



2022
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
CABINETS ET CLINIQUES
VÉTÉRINAIRES



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

Acteurs économiques de proximité incontournables, les entreprises libérales regroupent 1 714 788 entreprises (28,6 % des entreprises du secteur marchand), emploient 1 163 977 salariés et contribuent à près de 11 % de la valeur ajoutée nationale.

Leur secteur d'activité – santé, droit, cadre de vie-technique –, leur taille – 98,5 % emploient 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.

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent 98 929 entreprises et 454 932 salariés.

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 professionnelles de son périmètre.



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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

- 33 portraits statistiques
- 18 études prospectives
- 21 études thématiques
- 14 études transverses
- 28 baromètres annuels

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 professionnelles du périmètre de l'Observatoire, le répertoire Sirène, les données comptables de la Conférence des ARAPL, de l'UNASA et de la base CapFi.
- **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 ;
 - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle.

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 professionnelles 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 emploie des salariés, 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.

Groupement et assimilé : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les associations, GIE, sociétés civiles, SCM, SCP, sociétés de fait, sociétés en participation et autres personnes morales de droit privé.

Marge : différence entre le chiffre d'affaires Hors taxes et les consommations intermédiaires

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, dessinateur 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 ciblé 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 de parité F/H a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice de parité 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.

• Indicateur de chômage annuel

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

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche professionnelle 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.

ENTREPRISES

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

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 professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- du répertoire Sirène ;
- des données comptables de la Conférence des ARAPL, de l'UNASA et de la base CapFi.



SECTEUR SANTÉ

BRANCHE PROFESSIONNELLE



CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES

Démographie des entreprises 08

Caractéristiques des entreprises 11

Économie des entreprises 13



PROGRESSION DU
NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à s'accroître (+ 4,7 %).
- La valeur relativement moyenne du taux de rotation (10,7 %) laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

Entreprises employeuses en 2020

			Ompl
Entreprises employeuses	4725	76 693	98 229
Évolution 2019-2020 (%)	4,7	- 0,7	- 2,1
Taux d'entrée (%)	13,1	15,2	15,4
Taux de sortie (%)	8,4	15,9	17,5
Taux de rotation (%)	10,7	15,5	16,4

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2019-2020.

Champ : territoire métropolitain.



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

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.

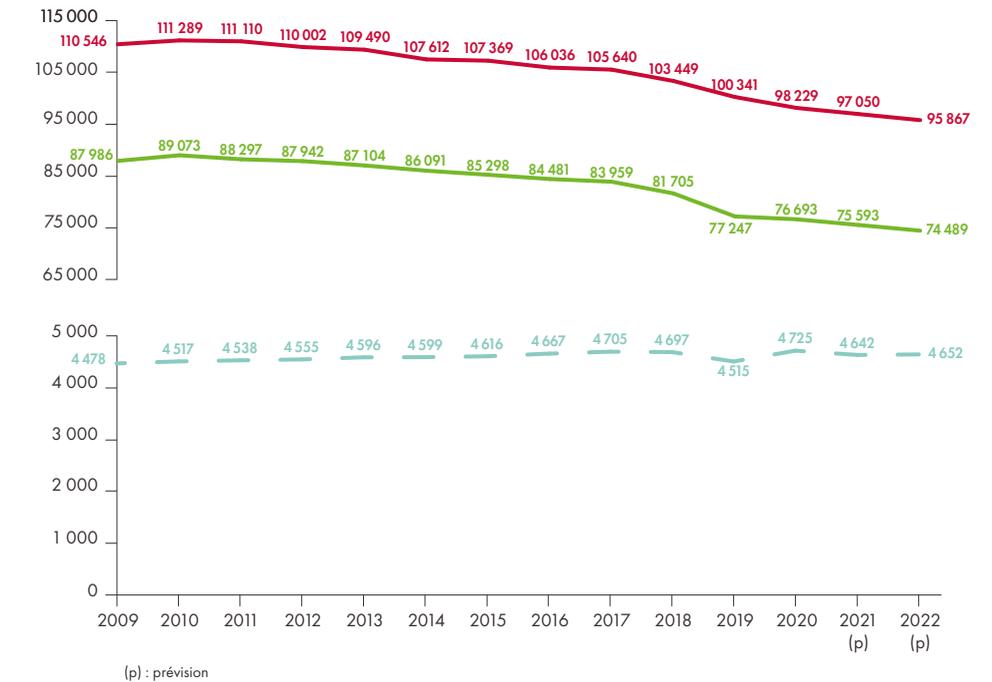
Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses.



PLUS D'ENTREPRISES
SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a augmenté (+ 247 unités). La tendance est continue sur toute la période.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

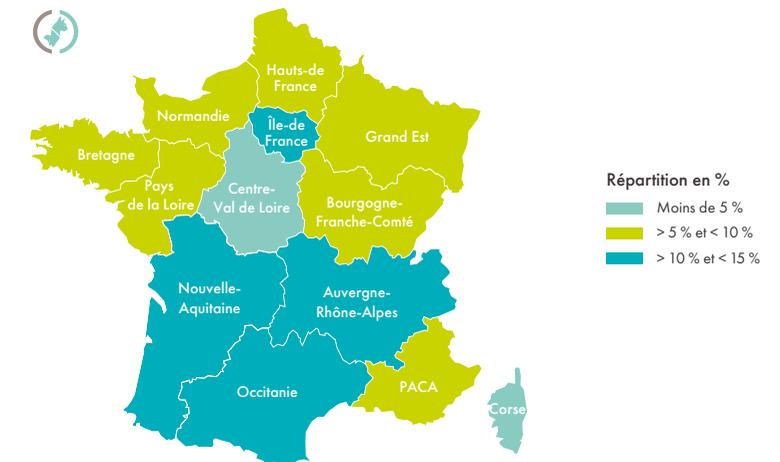
La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

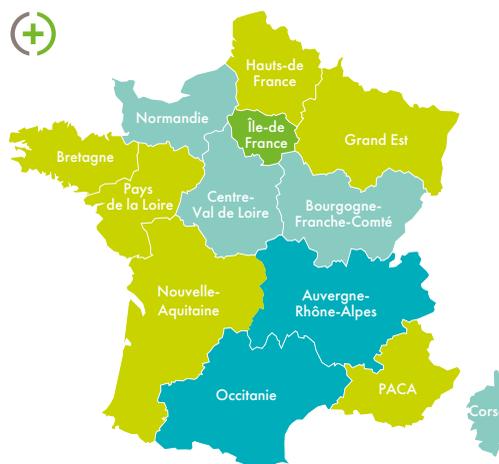
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (13,3 %) ;
- l'Île-de-France (12,3 %) ;
- la Nouvelle-Aquitaine (11,7 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,7 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)

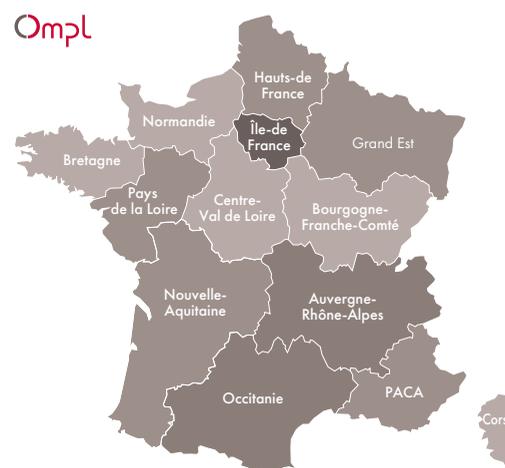


Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.



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 %

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.



RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

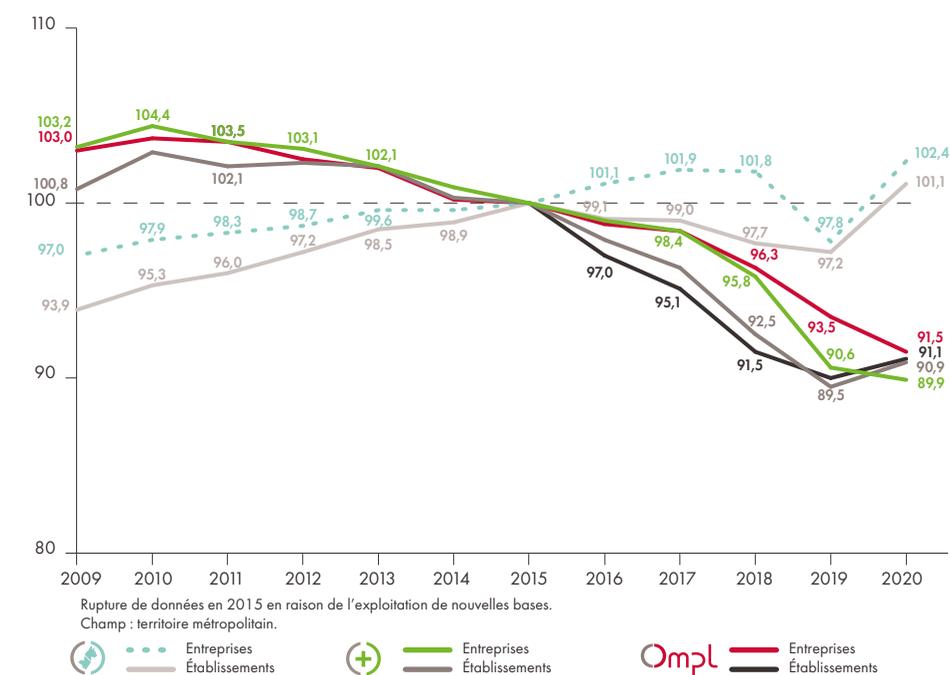
Par rapport à 2015 :

- le stock d'entreprises a fortement augmenté (+ 2,4 %) ;
- le stock d'établissements suit un mouvement similaire (+ 1,1 %).

Cette double tendance montre une croissance globale du nombre de structures employeuses.

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.

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



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.

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

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

Groupement et assimilé : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les associations, GIE, sociétés civiles, SCM, SCP, sociétés de fait, sociétés en participation et autres personnes morales de droit privé.

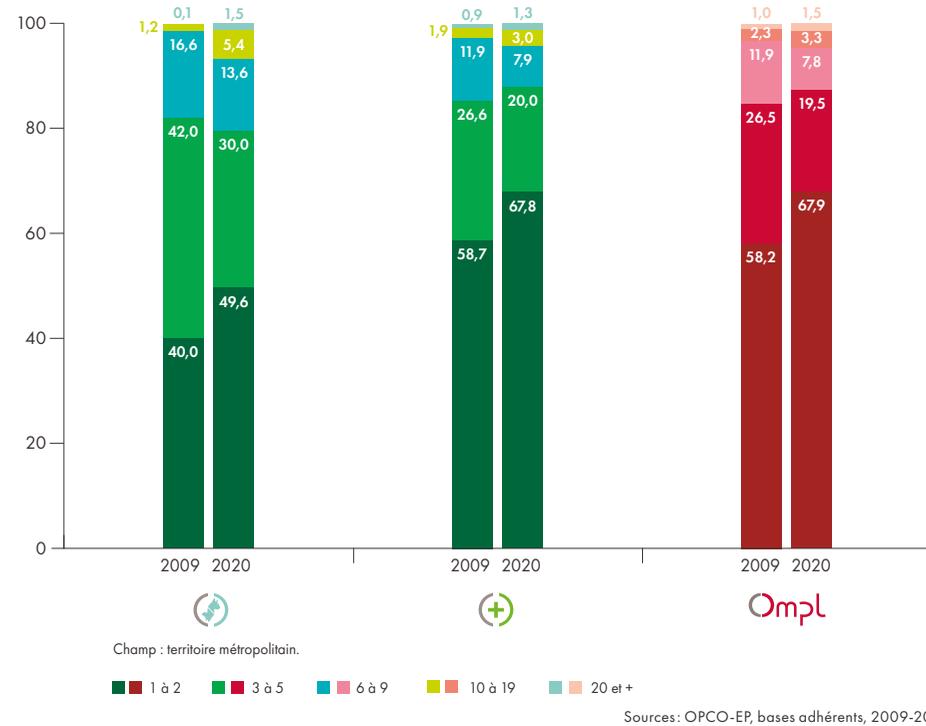
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À CINQ SALARIÉS

- Plus de la moitié des entreprises de la branche (79,6 %) emploient un à cinq salariés en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont sous-représentées.
- Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 9,6 points), au détriment de celles de 3 à 9 salariés (- 15,0 points).

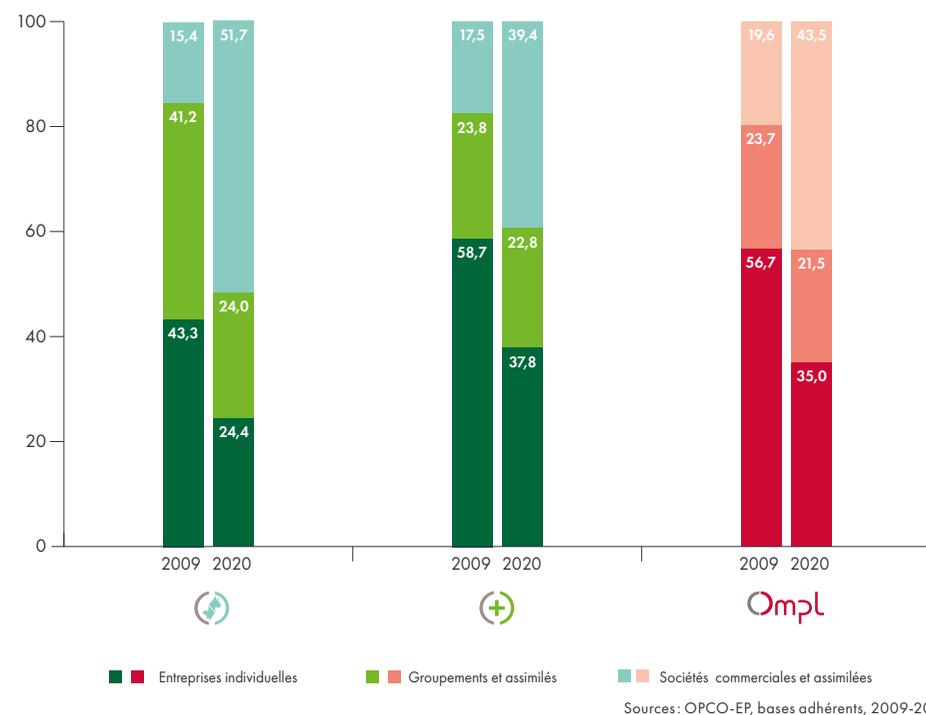
Évolution de la répartition des entreprises employeuses par tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, 2009-2020, %)



DÉSARTEMENT POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les sociétés et assimilées (51,7 %) sont devenues majoritaires 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 (- 18,9 points).

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



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

- En moyenne, les entreprises de la branche sont proches de la configuration sectorielle :
- elles emploient presque autant de salariés (5,5 contre 4,6 dans le secteur) ;
 - elles sont majoritairement constituées en sociétés (51,7 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises employeuses	4 725	76 693	98 229
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	5,5	4,6	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	Société (51,7 %)	Société (39,4 %)	Société (43,5 %)

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020, Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Champ : entreprises du périmètre de l'OMPL



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

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

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.

Marge : différence entre le chiffre d'affaires Hors taxes et les consommations intermédiaires.

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 salariées par leur entreprise.

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

1 : estimations.



PERFORMANCES INFÉRIEURES AU SECTEUR

Au sein de la branche :

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

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

			Ompl
Chiffre d'affaires hors taxes	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 (€)

			Ompl
Chiffre d'affaires hors taxes	NS	NS	3 283 518**
Marge commerciale	NS	NS	2 850 143**
VA	NS	2 038 350***	1 657 788***
Impôts et taxes	18 254**	86 569***	66 125***
Salaires et cotisations	NS	1 137 509***	1 017 858***
EBE	NS	825 386***	586 417***
Bénéfice	77 895***	554 625***	388 496***

Sources : Cap Financials, base CapFi 2020, estimations.

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.

Marge d'erreur de 2 %

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

NS : données non significatives.

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

SALARIÉS

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

Celle-ci est construite à partir :

- des données de la DADS 2019, fournies par l'INSEE, des 11 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- des données « formation 2020 » issues de la base formation 2020 de l'OPCO EP.

Effectifs salariés	16
Catégories sociales	21
Contrats de travail	26
Temps de travail	31
Effectifs par tranche d'âge	34
Mobilité annuelle	38
Rémunération nette annuelle	46
Formation professionnelle	49
Chômage annuel	53
Publications OMPL	56

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



**CROISSANCE
DES EFFECTIFS**

- Par rapport à 2010, la branche enregistre une progression (+ 54,3 %) des effectifs jusqu'en 2019.
- Cette tendance semble confirmée par les prévisions réalisées pour les années 2020 à 2022.

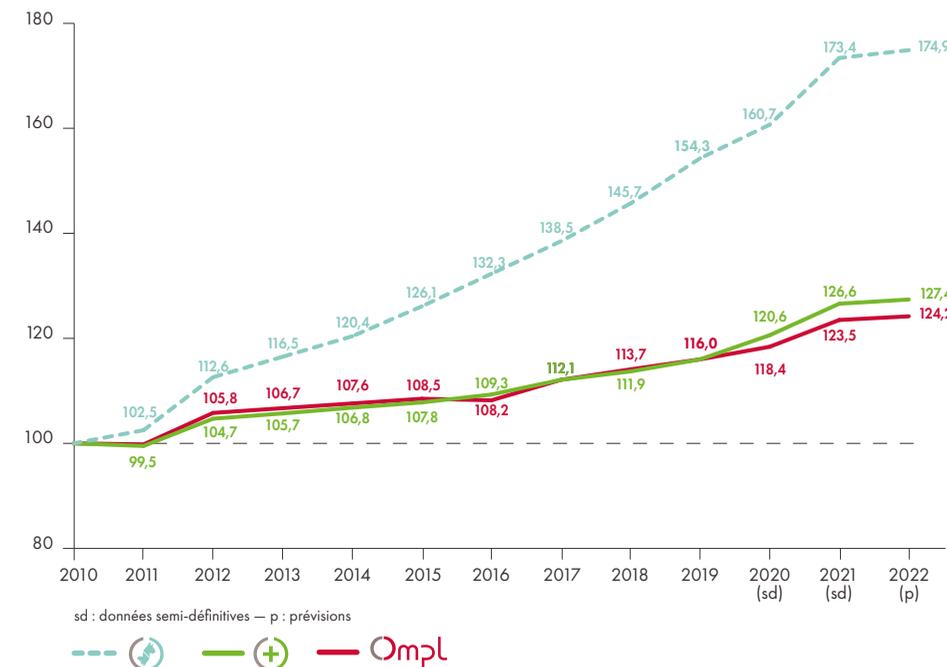
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2010	16 068	293 046	392 022
2011	16 464	291 528	391 128
2012	18 090	306 786	414 593
2013	18 721	309 820	418 164
2014	19 351	312 849	421 726
2015	20 260	316 037	425 204
2016	21 261	320 337	424 282
2017	22 260	328 520	439 646
2018	23 417	333 126	447 199
2019	24 785	340 025	454 932
2020 (sd)	25 828	353 414	464 109
2021 (sd)	27 856	371 023	484 334
2022 (p)	28 103	373 327	486 942

Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2010)



sd : données semi-définitives — p : prévisions

--- — — Ompl

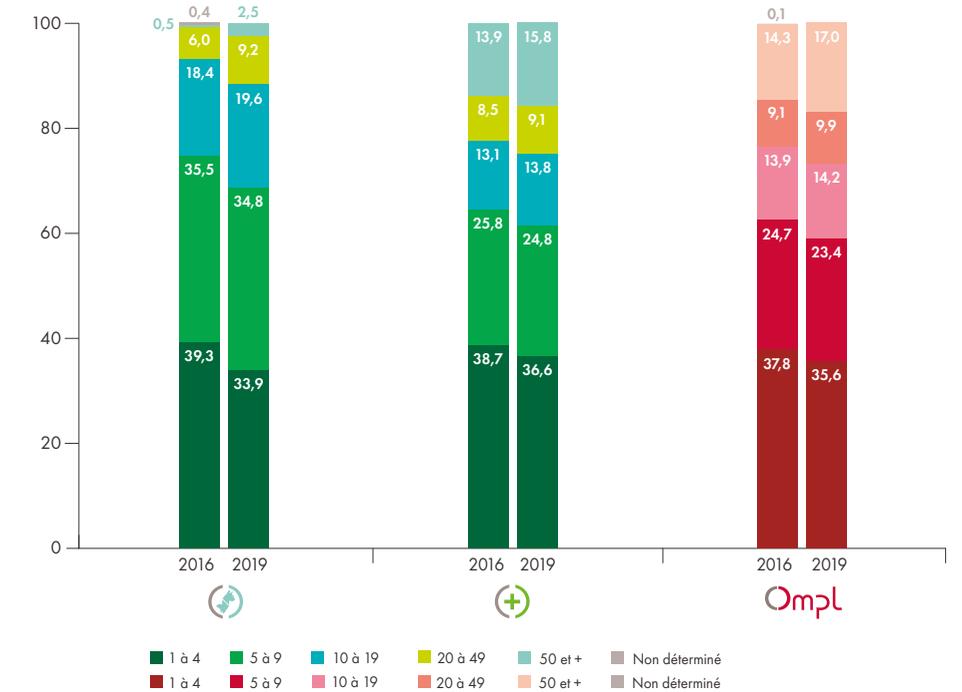
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



**MAJORITÉ DES EFFECTIFS
DANS DES PETITES
ENTREPRISES**

- 88,3 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Par rapport à 2016, la part des effectifs salariés travaillant dans une entreprise de moins de 20 salariés a reculé (- 4,9 points) au profit des entreprises de taille plus importante.

Répartition des salariés par tranche d'effectif salarié des entreprises (%)



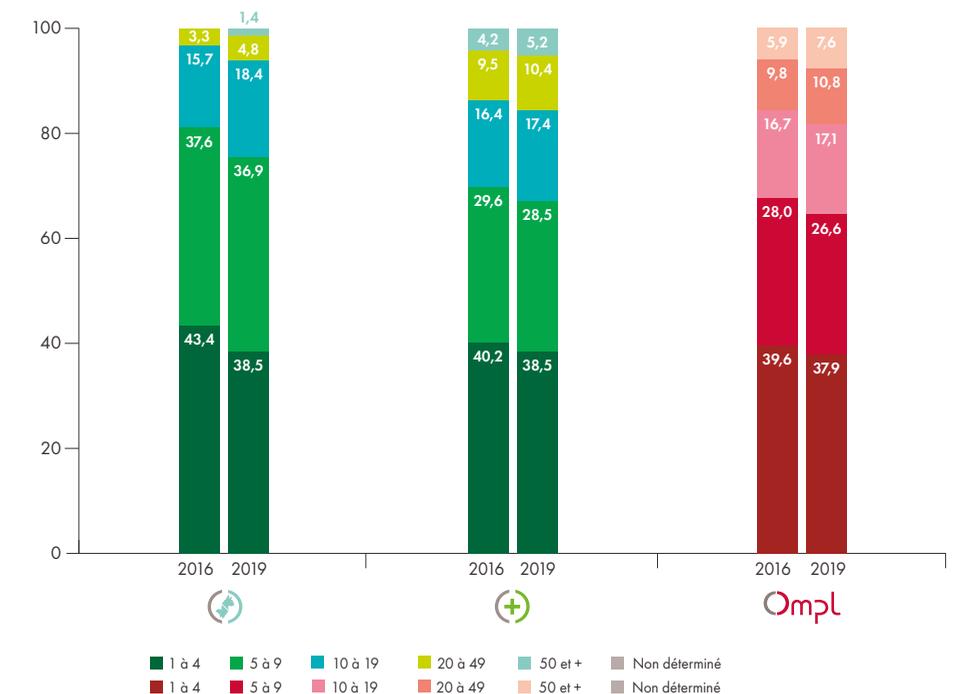
Source : Insee, DADS 2016-2019.



**PROGRESSION
DES ÉTABLISSEMENTS
DE GRANDE TAILLE**

- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 93,8 % des effectifs.
- Néanmoins, la proportion de salariés travaillant dans ces petites structures a reculé (- 2,9 points) par rapport à 2016.

Répartition des salariés par tranche d'effectif salarié des établissements (%)



Source : Insee, DADS 2016-2019.



MAJORITÉ DE FEMMES

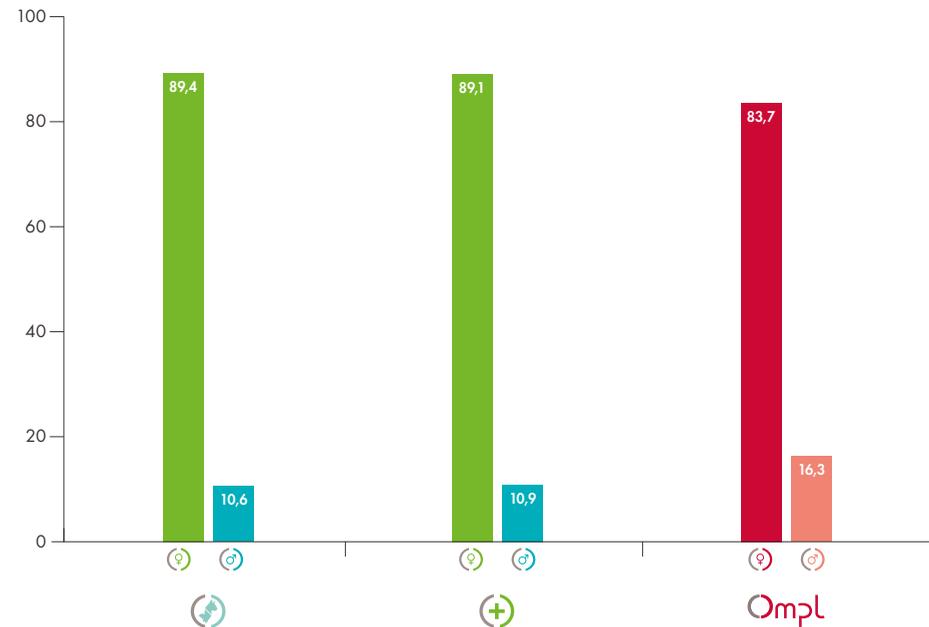
- Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 89,4 % des salariés sont des femmes.
- Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (89,1 %).



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

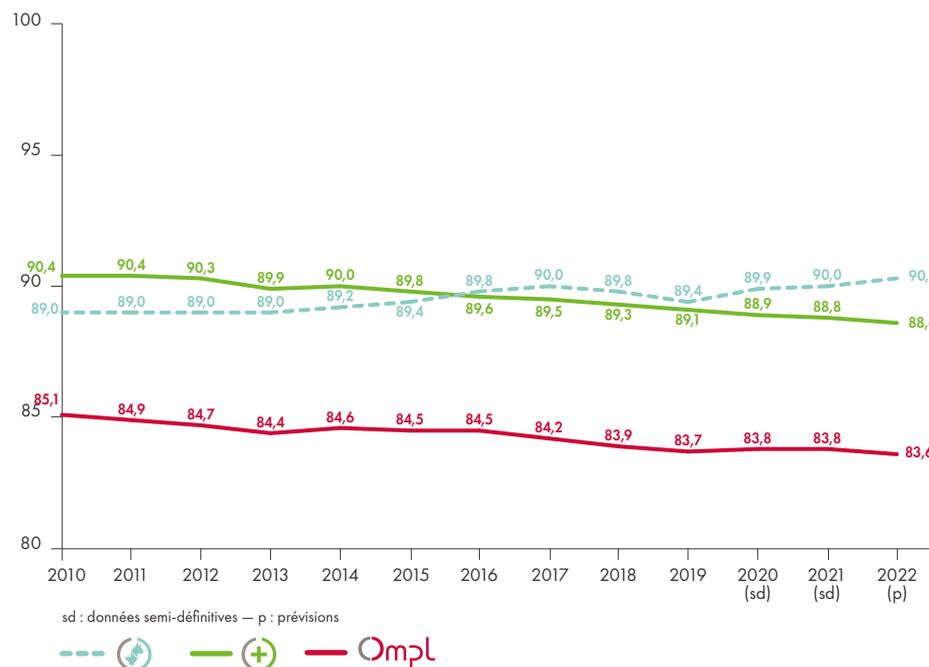
- Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2019. Elle oscille entre 89 % et 90 %.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

Répartition des salariés par genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.

Évolution du taux de féminisation (%)



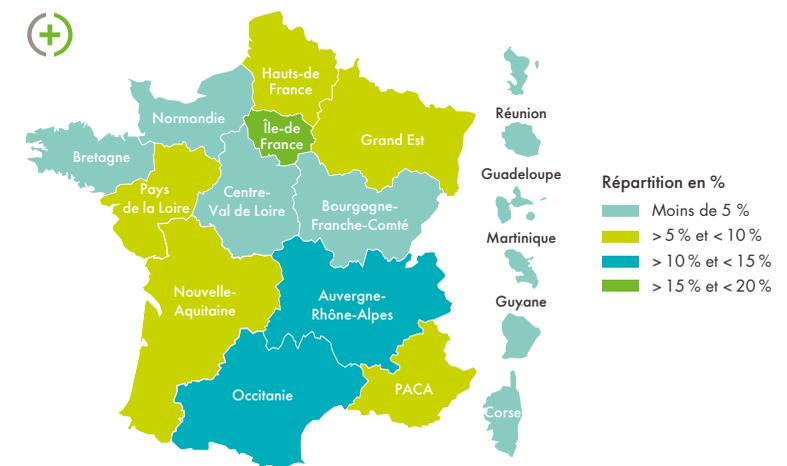
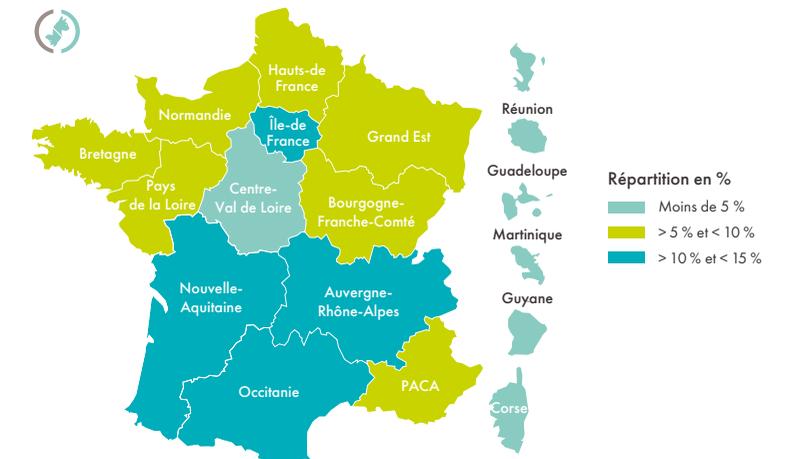
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



PLUS DU TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Auvergne-Rhône-Alpes rassemble 12,3 % 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 (11,0 %).
- Ces trois régions regroupent 35,2 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



Source: Insee, DADS 2019.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre :

- il est maximal pour le Grand Est (91,5 %) ;
- il atteint un minimum pour les DOM (86,0 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	90,1	90,9	85,2
Bourgogne-Franche-Comté	89,4	90,5	87,1
Bretagne	87,8	89,5	84,4
Centre-Val de Loire	91,0	90,2	86,4
Corse	90,1	88,1	83,7
DOM	86,0	86,7	83,9
Grand Est	91,5	90,4	86,5
Hauts-de-France	89,9	88,7	84,2
Île-de-France	88,4	85,7	77,6
Normandie	88,6	90,1	86,2
Nouvelle-Aquitaine	90,8	90,4	86,0
Occitanie	87,8	89,2	85,3
Pays de la Loire	89,1	91,8	85,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	89,6	88,7	85,1
Ensemble	89,4	89,1	83,7

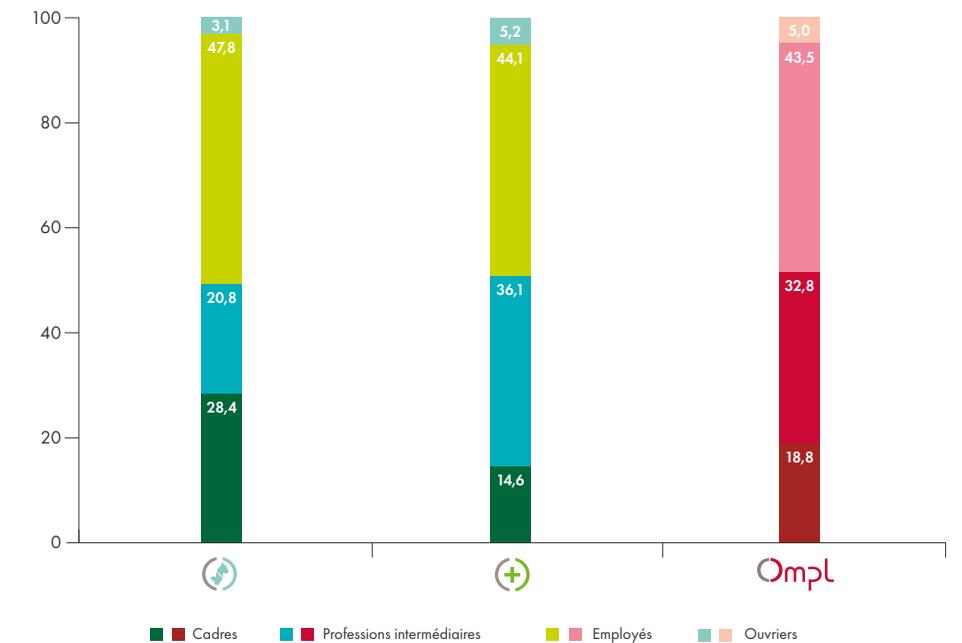
Source : Insee, DADS 2019.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont fortement représentés : 28,4 % contre 14,6 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également importante (20,8 %) mais inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (36,1 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui du secteur (47,8 % contre 44,1 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2019.



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



95,1 % DES SALARIÉS DANS SIX 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 87,0 % des salariés :

- les auxiliaires vétérinaires, regroupés dans la catégorie – assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux – (39,0 %) ;
- les vétérinaires (27,8 %) ;
- les techniciens médicaux (20,2 %).

Par rapport à 2016, la proportion des effectifs par métier diffère :

- elle est en forte hausse pour les techniciens médicaux (+ 16,8 points) ;
- elle régresse pour les vétérinaires (- 4,0 points), les auxiliaires vétérinaires regroupés dans la catégorie – assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux – (- 3,3 points), les secrétaires (- 2,8 points) ;
- elle est relativement stable pour les autres métiers avec une variation inférieure à 0,4 point.

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2019	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	311e - Vétérinaires	6 764	31,8	6 899	27,8
Exercice partiel du métier	433a - Techniciens médicaux	869	4,1	4 996	20,2
Soutien au métier	526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux	8 991	42,3	9 658	39,0
	542a - Secrétaires	1 538	7,2	1 092	4,4
Soutien à l'entreprise	541b - Agents d'accueil qualifiés, hôtesses d'accueil et d'information	306	1,4	284	1,1
	684a - Nettoyeurs	617	2,9	632	2,5

Source : Insee, DADS 2016-2019.

Seules les PCS-ESE regroupant plus de 1 % des salariés en 2019 sont comptabilisées.



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...).



SOUTIEN DU MÉTIER ET EXERCICE DE L'ACTIVITÉ LIBÉRALE

- 44,1 % des salariés exercent une activité venant en soutien du métier. Il s'agit essentiellement d'auxiliaires vétérinaires.
- 27,8 % exercent le métier libéral de l'entreprise, ce sont des vétérinaires salariés.



MÉTIERS GENRÉS

Un effet de genre est clairement observable dans la répartition des salariés par métier :

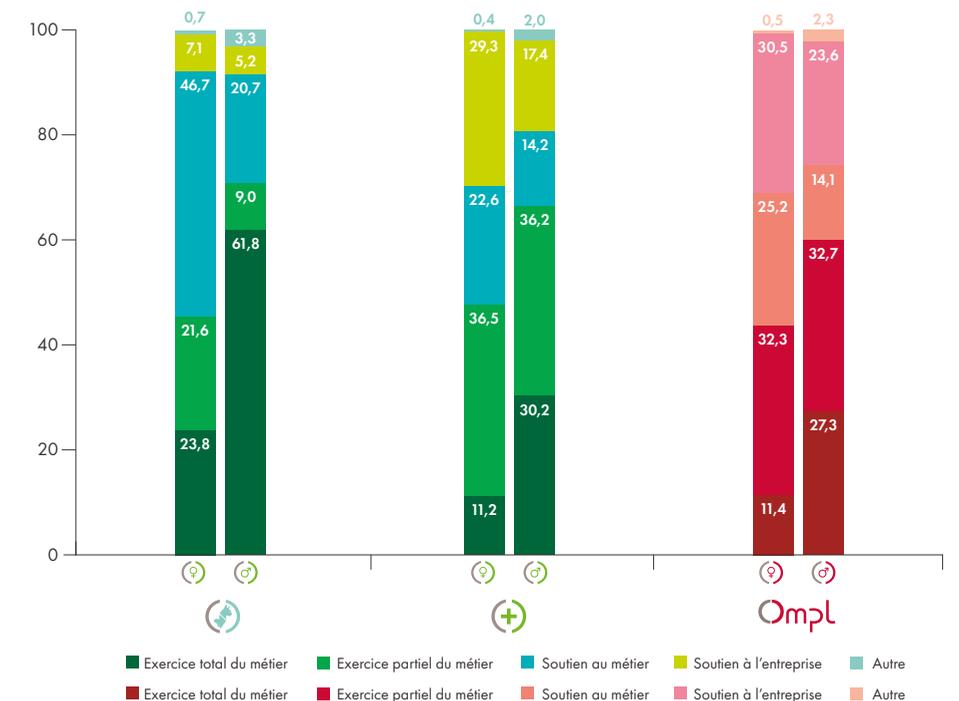
- 23,8 % des femmes exercent la totalité du métier contre 61,8 % des hommes ;
- 21,6 % des femmes exercent partiellement le métier contre 9,0 % des hommes ;
- 46,7 % des femmes ont une activité de soutien au métier contre 20,7 % des hommes.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.

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



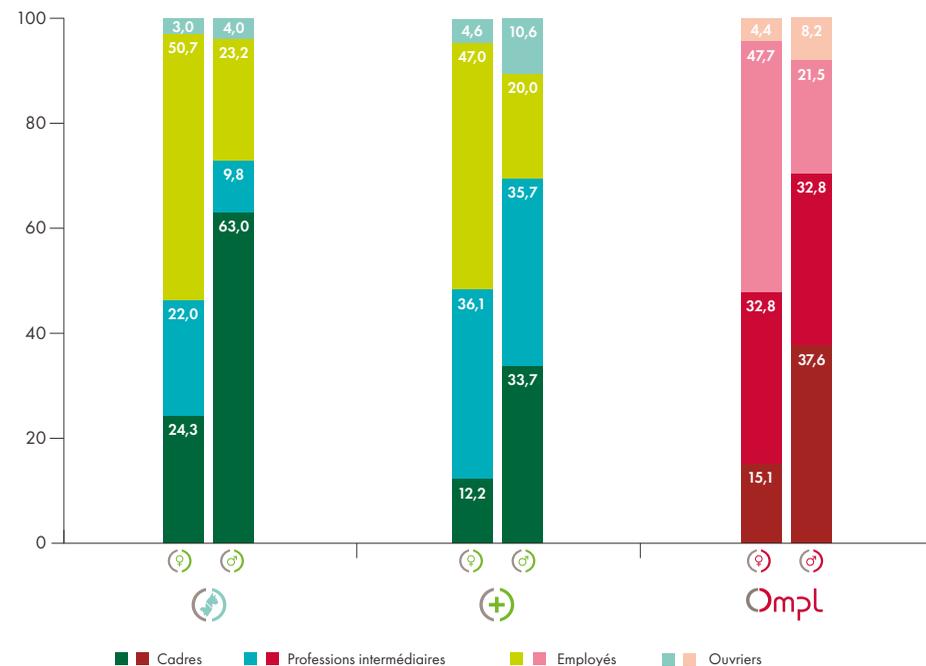
Source : Insee, DADS 2019.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

- Pour les femmes de la branche, la part des employées est importante. Elle atteint 50,7 % contre 23,2 % seulement pour les hommes.
- En revanche la proportion de femmes cadres est nettement inférieure à celle des hommes (24,3 % contre 63,0 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source : Insee, DADS 2019.



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 les DOM (54,0 %);
- minimale pour les Pays de la Loire (38,4 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé
Auvergne-Rhône-Alpes	31,1	22,4	44,5	2,1	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	28,7	16,4	51,3	3,5	0,1
Bretagne	31,2	16,7	48,2	3,7	0,1
Centre-Val de Loire	23,8	25,8	46,4	3,5	0,5
Corse	24,1	27,7	45,4	ND	2,8
DOM	27,1	13,3	54,0	5,6	0,0
Grand Est	27,3	24,4	44,3	4,0	0,0
Hauts-de-France	24,7	18,1	52,9	4,1	0,2
Île-de-France	31,6	18,1	48,2	2,1	0,1
Normandie	29,2	21,9	43,8	4,9	0,2
Nouvelle-Aquitaine	26,4	20,0	51,2	2,5	0,0
Occitanie	28,2	19,7	49,5	2,6	0,1
Pays de la Loire	30,8	27,6	38,4	2,9	0,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	24,4	20,4	52,3	2,6	0,2
♀	28,4	20,8	47,8	3,1	0,0
♂	14,6	36,1	44,1	5,2	0,0
Ompl	18,8	32,8	43,5	5,0	0,0

Source : Insee, DADS 2019.

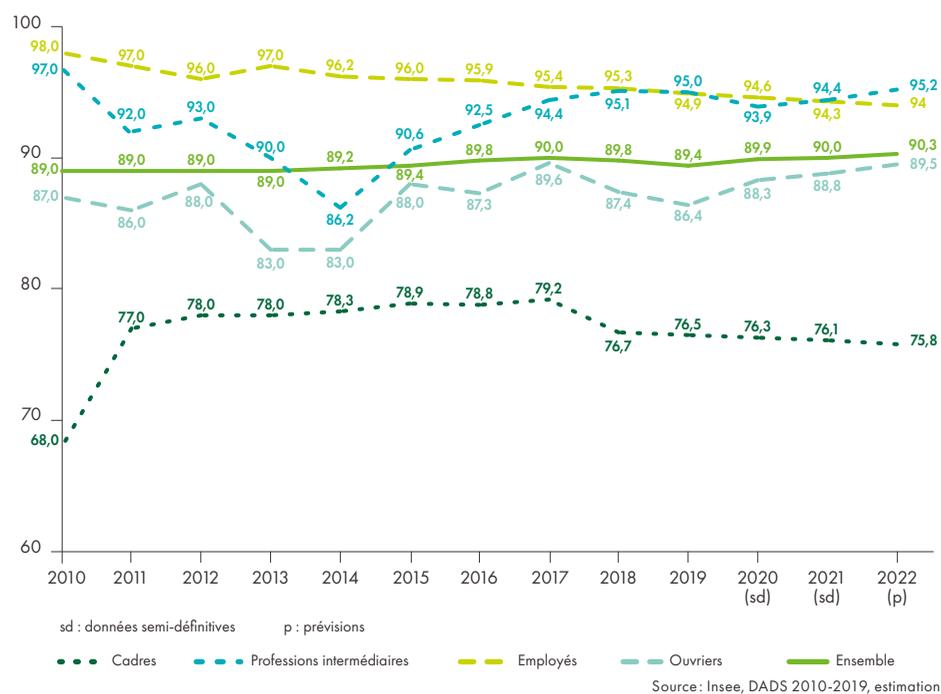
ND: salariés dont la catégorie sociale n'a pas pu être déterminée pour cause de secret statistique.



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2019. Elle oscille entre 89 % et 90 %. Dans le détail, la féminisation des cadres est nettement orientée à la hausse (+ 7,8 points).
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



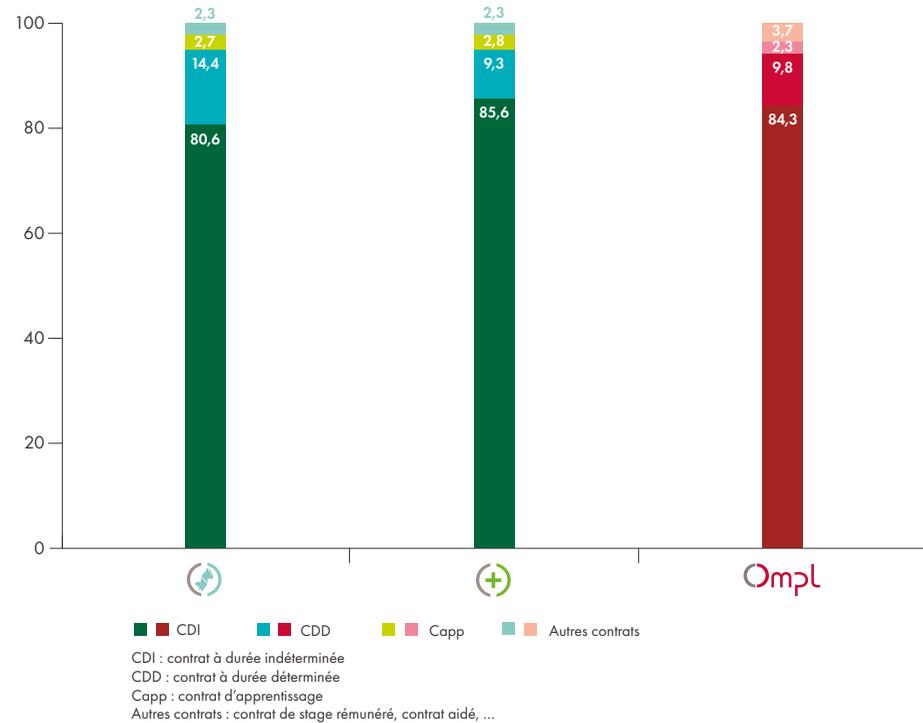
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

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

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



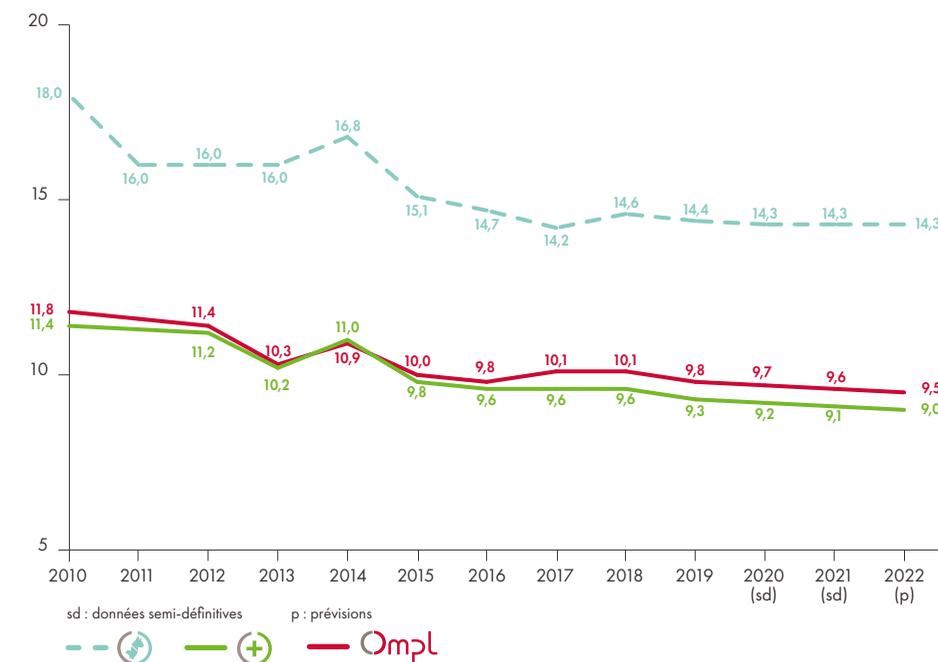
Source : Insee, DADS 2019.



LÉGER REPLI DE LA PART DES CDD

- Par rapport à 2010, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2019. Il baisse de 3,6 points.
- Les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



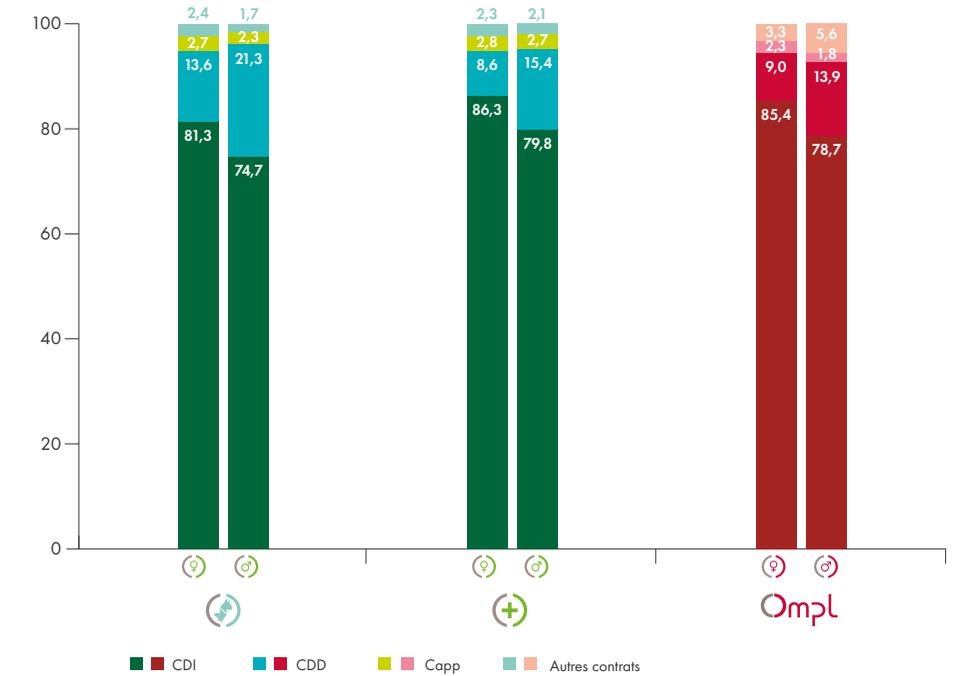
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



CDD 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 7,7 points.

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



Source : Insee, DADS 2019.



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. (+ 0,6 et + 1,4 point respectivement) ;
 - le taux de CDD tend à diminuer pour les deux genres (- 0,2 et - 0,7 point) ;
 - la proportion de Capp (contrats d'apprentissage) est en hausse pour les deux genres.

Évolution de la répartition des salariés par de contrat de travail et genre (2016-2019, en points)

	♀		♂		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↑ + 0,6	↑ + 1,4	↓ - 0,1	↑ + 0,8	↓ - 0,2	↑ + 0,6
CDD	↓ - 0,2	↓ - 0,7	↓ - 0,3	↓ - 0,3	↓ - 0,1	↔ 0,0
Capp	↑ + 2,7	↑ + 2,3	↑ + 0,4	↓ - 0,2	↑ + 0,3	↔ 0,0
Autres	↓ - 3,1	↓ - 3,1	↑ + 0,1	↓ - 0,4	↓ - 0,1	↓ - 0,5

Source : Insee, DADS 2016-2019.



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 (20,7 % contre 6,9 %).

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



Source: Insee, DADS 2019.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche :

- le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les cadres (15,8 %) ;
- pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les ouvriers (12,9 %) et les professions intermédiaires (13,5 %), qui bénéficient plus souvent d'un CDI ;
- les employés sont plus fréquemment en contrat d'apprentissage (4,9 %).

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



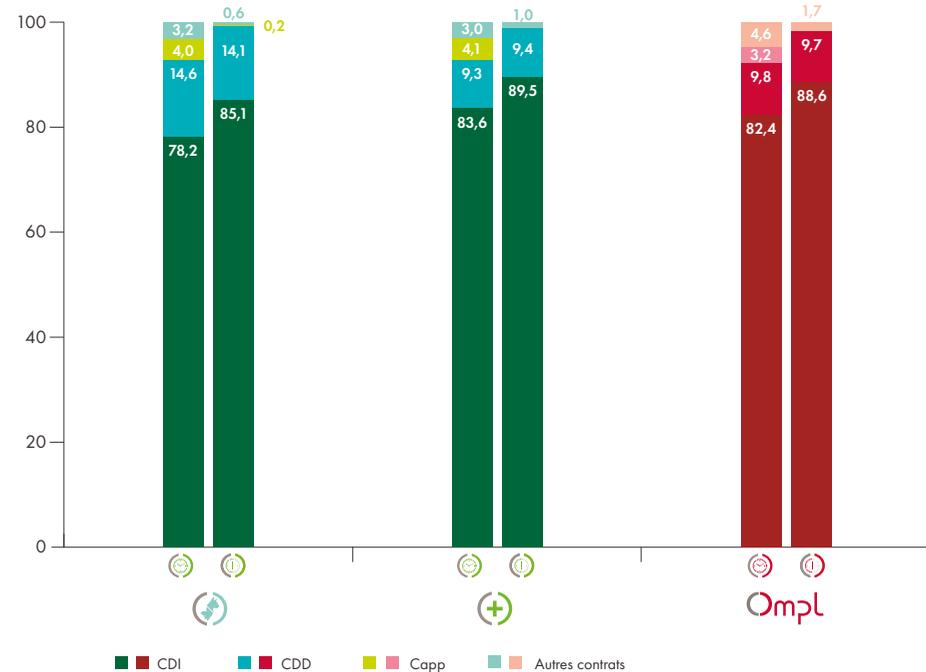
Source: Insee, DADS 2019.



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 (+ 6,9 points).

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



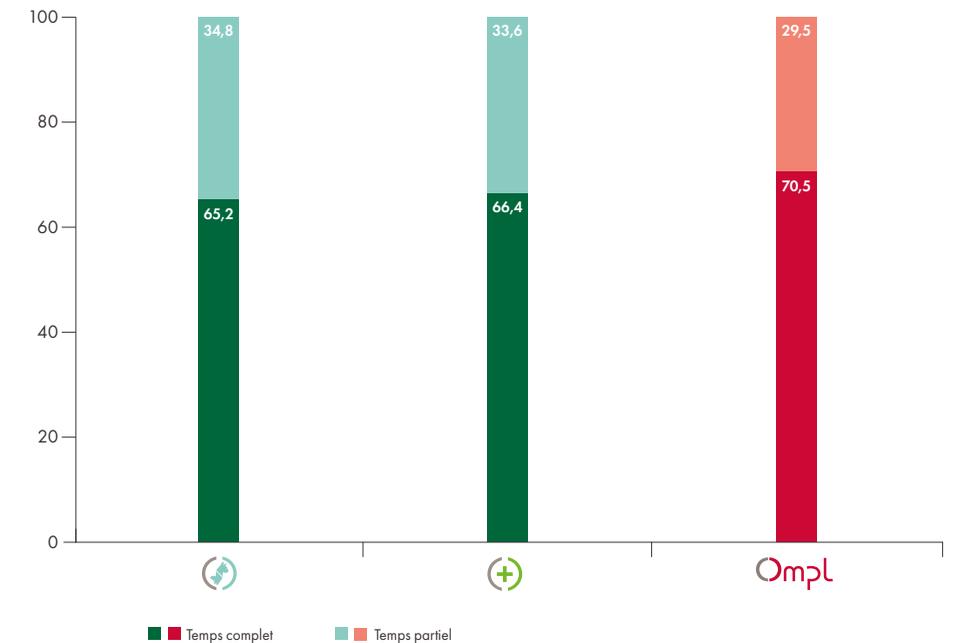
Source: Insee, DADS 2019.



PART IMPORTANTE DE TEMPS COMPLET

Plus de la moitié des salariés de la branche (65,2 %) travaillent à temps complet.

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



Source: Insee, DADS 2019.



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 (20,2 %);
- minimale pour l'Île-de-France (11,8 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions	Temps complet	Temps partiel	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	15,6	9,4	9,6
Bourgogne-Franche-Comté	12,9	8,8	9,2
Bretagne	13,4	10,6	10,4
Centre-Val de Loire	14,0	8,9	8,5
Corse	17,0	10,9	10,3
DOM	16,0	11,5	11,2
Grand Est	11,9	8,0	8,2
Hauts-de-France	12,3	9,0	9,3
Île-de-France	11,8	7,7	10,1
Normandie	12,2	9,6	9,5
Nouvelle-Aquitaine	15,0	10,1	10,2
Occitanie	18,5	10,7	10,6
Pays de la Loire	20,2	11,1	10,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,3	9,2	9,0
Ensemble	14,4	9,3	9,8

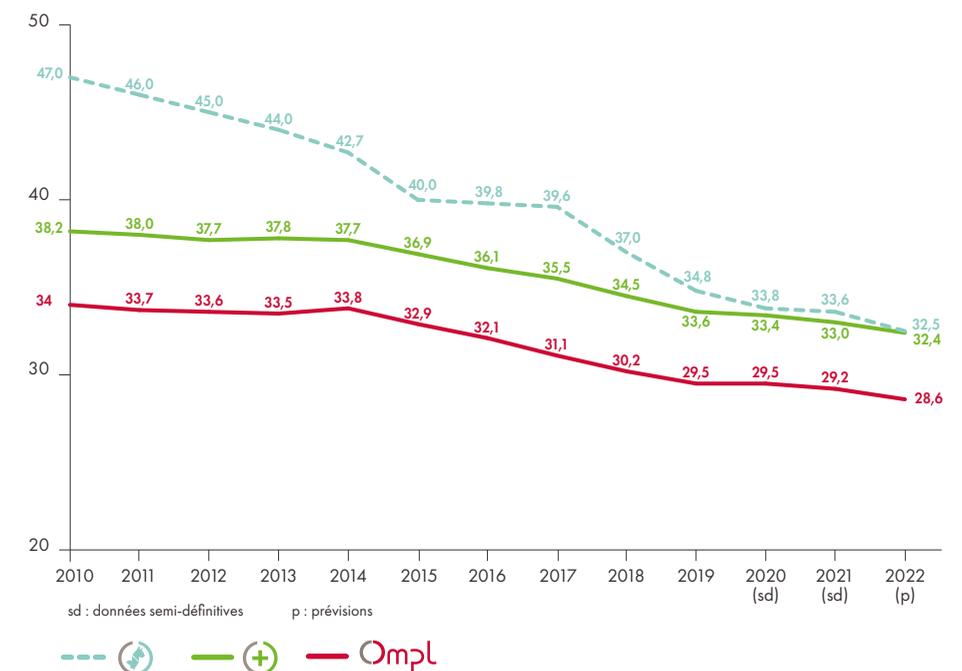
Source: Insee, DADS 2019.



REPLI DU TEMPS PARTIEL

- Par rapport à 2010, le taux de salariés à temps partiel dans la branche diminue jusqu'en 2019. Il baisse de 12,2 points.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

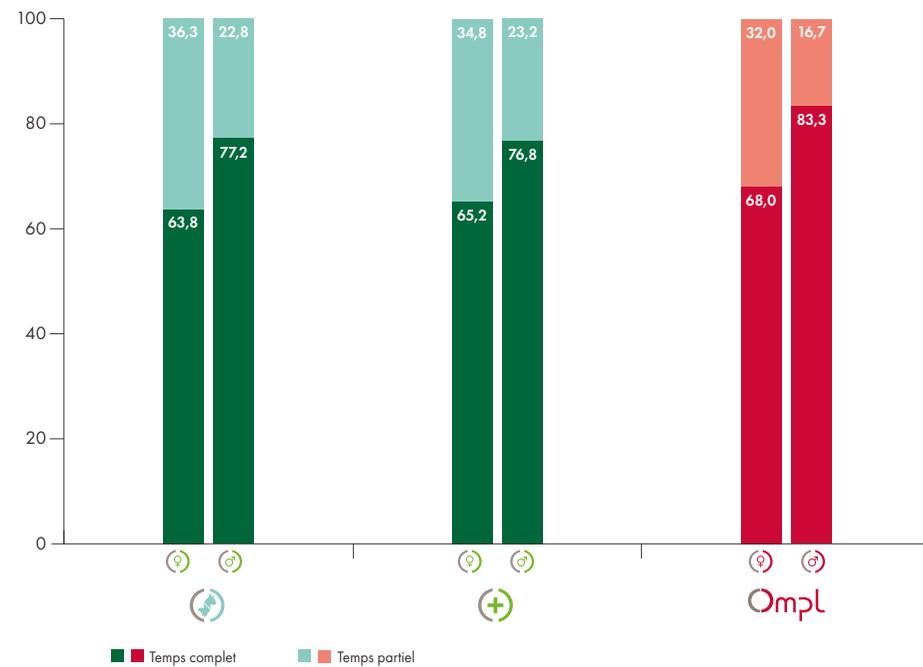
Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



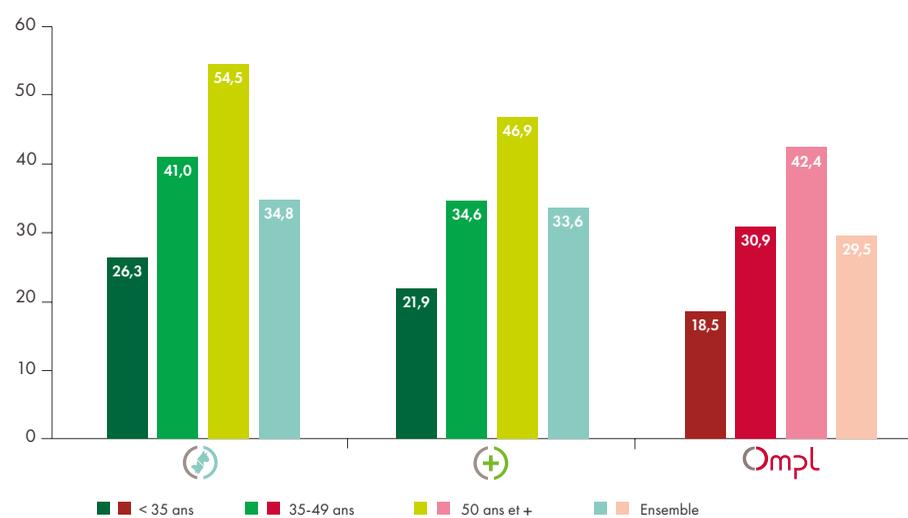
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.

**FÉMINISATION DU TEMPS PARTIEL**

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 13,4 points).

Répartition des salariés par temps de travail et genre (%)**OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL**

- Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (74,6 %).
- Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres (29,6 %).

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

Catégories sociales	🇫🇷	+	Ompl
Cadres	29,6	39,9	28,0
Professions intermédiaires	33,7	25,7	23,2
Employés	35,9	35,2	31,6
Ouvriers	74,6	56,6	56,7
Ensemble	34,8	33,6	29,5

Source: Insee, DADS 2019.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre, elle est:

- maximale pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (40,3 %);
- minimale pour l'Île-de-France (28,3 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions	🇫🇷	+	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	40,3	4,7	34,0
Bourgogne-Franche-Comté	37,5	3,4	34,2
Bretagne	30,4	2,5	30,6
Centre-Val de Loire	30,6	3,1	28,8
Corse	39,7	2,8	26,4
DOM	34,6	1,8	22,4
Grand Est	37,3	2,6	33,8
Hauts-de-France	37,1	3,3	33,0
Île-de-France	28,3	6,6	21,2
Normandie	30,0	3,5	30,7
Nouvelle-Aquitaine	35,1	3,9	29,2
Occitanie	37,4	3,5	32,7
Pays de la Loire	33,6	3,9	32,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	37,2	4,0	31,3
Ensemble	34,8	33,6	29,5

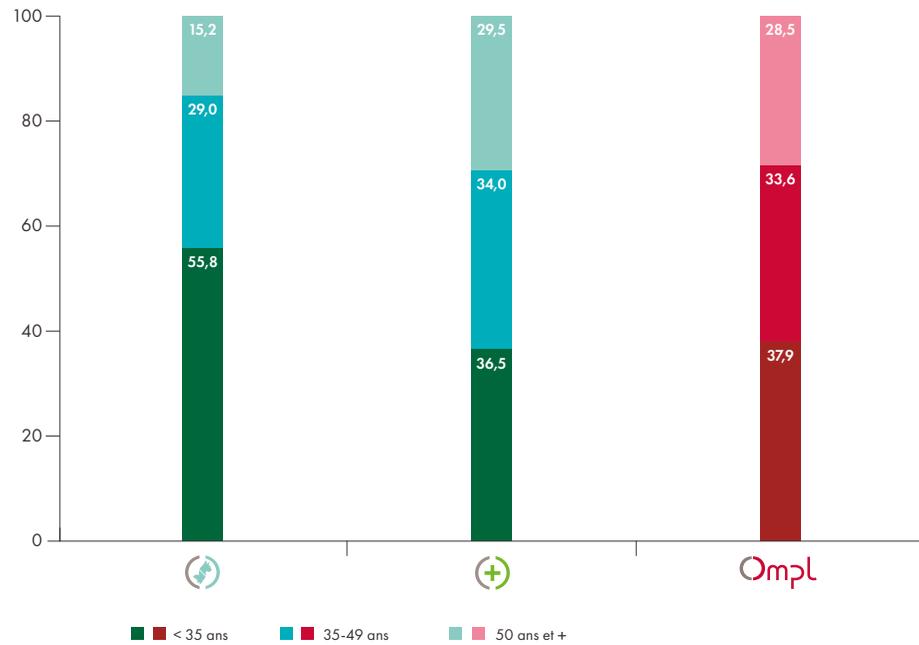
Source: Insee, DADS 2019.



SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

- La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (55,8 %).
- Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du cinquième des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source: Insee, DADS 2019.

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (sd)	2021 (sd)	2022 (p)
< 35 ans	55,0	55,6	56,2	56,7	56,4	56,1	55,0	54,6	55,2	55,8	55,5	55,4	55,2
35-49 ans	30,0	29,5	29,0	28,0	28,0	28,7	29,3	29,5	29,1	29,0	29,4	29,9	30,5
> 50 ans	15,0	14,9	14,8	15,3	15,6	15,2	15,7	16,0	15,6	15,2	15,1	14,7	14,4
♂													
< 35 ans	38,3	38,2	38,0	37,9	37,3	37,0	36,1	35,7	36,2	36,5	36,3	36,5	36,7
35-49 ans	36,8	36,1	35,5	35,0	35,0	34,8	34,8	34,6	34,3	34,0	34,1	34,1	34,2
> 50 ans	24,9	25,7	26,5	27,1	27,7	28,2	29,1	29,7	29,5	29,5	29,6	29,4	29,1
Ompl													
< 35 ans	38,9	39,0	38,9	38,7	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	37,8	37,9	38,0
35-49 ans	37,1	36,3	35,8	35,4	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,5	33,4	33,3
> 50 ans	24,0	24,6	25,3	26,0	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,7	28,7	28,7

Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.

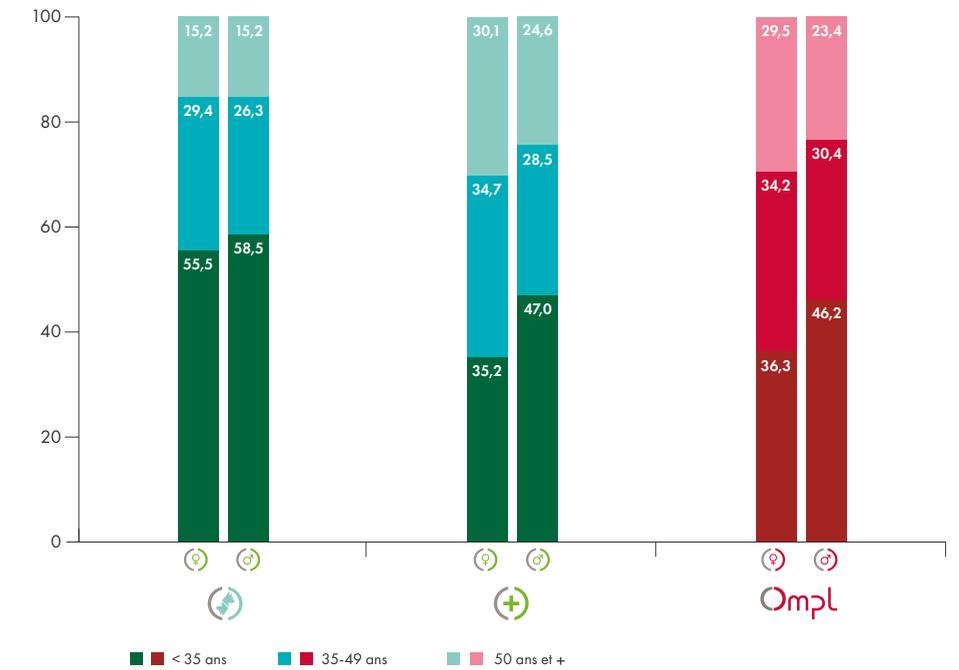
sd: données semi-définitives — p: prévisions



SIMILARITÉS ENTRE LES GENRES

- Parmi les hommes, les salariés âgés de moins de 35 ans sont les plus nombreux (58,5 %).
- Les femmes sont aussi plus souvent représentées dans cette tranche d'âge (55,5 %).

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



Source: Insee, DADS 2019.



TRANCHES D'ÂGE STABLES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2019 et des prévisions statistiques:

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif se stabiliser;
- la tranche d'âge intermédiaire varie peu;
- le poids des seniors est plutôt constant.

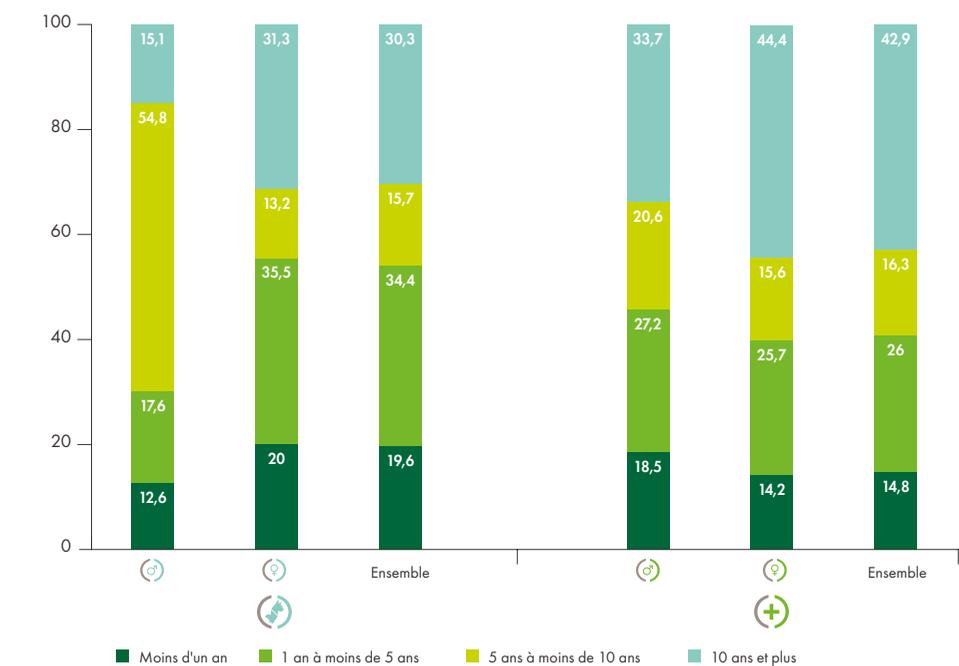


CARRIÈRES COURTES

La majorité des salariés a moins de cinq ans d'ancienneté (54 %) :

- 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 % de vétérinaires salariés, se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (61,1 %).
- Les professions intermédiaires, dont 96,3 % sont des techniciens médicaux, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (55,9 %).
- Les employés, dont 78,4 % d'auxiliaires vétérinaires, sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (54,8 %).
- Les ouvriers, dont 84,8 % sont du personnel d'entretien, tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de 50 ans et plus (54,4 %).

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
< 35 ans	61,1	55,9	54,8	22,9	55,8
35-49 ans	29,7	29,6	28,8	22,7	29,0
> 50 ans	9,2	14,4	16,4	54,4	15,2
Non déterminé ¹	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
< 35 ans	44,2	41,1	31,9	22,3	36,5
35-49 ans	28,0	35,7	35,5	26,7	34,0
> 50 ans	27,8	23,2	32,6	51,0	29,5
Ompl					
< 35 ans	42,8	42,6	34,0	23,2	37,9
35-49 ans	31,0	35,0	34,2	28,5	33,6
> 50 ans	26,2	22,4	31,8	48,3	28,5

Source : Insee, DADS 2019

Ancienneté des salariés par catégorie sociale (%)

	Moins d'un an	de 1 à moins de 5 ans	de 5 à moins de 10 ans	10 ans et plus
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
Ensemble	19,6	34,4	15,7	30,3

Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.

NS : données non-significatives



MOINS DE CINQ ANS D'ANCIENNETÉ

La majorité des salariés a moins de 5 ans d'ancienneté (54 %). Les données étant très lacunaires, seule la catégorie employés, regroupant très majoritairement des auxiliaires vétérinaires peut être commentée :

- 55,6 % ont moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 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 répartition des salariés par tranche d'âge varie fortement d'une région à l'autre.

La part des salariés de moins de 35 ans est :

- maximale pour l'Île-de-France (66,8 %) ;
- minimale pour la Bourgogne-Franche-Comté (47,2 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	55,7	29,0	15,3
Bourgogne-Franche-Comté	47,2	33,4	19,4
Bretagne	52,4	31,3	16,3
Centre-Val de Loire	50,0	33,2	16,8
Corse	47,5	41,1	11,3
DOM	51,3	32,2	15,5
Grand Est	58,0	28,1	13,9
Hauts-de-France	55,4	28,7	15,9
Île-de-France	66,8	22,5	10,7
Normandie	51,6	30,3	18,0
Nouvelle-Aquitaine	52,6	30,7	16,7
Occitanie	55,9	29,2	14,9
Pays de la Loire	58,9	27,8	13,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	55,9	29,1	15,0
	55,8	29,0	15,2
	36,5	34,0	29,5
Ompl	37,9	33,6	28,5

Source : Insee, DADS 2019.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover est intense (23,7 %). Il excède très largement le seuil critique de 15 %, ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	19 557	282 844	374 059
Effectif total de l'année	24 785	340 025	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	5 228	57 181	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	4 052	48 382	70 559
Taux d'entrée (%)	26,7	20,2	21,6
Taux de sortie (%)	20,7	17,1	18,9
Turnover annuel (%)	23,7	18,7	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



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

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

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

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



VARIATION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche oscille entre 16,5 % et 24,6 %.

Le secteur suit une tendance similaire.



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 (36,4 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrat autre (apprentissage, stage rémunéré, contrat aidé...) 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 (34,8 %) ;
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (31,6 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
	Taux d'entrée	25,0	16,0	22,6	22,8	22,5	29,4	25,1	26,7
	Taux de sortie	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0
	Turnover annuel	23,0	16,5	19,9	20,3	20,3	24,6	22,9	23,7
	Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	19,4	20,2
	Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,1	17,1
	Turnover annuel	17,0	15,5	14,4	14,5	14,9	18,6	18,3	18,7
	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9
	Turnover annuel	18,5	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2

Source : Insee, DADS 2012-2019.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	25,3	40,7	14,0	213,7	38,9
	Taux de sortie	19,5	32,1	12,5	140,3	28,9
	Turnover annuel	22,4	36,4	13,2	177,0	33,9
	Taux d'entrée	19,2	29,6	11,9	170,5	56,7
	Taux de sortie	16,2	24,8	11,3	125,7	37,9
	Turnover annuel	17,7	27,2	11,6	148,1	47,3
	Taux d'entrée	20,3	28,7	12,2	160,8	76,6
	Taux de sortie	17,7	25,3	12,0	116,5	62,8
	Turnover annuel	19,0	27,0	12,1	138,7	69,7

	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	41,1	13,3	10,4	35,3	22,8	24,2	20,2
	Taux de sortie	28,5	13,0	12,9	27,8	16,9	18,9	15,4
	Turnover annuel	34,8	13,1	11,6	31,6	19,8	21,5	17,8
	Taux d'entrée	38,3	13,2	10,3	29,1	17,0	20,2	20,2
	Taux de sortie	28,1	11,7	12,3	24,7	14,6	16,8	17,0
	Turnover annuel	33,2	12,5	11,3	26,9	15,8	18,5	18,6
	Taux d'entrée	41,6	13,5	10,2	26,2	18,3	22,2	22,6
	Taux de sortie	32,1	12,5	12,4	23,9	15,8	19,2	18,6
	Turnover annuel	36,9	13,0	11,3	25,0	17,0	20,7	20,6

Source : Insee, DADS 2019.



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé « autres », la rotation est maximale et se situe à un niveau élevé pour les salariés exerçant la totalité de l'activité libérale (31,9 %). Plus précisément, le turnover est particulièrement élevé pour :

- les vétérinaires salariés (31,9 %) ;
- les auxiliaires vétérinaires (21,0 %) ;
- les techniciens médicaux (19,9 %).

		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
🌐	Taux d'entrée	35,6	22,9	23,7	19,9	67,5
	Taux de sortie	28,1	16,7	18,7	15,2	51,0
	Turnover annuel	31,9	19,8	21,2	17,6	59,2
+	Taux d'entrée	30,4	17,7	20,5	18,3	59,1
	Taux de sortie	25,9	15,3	17,3	15,1	47,6
	Turnover annuel	28,2	16,5	18,9	16,7	53,3
Ompl	Taux d'entrée	28,6	19,3	20,0	21,6	60,4
	Taux de sortie	25,2	16,8	17,5	18,6	53,6
	Turnover annuel	26,9	18,1	18,7	20,1	57,0

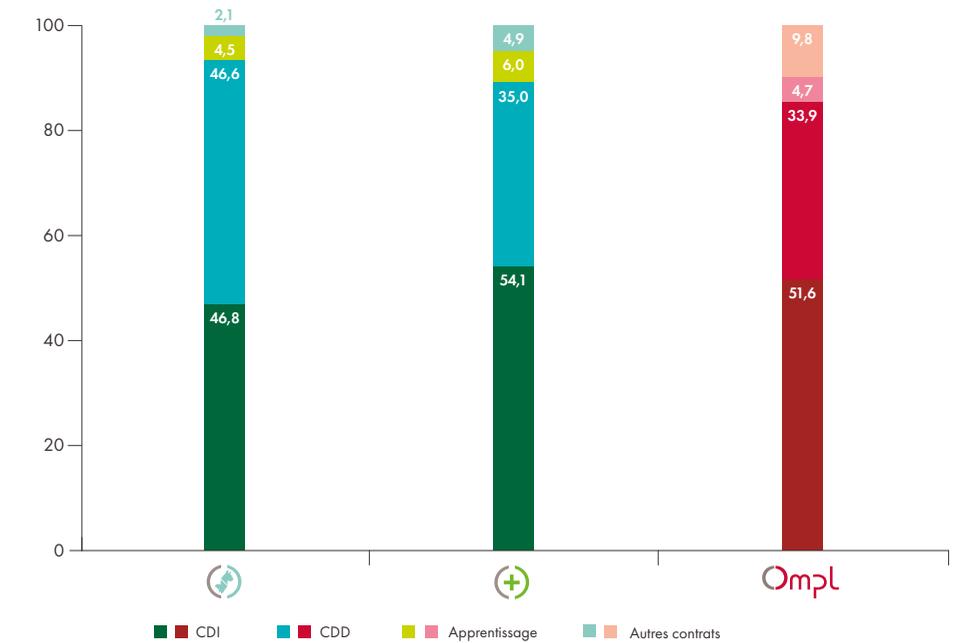
Source : Insee, DADS 2019.



CDI ET CDD À PARTS ÉGALES

La part des CDD dans les recrutements est importante (46,6 %). Elle est quasiment identique à celle des CDI alors que cette dernière regroupe 80,6 % des contrats dans la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2019.

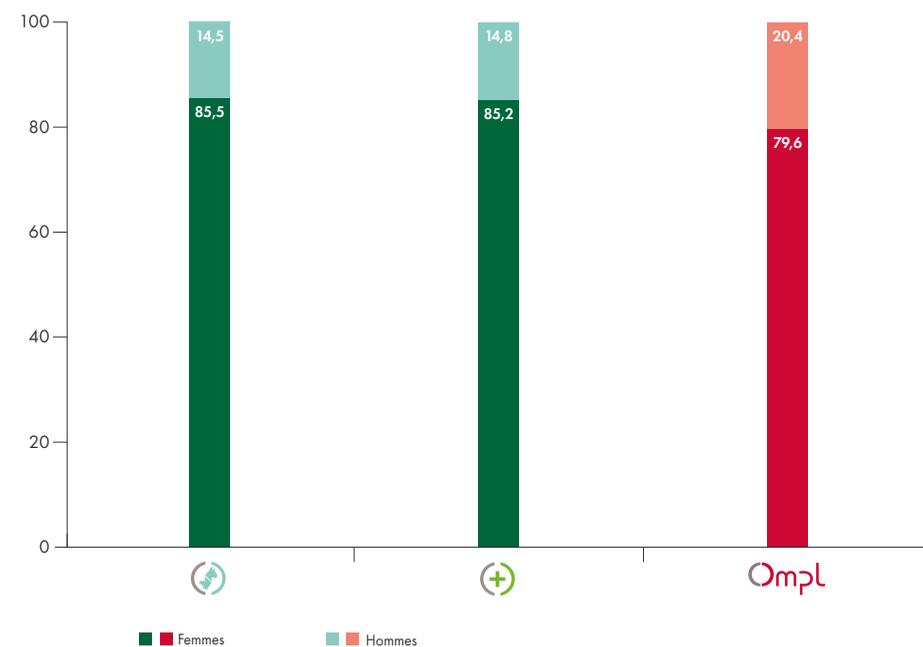


EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (85,5 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (89,4 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



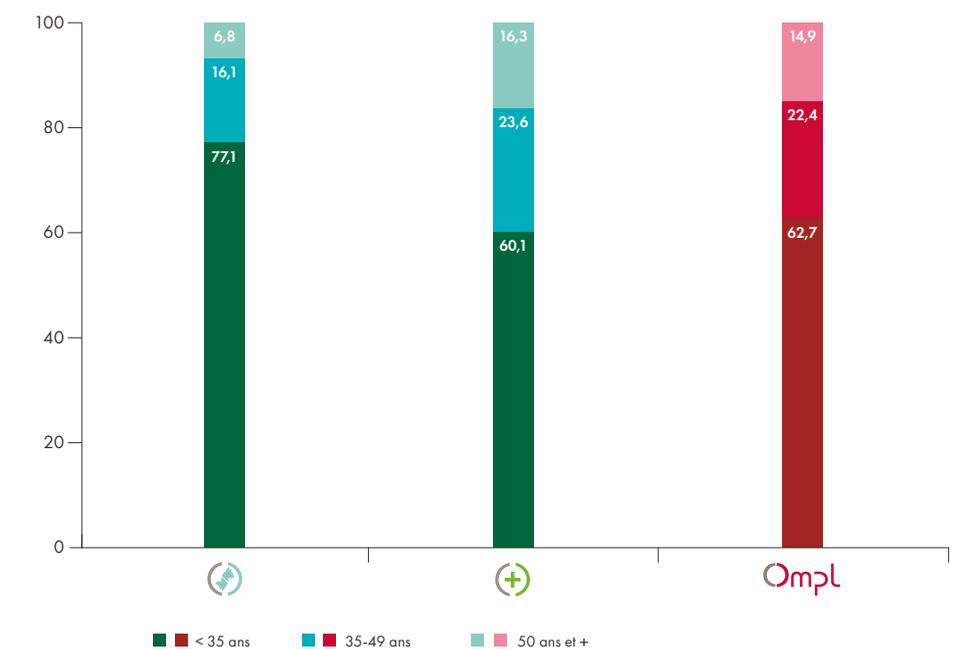
Source : Insee, DADS 2019.



ENTRANTS JEUNES

77,1 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 55,8 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par tranche d'âge (%)



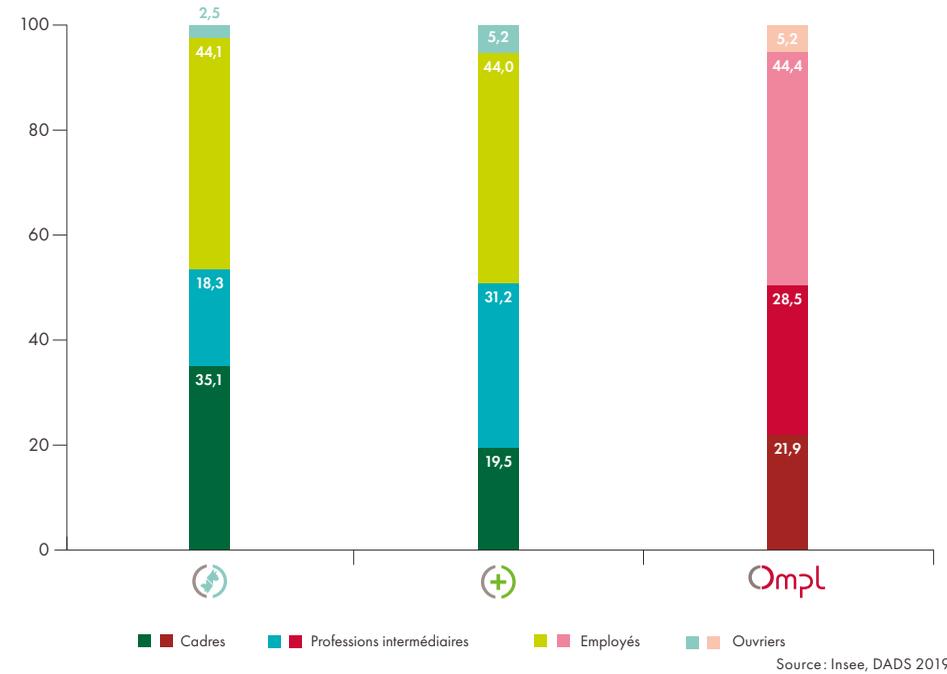
Source : Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- La catégorie des employés est la plus fréquente chez les recrutés (44,1 %). Sa part est un peu moins importante par rapport à l'ensemble de la branche (47,8 %). 82,3 % des recrutés sont des auxiliaires vétérinaires.
- Les cadres représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (35,1 %). Cette catégorie regroupe 28,4 % des salariés de la branche. La quasi-totalité des entrants sont des vétérinaires salariés.

• Répartition par catégorie sociale (%)

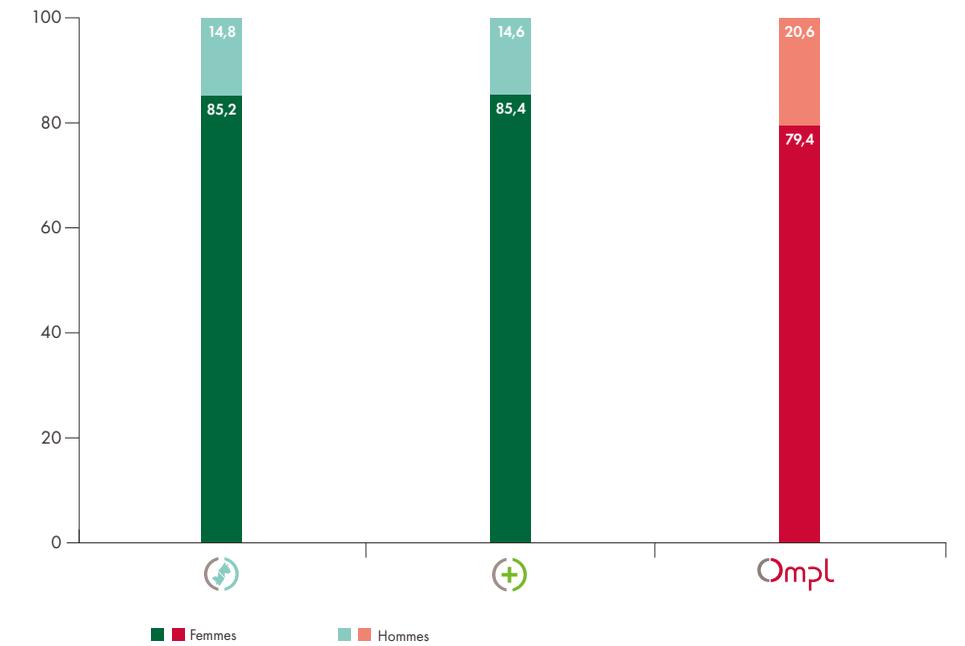


SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (85,2 %) est proche de celle des entrants (85,5 %).

Profil des sortants

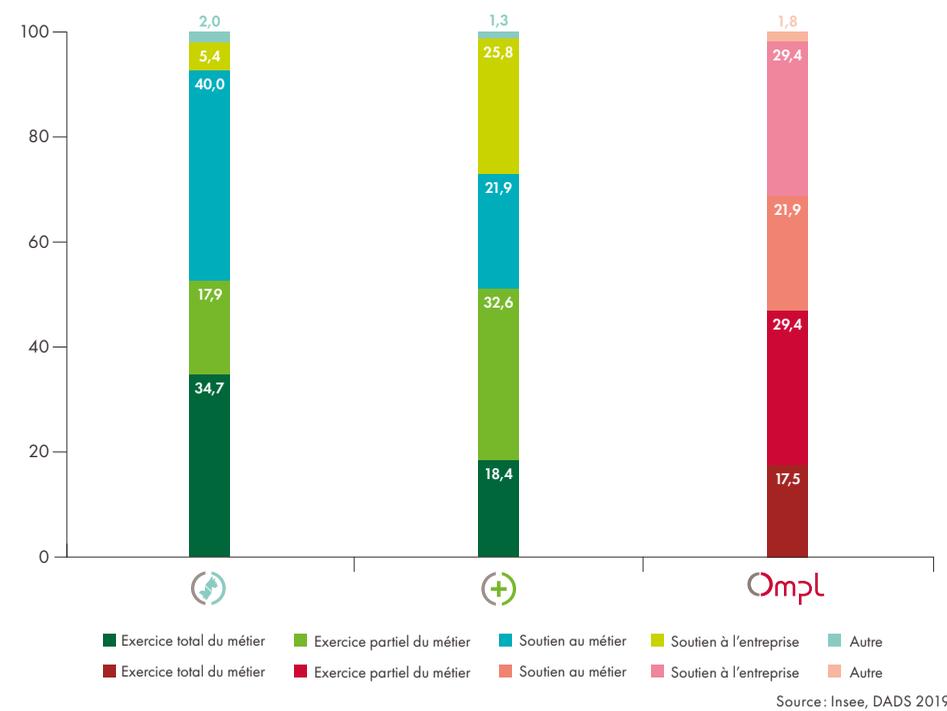
• Répartition par genre (%)



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN DU CŒUR D'ACTIVITÉ

- Les salariés exerçant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés (40,0 %) dont plus de 78,9 % d'auxiliaires vétérinaires.
- 34,7 % exercent l'ensemble de l'activité libérale de l'entreprise, il s'agit exclusivement de vétérinaires salariés.

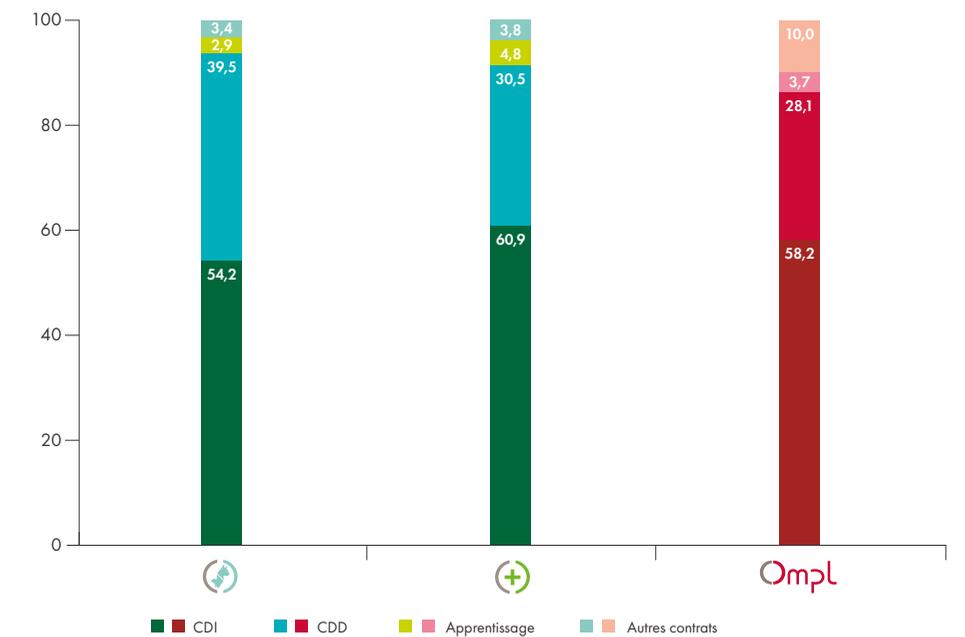
• Répartition par type de métier (%)



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

54,2 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (46,8 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)

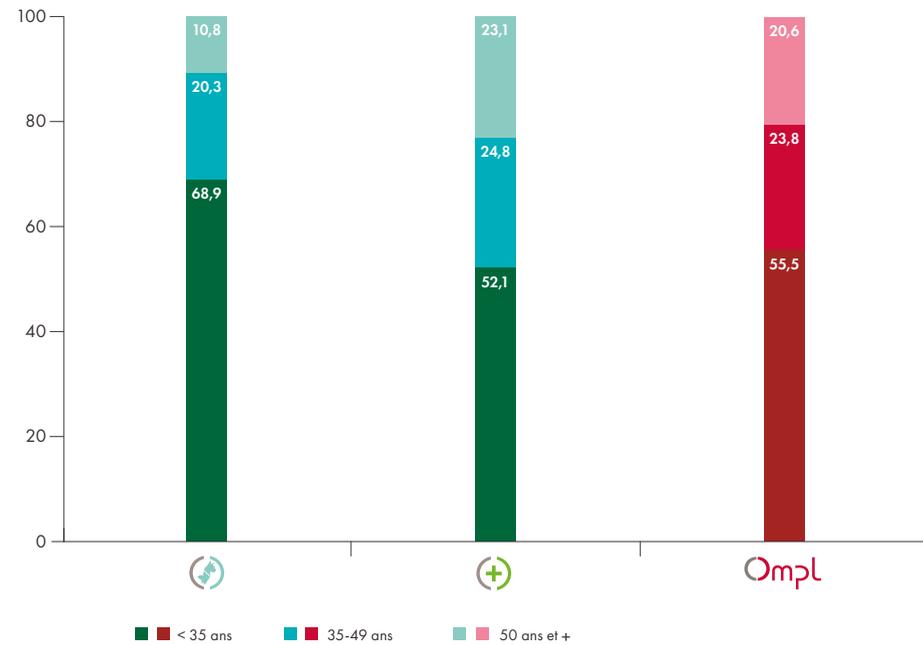




DÉPARTS DE JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (68,9 % contre 77,1 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



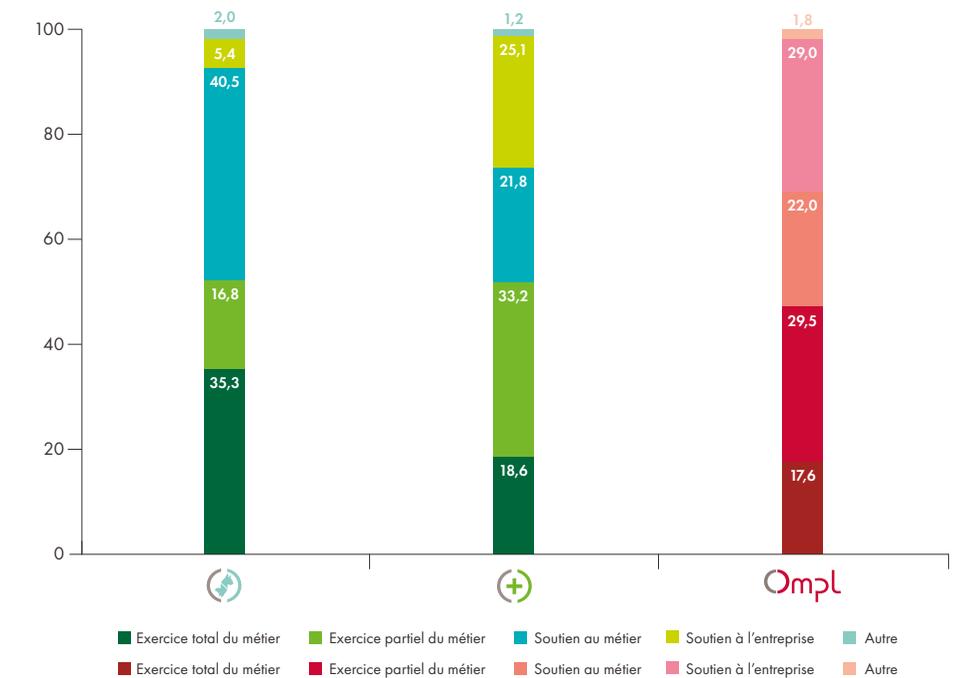
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE SALARIÉS INTERVENANT EN SOUTIEN À L'ACTIVITÉ

- 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 (40,5 %). 83,1 % de ces sortants sont des auxiliaires vétérinaires.
- 35,3 % des partants exercent la totalité de l'activité libérale, il s'agit quasi exclusivement de vétérinaires salariés.

• Répartition par type de métier (%)



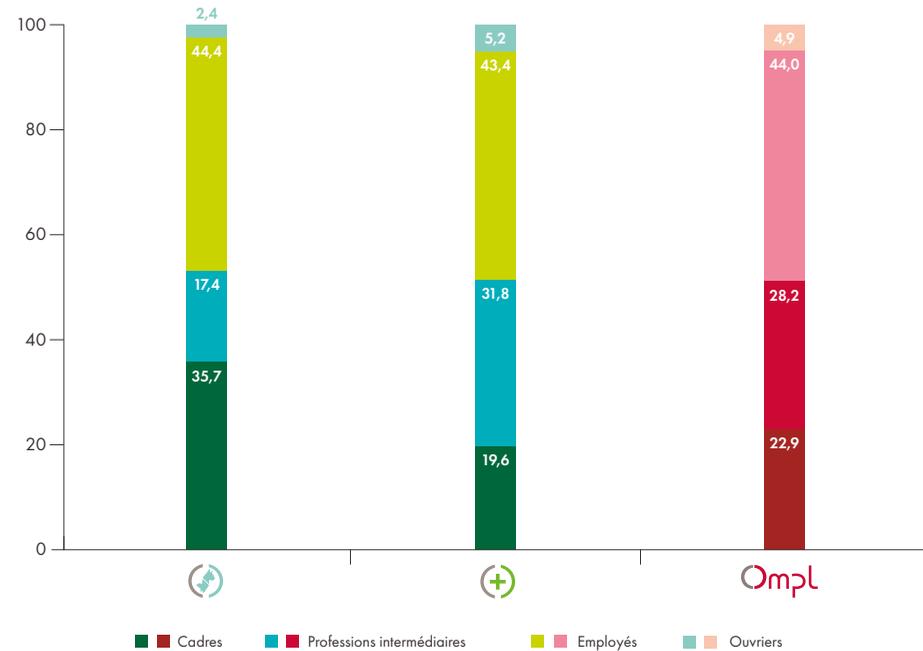
Source: Insee, DADS 2019.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (44,4 %). Parmi cette catégorie, 83,1 % sont des auxiliaires vétérinaires.
- D'autre part, 35,7 % des sortants sont des cadres. Il s'agit quasi exclusivement de vétérinaires salariés.

• Répartition par catégorie sociale (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

- Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre, il est:
- maximal pour les Pays de la Loire (29,5 %);
 - minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (18,9 %).

Turnover par région (%)

Régions	Île-de-France	Centre-Val de Loire	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	24,9	17,9	19,2
Bourgogne-Franche-Comté	18,9	16,5	17,0
Bretagne	20,5	17,5	18,2
Centre-Val de Loire	21,2	16,6	17,3
Corse	26,6	17,7	17,5
DOM	26,6	18,2	18,5
Grand Est	21,1	18,0	18,1
Hauts-de-France	21,0	15,6	17,2
Île-de-France	27,2	24,2	27,1
Normandie	20,8	17,3	17,9
Nouvelle-Aquitaine	21,3	17,0	18,2
Occitanie	27,3	18,7	19,5
Pays de la Loire	29,5	18,4	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	25,4	18,6	19,6
Ensemble	23,7	18,7	20,2

Source: Insee, DADS 2019.



19706 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est inférieur à celui du secteur. 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	33 294	36 733	37 040
Professions intermédiaires	18 662	22 456	23 186
Employés	18 457	20 354	21 060
Ouvriers	16 969	17 601	17 765
Ensemble	19 706	21 948	23 193

Source: extractions Insee, DADS 2019.



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 de parité F/H a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice de parité 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.



11 506 € DE PLUS PAR AN 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 959 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

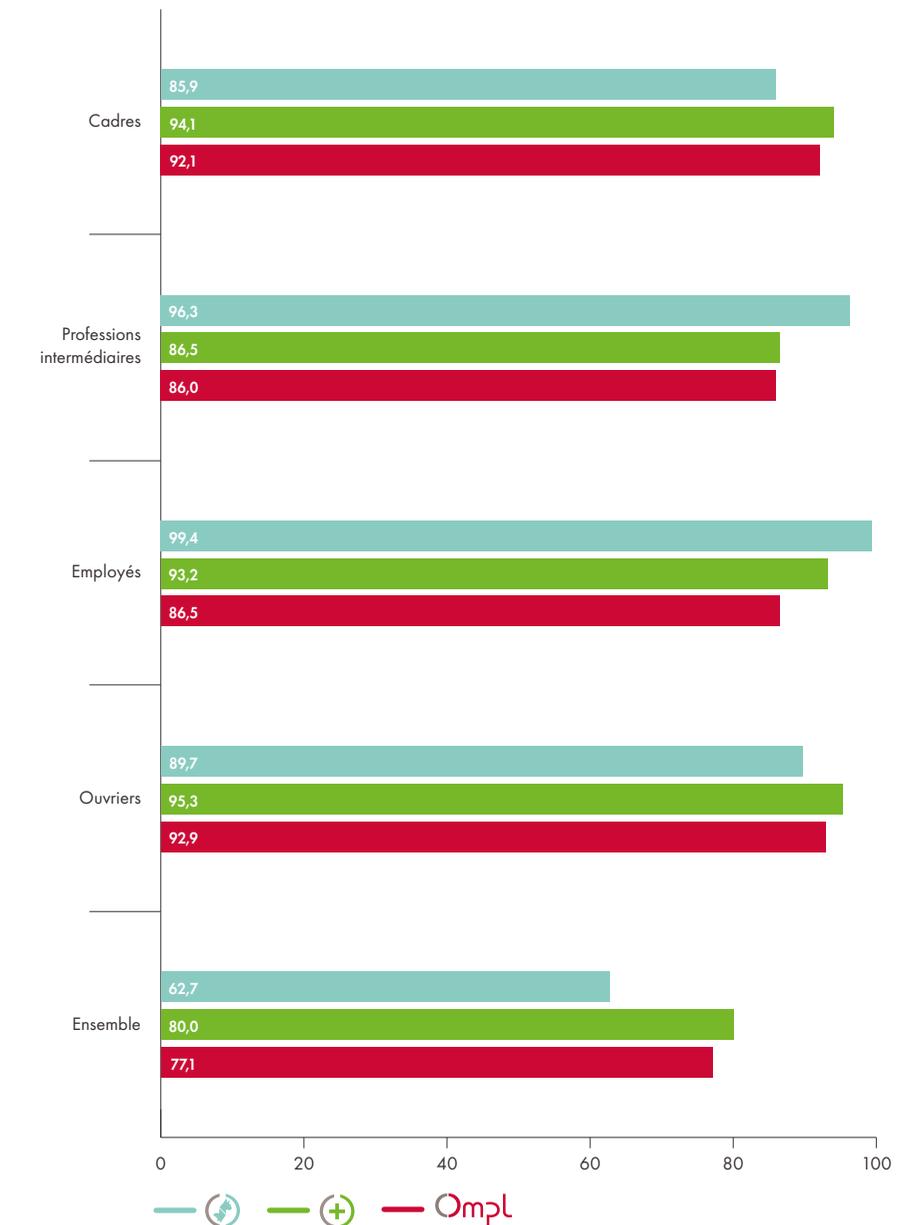
- L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (37,3 points d'écart).
- Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 85,9 % de celle des hommes.

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

Genre			Ompl
Femmes	19 380	21 640	22 371
Hommes	30 886	27 042	29 023
Ensemble	19 706	21 948	23 193

Source: extractions Insee, DADS 2019.

Indice de parité par catégorie sociale



Source: extractions Insee, DADS 2019.

**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 13,0 % à ceux de moins de 35 ans ;
- le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (+ 2,8 %).

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	18 680	19 650	20 931
35 à 49 ans	20 534	22 431	23 700
50 ans et +	21 106	23 504	24 646
Ensemble	19 706	21 948	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

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

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	20 027	22 181	23 493
Bourgogne-Franche-Comté	20 496	21 729	22 265
Bretagne	20 409	21 961	22 762
Centre-Val de Loire	20 126	21 918	22 666
Corse	18 971	21 999	22 571
DOM	19 967	21 668	22 098
Grand Est	19 376	21 700	22 424
Hauts-de-France	19 941	21 162	21 943
Île-de-France	20 049	23 897	27 833
Normandie	19 996	21 362	22 079
Nouvelle-Aquitaine	19 198	21 542	22 169
Occitanie	19 310	21 592	22 156
Pays de la Loire	19 748	21 376	22 447
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18 726	21 750	22 516
Ensemble	19 706	21 948	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Un différentiel de 1 770 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Bourgogne-Franche-Comté) et le moins élevé (Provence-Alpes-Côte d'Azur).

**RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION**

La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle :

- elle regroupe 7,3 % des salariés du secteur santé et est à l'origine de 6,8 % des actions de formation ;
- 18,4 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

**TAUX D'ACCÈS SUPÉRIEUR AU SECTEUR**

Au sein de la branche :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (14,9 %). Néanmoins, par rapport au secteur (14,9 %), le taux d'accès à ce dispositif est un peu plus faible ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont plus utilisatrices du plan de développement des compétences (21,4 %) et du contrat d'apprentissage (15,2 %) mais recourent moins souvent au contrat de professionnalisation que l'ensemble du secteur.

Données de cadrage 2020

			Ompl
Nombre total d'actions de formation	4 751	70 251	90 864
Effectifs salariés totaux ¹	25 828	353 414	464 109
Nombre d'entreprises formatrices	1 571	18 776	23 916
Nombre total d'entreprises	4 792	77 755	99 626

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ²			Taux d'entreprises formatrices ³		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,1	3,4	14,9	0,6	15,2	21,4
	1,5	2,5	15,9	4,6	8,9	14,8
Ompl	1,3	2,2	16,1	4,0	8,1	15,6

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : données estimées.

2 : ensemble des actions de formation.

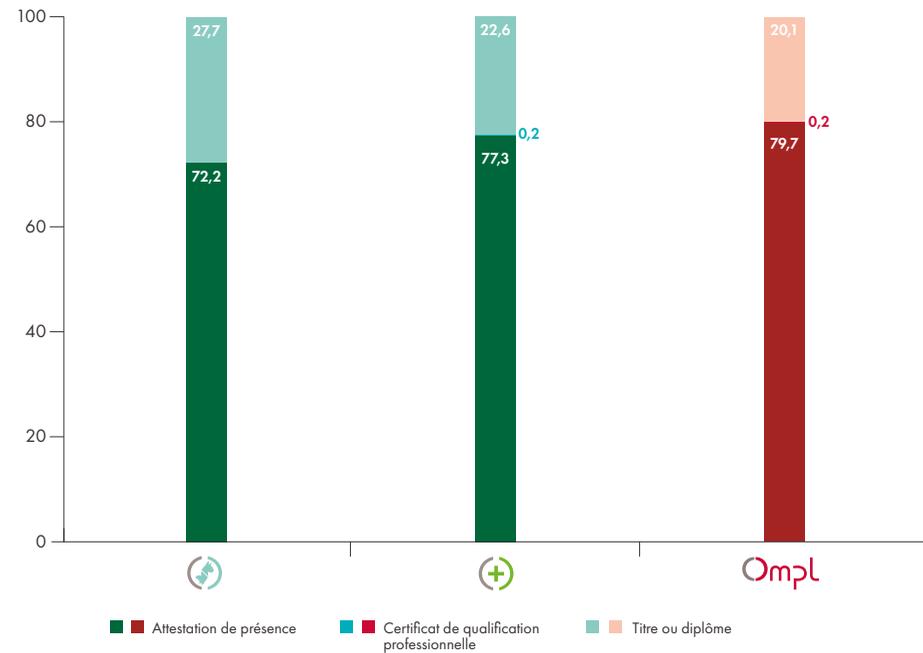
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



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 donnée à l'issue de stages ou d'actions assimilées (72,2 %).
- À l'exception des titres et diplômes (27,7 %), dont une très grande proportion de titres d'auxiliaire spécialisé vétérinaire, les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



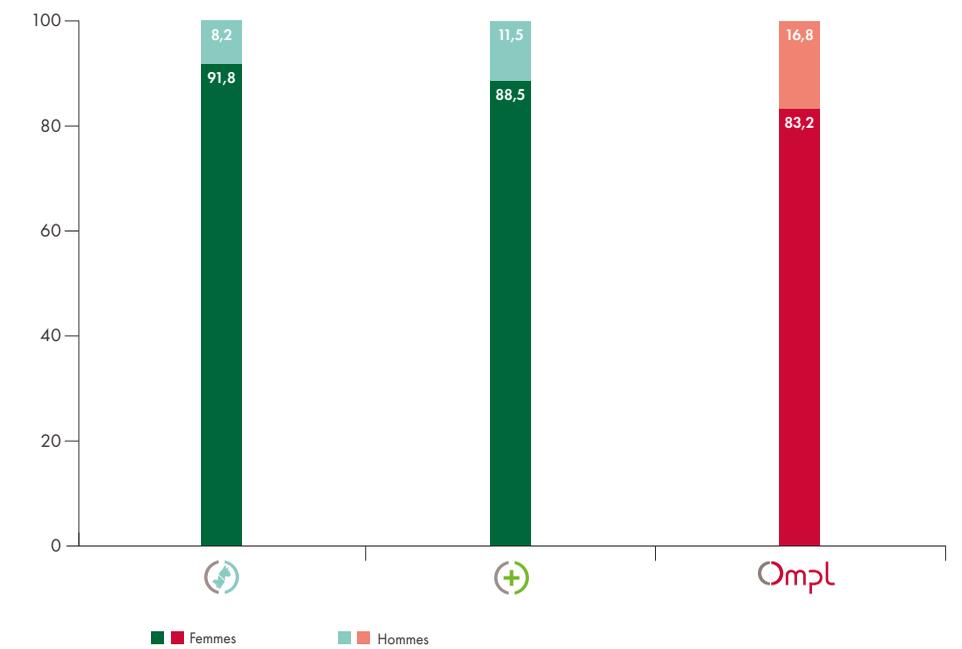
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 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, 89,9 % (part estimée pour 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



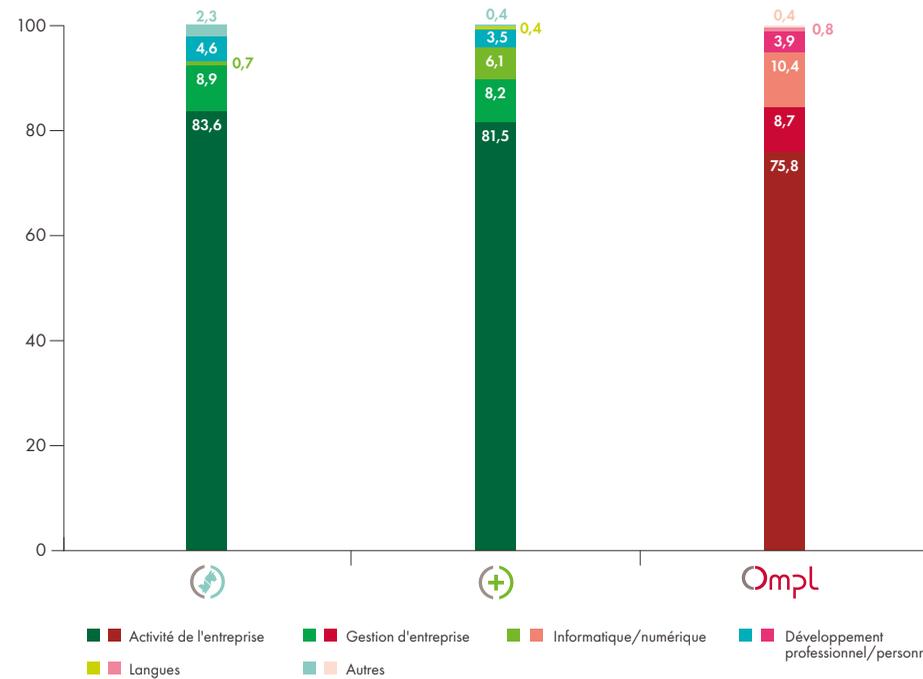
DEMANDE DE COMPÉTENCES CIBLÉES

Les besoins des entreprises en acquisition de compétences concernent principalement:

- l'activité l'entreprise, 83,6 % (titre d'auxiliaire vétérinaire, formations liées aux animaux,...) ;
- la gestion d'entreprise (comptabilité, gestion des ressources humaines...).

En retour, les autres thèmes de formations sont moins exploités.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



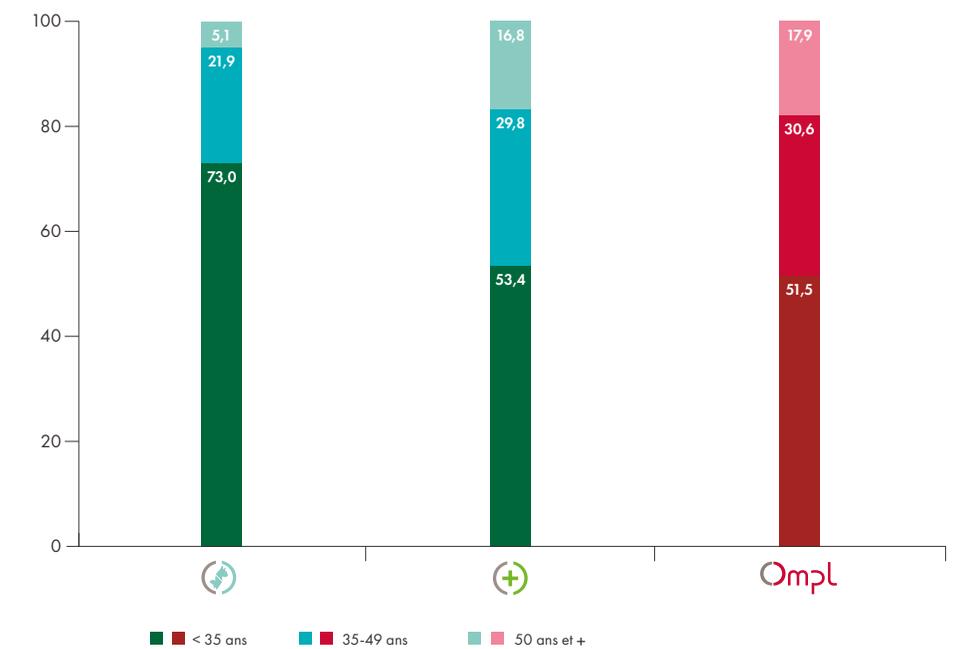
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires: 73,0 % des formés contre 55,5 % des salariés de la branche (part estimée pour 2020).
- Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



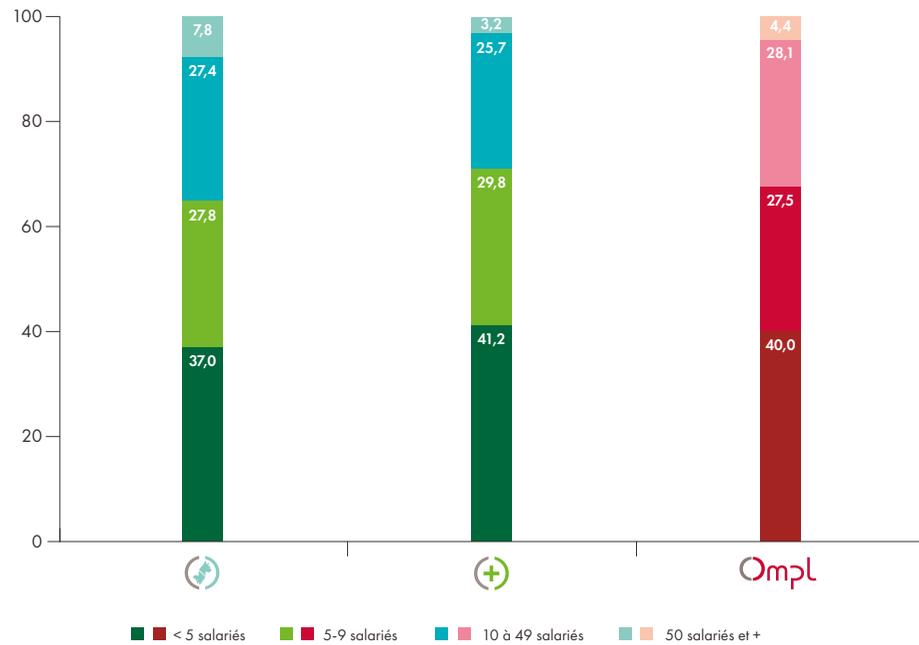
Sources: OPCO EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires: 64,8 % des formés alors que ces entreprises emploient 68,6 % des salariés de la branche.
- En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 35,2 % des stagiaires contre 31,4 % des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'effectifs (effectifs moyens sur l'année, %)



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	2,1	17,5
Bourgogne-Franche-Comté	0,2	2,4	14,2
Bretagne	0,2	2,4	15,6
Centre-Val de Loire	0,0	2,6	7,1
Corse	0,7	0,7	6,4
DOM	0,0	0,2	7,0
Grand Est	0,1	2,1	24,7
Hauts-de-France	0,1	3,0	11,8
Île-de-France	0,2	4,0	9,9
Normandie	0,2	2,8	16,0
Nouvelle-Aquitaine	0,0	3,4	16,5
Occitanie	0,0	2,7	18,1
Pays de la Loire	0,1	1,9	15,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,2	5,9	17,4
Total	0,1	3,4	14,9

Sources: OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Champ: ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 12,2 %, le taux de chômage de la branche (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est important. Il est supérieur à celui du secteur (10,2 %).

Indicateur de chômage annuel

	2013	2015	Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	3 015	34 657	46 981
Salariés sans période de chômage	21 770	305 368	407 951
Effectif total	24 785	340 025	454 932
Indicateur de chômage annuel (%)	12,2	10,2	10,3

Source: Insee, DADS 2019.



Indicateur 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 professionnelle 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.



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé (+ 3,2 points).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Source: Insee, DADS 2013-2019.



TAUX ÉQUIVALENTS ENTRE LES GENRES

- Les femmes et les hommes sont presque aussi souvent au chômage (+ 0,2 point).
- Le différentiel de taux est similaire au sein du secteur (+ 0,8 point).



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (14,1 %).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est :
- maximal pour les employés (13,3 %) et les ouvriers (12,8 %) ;
 - moindre, pour les cadres (9,9 %).

Indicateur de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	12,2	10,3	10,5
Hommes	12,0	9,5	9,6
Ensemble	12,2	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2019.

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	14,1	12,9	12,9
35-49 ans	5,6	8,9	8,6
50 ans et +	2,1	6,2	5,7
Ensemble	12,2	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2019.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	9,9	10,1	9,3
Professions intermédiaires	12,6	7,0	7,8
Employés	13,3	12,6	12,4
Ouvriers	12,8	12,0	12,5
Ensemble	12,2	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2019.



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

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



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie notablement d'une région à l'autre, il est :

- maximal pour les DOM (19,6 %) ;
- minimal pour le Grand Est (8,6 %).

Indicateur 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	14,3	11,6	12,0
Ensemble	12,2	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2019.

Indicateur de chômage annuel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2019.

+ de **200** publications depuis 2005

33 études statistiques

- Entreprises d'architecture (3)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (3)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- Cabinets d'avocats (4)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- Études d'huissiers de justice (2)
- Cabinets dentaires libéraux (4)
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- Cabinets médicaux (3)
- Pharmacie d'officine (4)
- Cabinets et cliniques vétérinaires (4)

18 études prospectives

- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- Cabinets d'avocats (2)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- Études d'huissiers de justice (2)
- Cabinets dentaires libéraux (2)
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (1)
- Cabinets médicaux (2)
- Pharmacie d'officine (2)
- Cabinets et cliniques vétérinaires (2)

21 études thématiques

- Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : 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)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- 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)

28 baromètres annuels

- Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)

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 et 2019)
- Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- Apprentissages informels (2019)
- OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- Cartographie des mobilités (2020)
- Entreprises libérales après la crise (2022)
- Métiers en tension
- Formations en alternance (en cours).

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 98 929 entreprises de proximité, 454 932 salariés, 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.