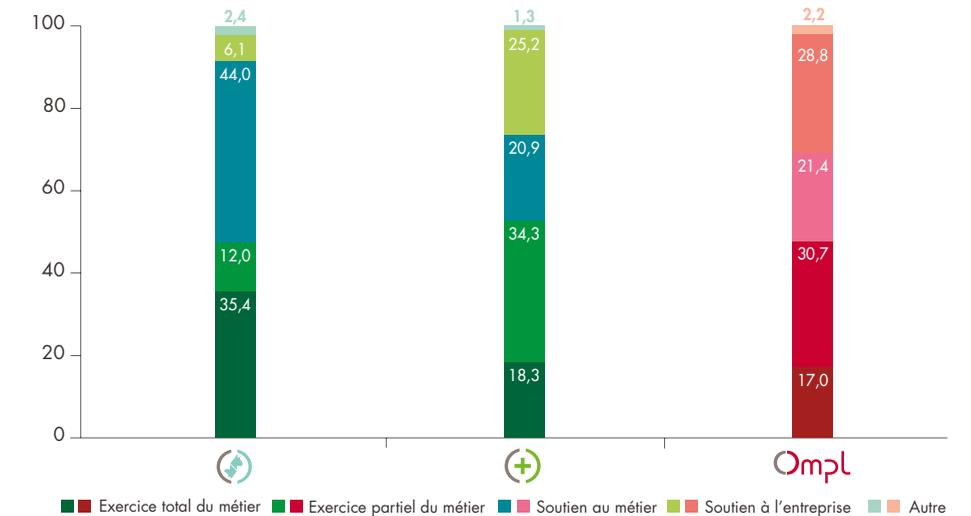
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPART DE SALARIÉS CENTRÉS SUR LE SOUTIEN AU MÉTIER

À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (44 %). Les auxiliaires vétérinaires représentent 88,3 % de ces salariés.

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (48,8 %). Parmi ces sortants, 81 % sont des auxiliaires vétérinaires.
- 35,8 % des sortants sont des cadres quasi exclusivement des vétérinaires salariés.

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Pays de la Loire (27,9 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Bretagne (18,3 %).

Turnover par région (%)

Régions	Auvergne-Rhône-Alpes	Bourgogne-Franche-Comté	Bretagne	Centre-Val de Loire	Corse	DOM	Grand Est	Hauts-de-France	Île-de-France	Normandie	Nouvelle-Aquitaine	Occitanie	Pays de la Loire	Provence-Alpes-Côte d'Azur	Ensemble
	22,2	22,0	18,3	20,8	25,5	26,5	19,7	21,1	27,4	19,4	21,3	24,0	27,9	27,0	22,9
	18,2	16,4	17,7	16,0	20,9	18,5	17,2	15,2	22,3	16,5	16,8	17,4	17,7	18,9	18,1
	19,7	16,9	18,4	16,8	21,1	19,1	18,0	16,2	26,1	16,8	18,0	18,5	18,3	19,8	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



18 990 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est inférieur à celui du secteur. Cependant, toutes les catégories sociales de la branche obtiennent des revenus médians moins importants que ceux observés au niveau du secteur.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par catégorie sociale (€)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	32 168	35 701	36 136
Professions intermédiaires	18 127	21 837	22 520
Employés	17 946	19 768	20 416
Ouvriers	16 368	17 087	17 264
Ensemble	18 990	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.



La DADS « salariés » donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement.

Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.

Un indice a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

$$\text{Indice F/H} = \frac{\text{Rémunération Femmes}}{\text{Rémunération Hommes}} \times 100$$

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice F/H = 74,3 % signifie que la rémunération médiane des femmes correspond à 74,3 % de celle des hommes.

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle. Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.



11 215 € DE PLUS EN FAVEUR DES HOMMES

Le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche. Rapporté au mois, un différentiel de 935 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

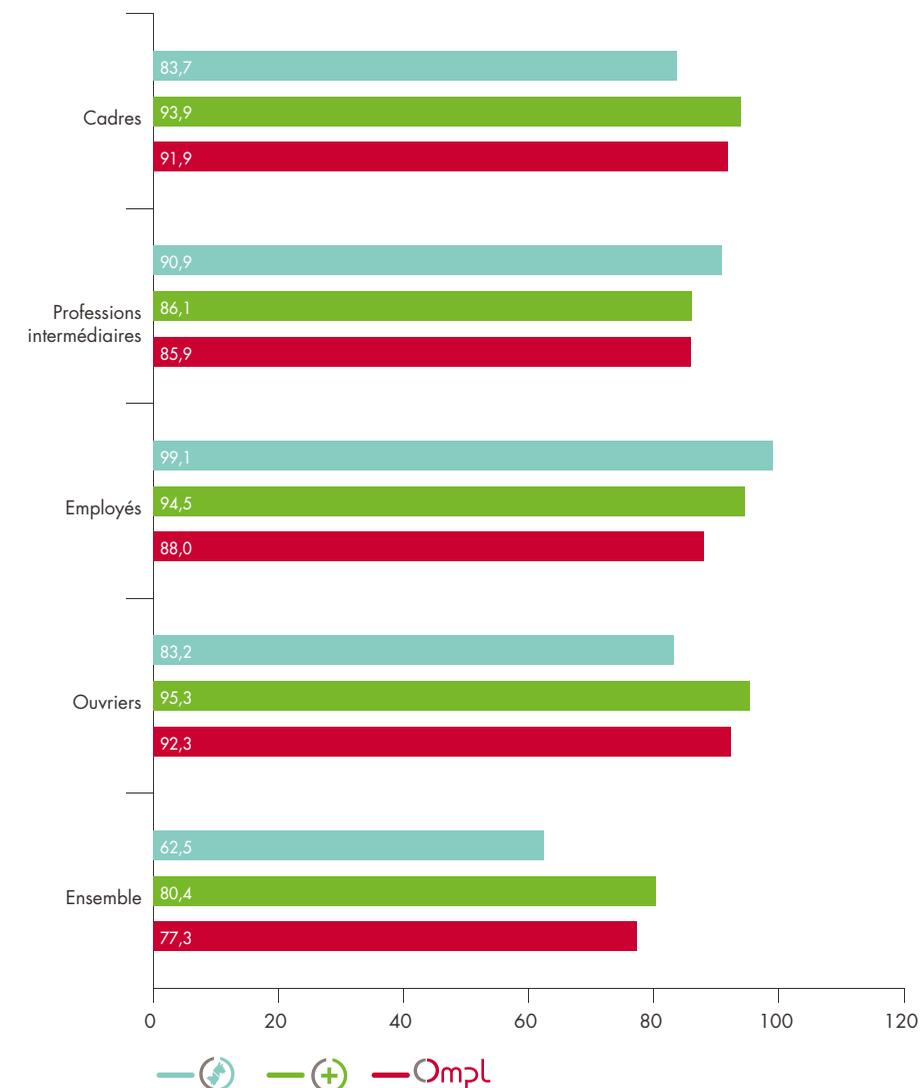
L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (37,5 points d'écart). Les ouvriers constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 83,2 % de celle des hommes.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)

Genre			Ompl
Femmes	18 715	20 985	21 689
Hommes	29 930	26 104	28 075
Ensemble	18 990	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2018.



Secteur santé

Branche professionnelle



Cliniques vétérinaires

**VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE**

Dans la branche, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 13,4 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (3,4 %).

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par tranche d'âge (€)

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	18 006	19 000	20 157
35 à 49 ans	19 752	21 789	22 982
50 ans et +	20 426	22 906	23 913
Ensemble	18 990	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Un différentiel de 1 618 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Bretagne) et le moins élevé (Provence-Alpes-Côte d'Azur).

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par région (€)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	19 423	21 529	22 864
Bourgogne-Franche-Comté	19 399	21 194	21 637
Bretagne	19 788	21 261	22 113
Centre-Val de Loire	19 267	21 166	21 849
Corse	18 399	21 332	21 614
DOM	19 254	21 064	21 494
Grand Est	18 868	21 014	21 683
Hauts-de-France	19 191	20 551	21 281
Île-de-France	19 087	23 108	26 731
Normandie	19 391	20 832	21 511
Nouvelle-Aquitaine	18 535	20 854	21 516
Occitanie	18 606	20 942	21 500
Pays de la Loire	18 983	20 698	21 637
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18 170	21 122	21 879
Ensemble	18 990	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION**

La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 7,2 % des salariés du secteur santé et est à l'origine de 7,0 % des actions de formation. Dans ce cadre, 19,8 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

**TAUX MOYEN D'ACCÈS À LA FORMATION**

Au sein de la branche :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages, financés dans le cadre du plan de développement des compétences (14,6 %). Néanmoins, par rapport au secteur (15,3 %), le taux d'accès à ce dispositif est plus faible ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont plus utilisatrices du plan de développement des compétences (24,7 % que le secteur (17,1 %) et recourent plus souvent au contrat de d'apprentissage (20,5 % contre 11,7 %), notamment pour la formation des auxiliaires vétérinaires.

Données de cadrage 2020¹

			Ompl
Nombre total d'actions de formation	4 910	70 557	89 175
Effectifs salariés totaux ²	24 834	344 765	459 600
Nombre d'entreprises formatrices	1 759	20 075	25 364
Nombre total d'entreprises	4 593	78 440	102 031

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Taux d'accès à la formation (%)

Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ³			Taux d'entreprises formatrices ⁴		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,1	5,1	14,6	0,4	20,5	24,7
	1,0	4,1	15,3	3,3	11,7	17,1
Ompl	0,8	3,5	15,1	2,8	10,2	17,3

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : Les données formation proviennent de la base de données « formation 2020 » de l'OPCO EP. Les branches professionnelles « Entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhèrent depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à un autre OPCO. De ce fait elles ne sont pas prises en compte dans cette fiche au niveau des données relatives à l'OMPL.

2 : données estimées.

3 : ensemble des actions de formation.

4 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.

Secteur santé
Branche professionnelle

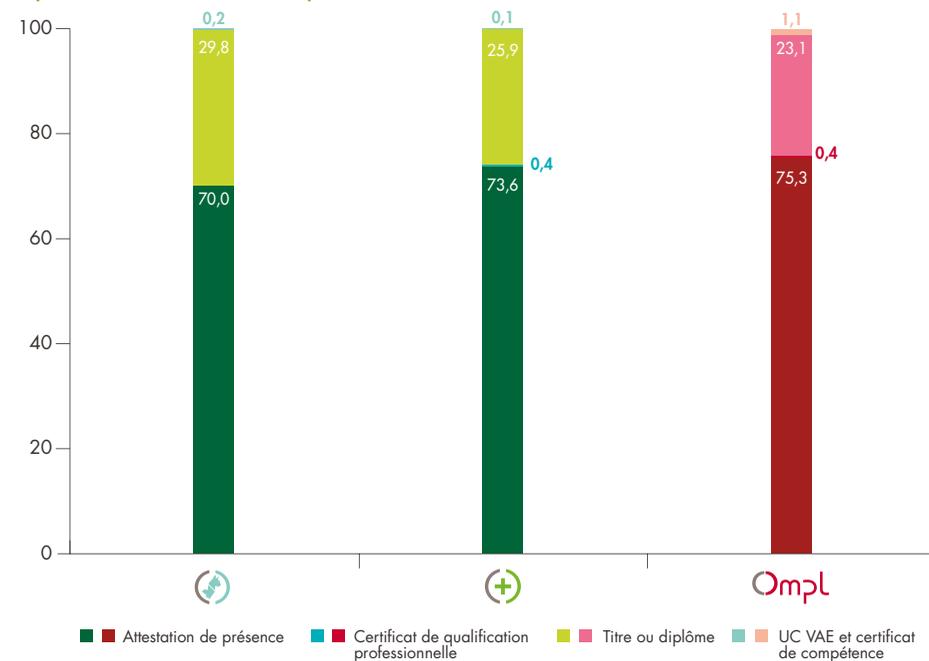
Cliniques vétérinaires



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence, 70,0 (stages et assimilés). À l'exception des titres et diplômes (29,8 %), les autres sanctions sont plus marginales (0,2 %).

Répartition des formations par sanction (%)



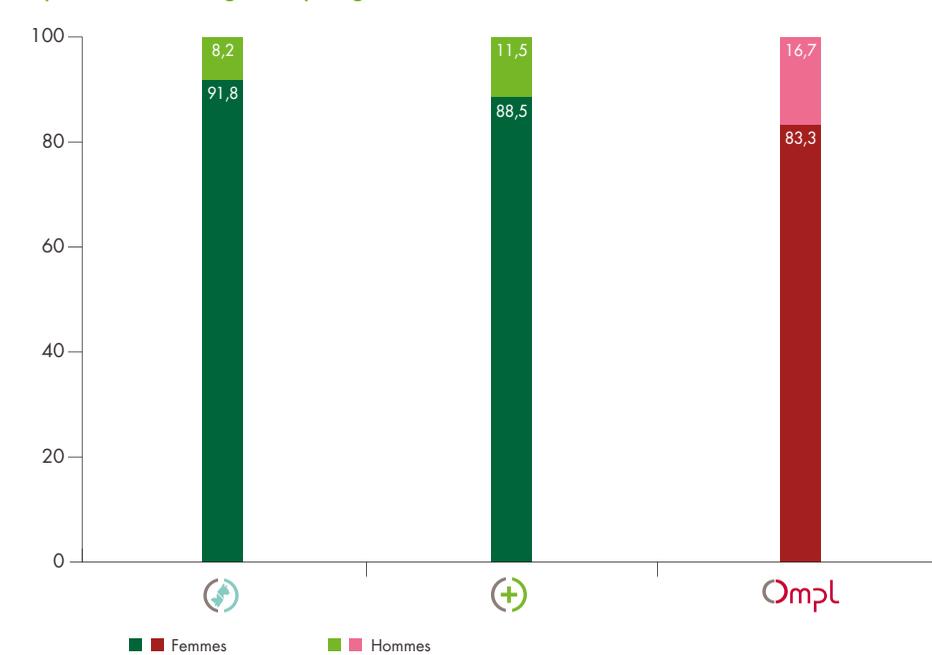
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

91,8 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est légèrement supérieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés de la branche (estimée à 90,4 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



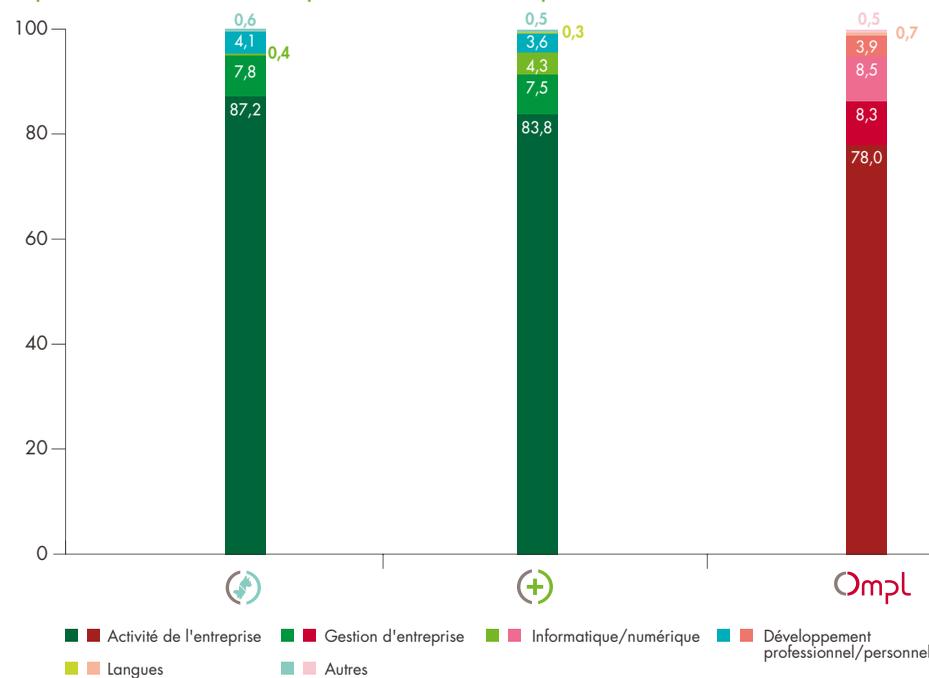
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



DOMAINES DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉS

Les besoins de la branche en acquisition de compétences se concentrent dans l'activité première l'entreprise, 87,2 % (titre d'auxiliaire vétérinaire, formations liées aux animaux, ...). En retour, les autres thèmes de formations sont peu investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



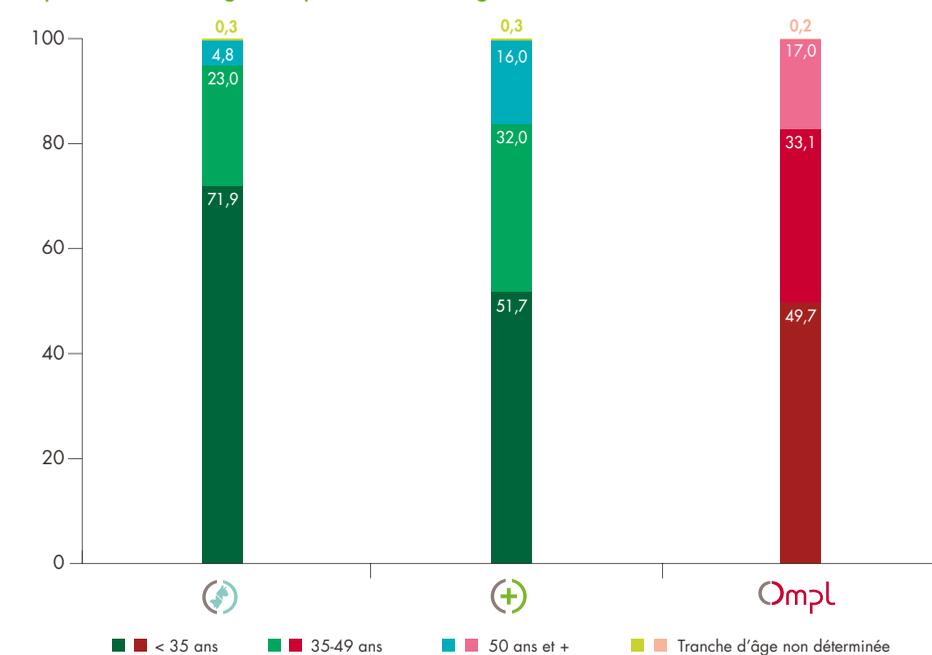
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 71,9 % des formés contre 55,4 % des salariés (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



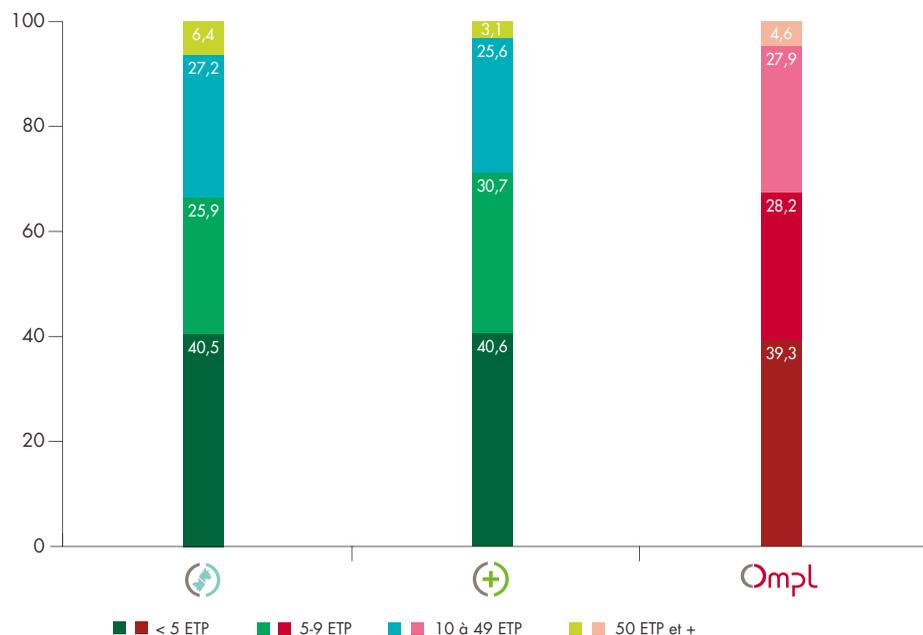
Sources : OPCO EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires : 66,4 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 70,6 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 33,6 % des stagiaires contre 29,4 % des salariés.

Répartition des stagiaires par taille d'entreprise en ETP (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

Taux d'accès des salariés à la formation par région (%)

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,1	2,4	16,2
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	2,7	13,2
Bretagne	0,1	3,4	14,2
Centre-Val de Loire	0,0	3,3	8,7
Corse	0,7	0,7	8,5
DOM	0,0	0,2	7,0
Grand Est	0,1	3,0	16,8
Hauts-de-France	0,1	4,1	12,1
Île-de-France	0,1	5,3	15,0
Normandie	0,2	3,2	17,9
Nouvelle-Aquitaine	0,0	4,5	13,5
Occitanie	0,0	4,0	15,7
Pays de la Loire	0,0	2,4	16,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,1	7,2	13,4
Cpro	0,1	5,1	14,6

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 12,4 %, le taux de chômage de la branche est important. Il est supérieur à celui du secteur (10,2 %).



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 3,4 points.

Taux de chômage annuel

	Cpro	Capp	Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	2 905	33 874	47 460
Salariés sans période de chômage	20 492	298 457	414 141
Effectif total	23 397	332 331	461 601
Taux de chômage annuel (%)	12,4	10,2	10,3

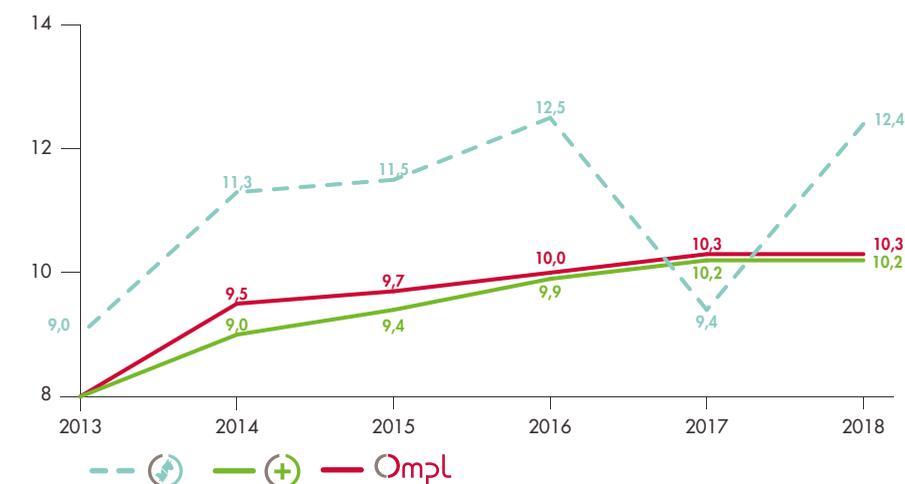
Source : Insee, DADS 2018.



Taux de chômage global annuel = $\frac{\text{Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année}}{\text{Nombre total de salariés}}$

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi ou à celle de l'Insee.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2018.



TAUX DIFFÉRENTS ENTRE LES GENRES

Les femmes sont un peu plus souvent au chômage que les hommes (+ 1,5 point). Le différentiel de taux est similaire au sein du secteur.

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	12,6	10,2	10,5
Hommes	11,1	9,9	9,4
Ensemble	12,4	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	14,7	13,2	13,1
35-49 ans	5,7	8,8	8,6
50 ans et +	2,1	6,1	5,5
Ensemble	12,4	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	10,4	10,4	9,3
Professions intermédiaires	12,3	7,1	7,9
Employés	13,5	12,4	12,3
Ouvriers	13,4	12,3	13,0
Ensemble	12,4	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par durée du temps de travail (%)

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	11,0	9,5	9,6
Temps partiel	14,8	11,6	11,9
Ensemble	12,4	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (18,3 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Grand Est (9,1 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	12,9	10,2	10,3
Bourgogne-Franche-Comté	11,8	9,1	9,5
Bretagne	14,4	11,0	11,1
Centre-Val de Loire	10,1	8,7	8,9
Corse	15,1	10,6	10,8
DOM	18,3	12,3	12,4
Grand Est	9,1	8,5	8,7
Hauts-de-France	11,6	9,2	9,4
Île-de-France	9,7	10,2	10,0
Normandie	10,4	9,0	9,1
Nouvelle-Aquitaine	14,4	10,6	10,9
Occitanie	13,3	11,3	11,5
Pays de la Loire	13,0	10,5	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15,6	11,4	11,4
Ensemble	12,4	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les employés (13,5 %). En revanche les cadres ont un taux de chômage moindre (10,4 %).



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important à ceux qui travaillent à temps partiel (- 3,8 points).

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 100 341 entreprises de proximité, 459 600 salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

- entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local ;
- emplois majoritairement féminins et pérennes ;
- contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.