



2020
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation

CLINIQUES
VÉTÉRINAIRES



Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales



ÉDITO



Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

L'environnement socio-économique est en pleine mutation et les entreprises libérales ne sont pas épargnées. Cette transformation impacte fortement l'emploi, la qualification et la formation professionnelle des salariés. Mieux anticiper cette révolution implique que tous les acteurs concernés appréhendent les changements en cours afin d'en anticiper les incidences tant au niveau national que régional. Il est fondamental que les branches professionnelles ainsi que tous les acteurs régionaux ou nationaux aient **accès à une information solide** pour **mieux devancer les mutations à venir**.

Acteurs économiques incontournables, les entreprises libérales réunissent **44 % des entreprises de proximité**, plus du quart des entreprises du secteur marchand, emploient **1 271 000 salariés** et contribuent à près de **11 % de la valeur ajoutée nationale**.

Les entreprises libérales du champ de l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) représentent **13 branches professionnelles**, **8 % des entreprises employeuses** du périmètre des entreprises libérales et **35 % des salariés**.

Leur secteur d'activité - cadre de vie-technique, juridique, santé -, leur taille - plus du tiers d'entre elles emploie moins de 10 salariés -, et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font **un acteur de proximité essentiel** au développement local et au maintien du lien social.

Confrontées de plus en plus fréquemment à des évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires qui transforment leur activité, les entreprises libérales sont dans l'obligation de faire **évoluer leur organisation et les compétences de leurs collaborateurs**. Les professionnels libéraux doivent intégrer ces mutations pour prévoir leurs répercussions, tout en préservant leur rôle socio-économique et leurs emplois.

L'OMPL (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales) est **un outil d'expertise** et de prospective en matière d'emploi, de compétences et de formation.

Ses travaux statistiques, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines et robustes des changements en cours. Ses études prospectives apportent des éléments de réflexion qui permettent aux partenaires sociaux de **mieux définir leur politique emploi-formation**.

Ses études thématiques abordent des questions spécifiques qui contribuent à mieux identifier les spécificités des entreprises libérales. Ses baromètres régionaux observent, au niveau de chaque territoire, la présence et la participation des entreprises libérales à l'économie locale.

Partenaire privilégié des CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), **l'OMPL met au service de tous les acteurs emploi formation les résultats de son expertise**.

Marie-France Guthey
Présidente

Jacques Niney
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 aux 13 branches de l'OMPL.



Secteur cadre de vie technique

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



Secteur juridique

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



Secteur santé

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

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

Ces travaux constituent une source d'information majeure pour la mise en place de politiques compétences, emploi et formation nationales et régionales.

Depuis près de 15 ans, plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques ;
- 19 études prospectives ;
- 23 études thématiques ;
- 11 études transverses ;
- 30 baromètres annuels.

Baromètre Emploi-Formation

CLINIQUES VÉTÉRINAIRES 

Entreprises

Démographie des entreprises libérales
Caractéristiques des entreprises libérales
Économie des entreprises

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.ompl.fr



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des cliniques vétérinaires présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche reste relativement stable. La valeur assez élevée du taux de rotation laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

À partir de 2016, les données collectées par Actalians¹ ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre.

Entreprises employées en 2018

Entreprises employées	4697	81 705	105 502
Évolution 2017-2018 (%)	-0,1	-2,7	-1,5
Taux d'entrée (%)	9,6	11,4	12,7
Taux de sortie (%)	9,8	1,8	14,7
Taux de rotation (%)	9,7	6,6	13,7

Données au 01/01.
Sources : Actalians, bases adhérents, 2017-2018.



Entreprises employées : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actalians sur la période 2008-2018. 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 Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à Actalians 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 employées.

¹ : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.



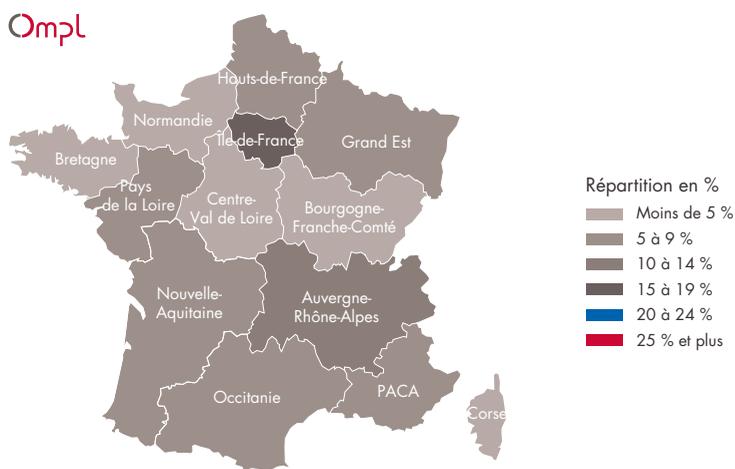
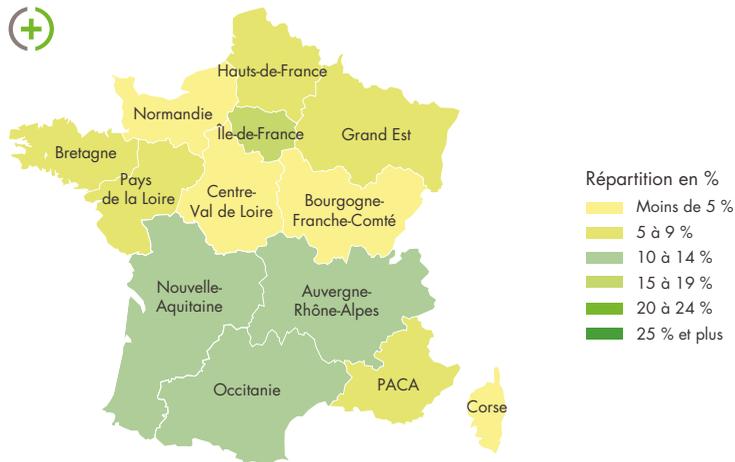
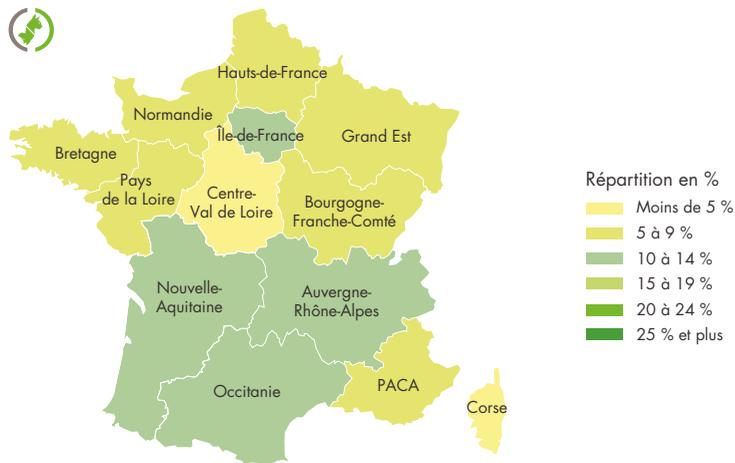
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Les trois régions regroupant le plus d'entreprises employeuses sont l'Île-de-France (27,7 %), l'Auvergne Rhône-Alpes (13,9 %) et l'Occitanie (9,5 %).

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

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Données au 01/01. Sources : Actaliens, bases adhérents 2018.



PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a augmenté de 249 unités.

La tendance a connu une inflexion en 2017.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Données au 01/01. Sources: Actaliens, bases adhérents, 2008-2018.



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des cliniques vétérinaires présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

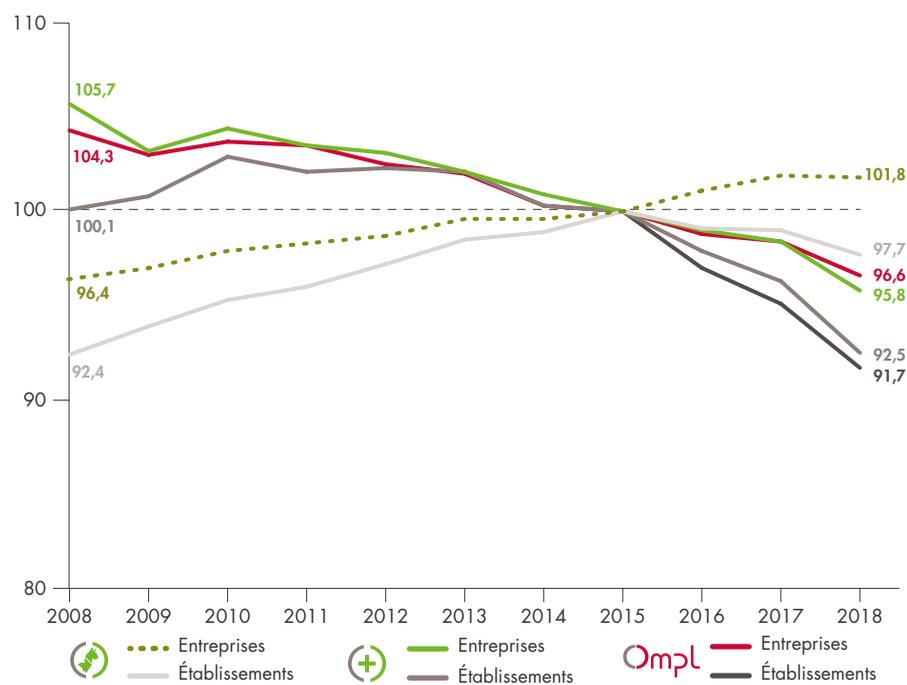
Par rapport à 2008, le stock d'entreprises a fortement augmenté (+5,4 points).

Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (+5,3 points).

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

À partir de 2015, des bases de données plus complètes permettent d'estimer le nombre d'établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile. L'année est donc prise en référence.

Entreprises et établissements employeurs Évolution annuelle 2008-2018 (base 100 en 2015)



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases. Données au 01/01. Sources : Actaliens, bases adhérents, 2008-2018, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirene, 2015-2018.



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

Entreprises employeuses : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actaliens sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Entreprises individuelles : 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.

Sociétés commerciales et assimilées : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.

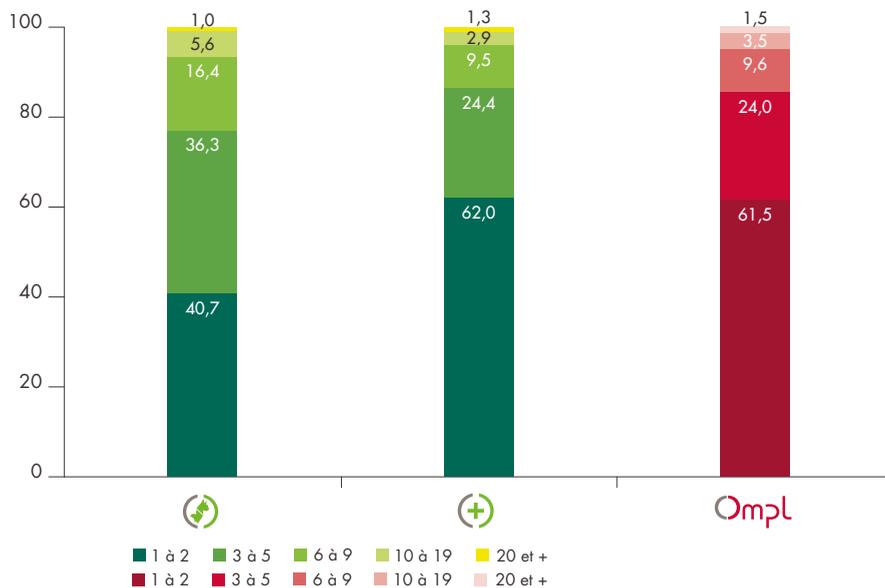


UN À CINQ EMPLOI ETP

Plus de la moitié des entreprises génère un à cinq emplois en équivalent temps plein (ETP).

Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont sous-représentées.

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



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2018.

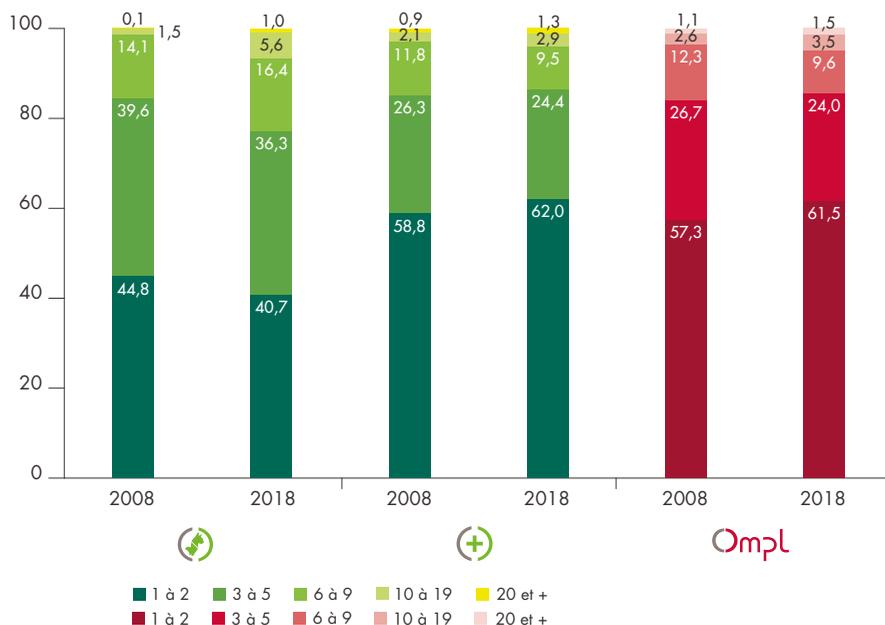


GLOBALEMENT MOINS DE TPE

Depuis 2008, la branche est caractérisée par un recul de la part des entreprises d'un à cinq salariés.

Cette tendance est principalement portée par les entreprises de 10 à 19 salariés.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille (2008-2018, nombre d'emplois ETP, %)



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.

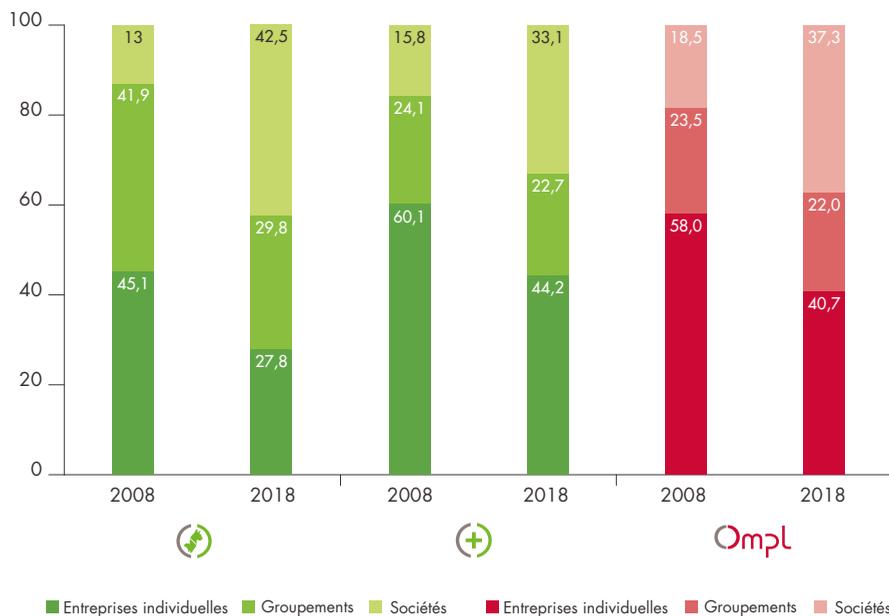


NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les sociétés et assimilées 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 (-17,3 points).

Répartition des entreprises employées par statut juridique (2008-2018, %)



Données au 01/01. Sources: Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des cliniques vétérinaires présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle : elles emploient 5,4 salariés et sont majoritairement constituées en SELARL.

Données de cadrage

			
Nombre d'entreprises	4 697	81 705	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	5,4	4,1	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	SELARL (39,0 %)	EI (44,2 %)	EI (40,7 %)

Sources : Actalians, bases adhérents, 2019, Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Entreprises individuelles (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. Entreprises du champ de l'OMPL, données au 01/01.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES MOINS BONNES QUE CELLES DU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 1 15 337 € de valeur ajoutée (VA), soit 7,3 % de moins que la moyenne du secteur.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE, elles dégagent un montant de trésorerie moins important.



PERFORMANCES MOINS BONNES QUE CELLES DU SECTEUR

En moyenne, les sociétés de la branche génèrent 356 131 € de valeur ajoutée (VA), soit 57,6 % de moins que la moyenne du secteur.

Mais comme le montre le niveau de l'EBE, elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

			Ompl
CA HT	244090	200243	186150
Marge commerciale	174812	187955	176062
VA	115337	124485	115344
Impôts et taxes	5704	10586	9589
Salaires et cotisations	44033	15704	16232
EBE	65601	98194	89523
Bénéfice	66006	99470	90625

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2019; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2019.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

			Ompl
CA HT	722762 ¹	1 815 805 ^{***}	1 519 548 ^{***}
Marge commerciale	NS	228 153 ^{***}	131 143 ^{***}
VA	356 131 ^{***}	839 041 ^{***}	752 930 ^{***}
Impôts et taxes	8 887 ^{***}	39 990 ^{***}	32 162 ^{***}
Salaires et cotisations	293 589 ^{***}	591 112 ^{***}	561 762 ^{***}
EBE	54 128 ^{**}	209 823 ^{***}	160 344 ^{***}
Bénéfice	34 370 ^{***}	125 820 ^{***}	98 123 ^{***}

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

Marge d'erreur de 2 %

Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %, NS : données non significatives.

¹ : données non disponibles.

L'OMPL



105 502
entreprises



438 649
salariés



82,9 %
de femmes



17,1 %
d'hommes

3 secteurs



Secteur cadre
de vie-technique



Secteur
juridique



Secteur
santé

13 branches



Entreprises
d'architecture



Études
d'administrateurs
et mandataires
judiciaires



Cabinets
dentaires



Entreprises
d'économistes
de la construction



Cabinets
d'avocats



Laboratoires
de biologie
médicale
extra hospitaliers



Entreprises
d'experts
en automobile



Offices de commissaires
priseurs judiciaires et
Sociétés de ventes
volontaires



Cabinets
médicaux



Cabinets
de géomètres-experts,
géomètres-topographes,
photogrammètres et
experts fonciers



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie
d'officine



Cliniques
vétérinaires



+ 100
études
depuis 15 ans



30
baromètres
annuels



Des rencontres
régionales et
conférences
thématiques

Baromètre Emploi-Formation

CLINIQUES VÉTÉRINAIRES 

Salariés

- Effectifs salariés
- Effectif par genre
- Catégories sociales
- Contrats de travail
- Temps de travail
- Pyramide d'âge
- Mobilité annuelle
- Rémunération nette annuelle
- Formation professionnelle
- Chômage annuel

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.ompl.fr



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cliniques vétérinaires, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2008, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2016 (+6 081 salariés).

Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2017, 2018 et 2019.

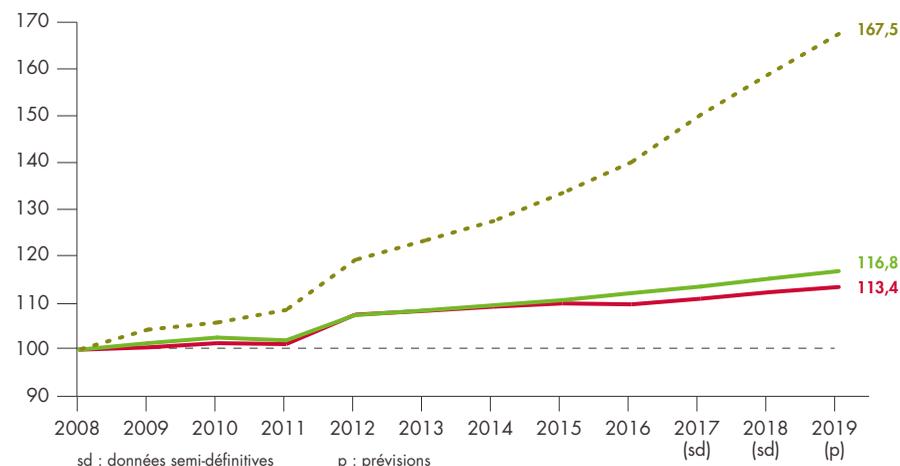
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2008	15 180	285 732	399 860
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 (sd)	22 802	324 329	443 279
2018 (sd)	24 131	329 244	449 155
2019 (p)	25 419	333 676	453 344

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2008)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Secteur santé

Branche professionnelle

Cliniques vétérinaires



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

93,2 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 96,7 % des effectifs.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



Source: Insee, DADS 2016.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source: Insee, DADS 2016.

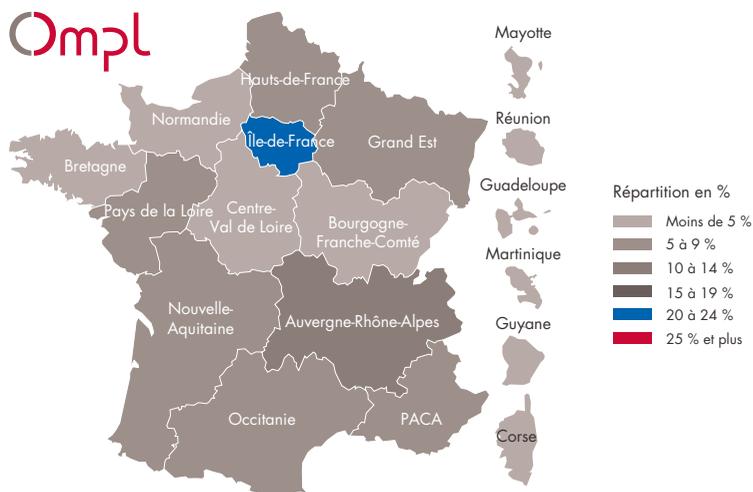
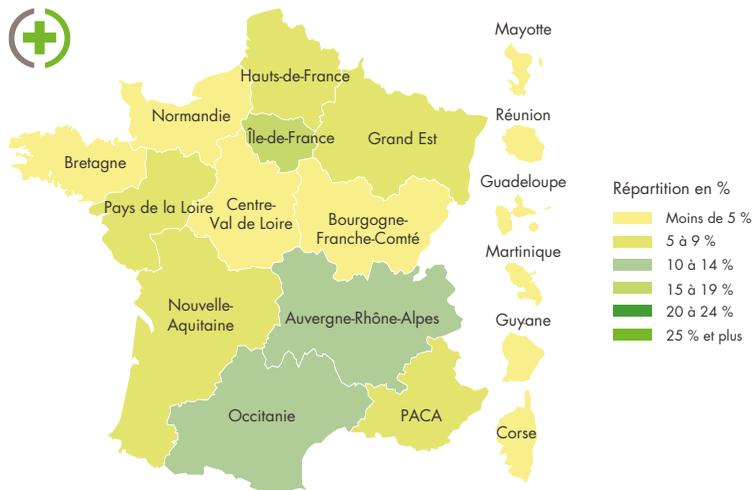
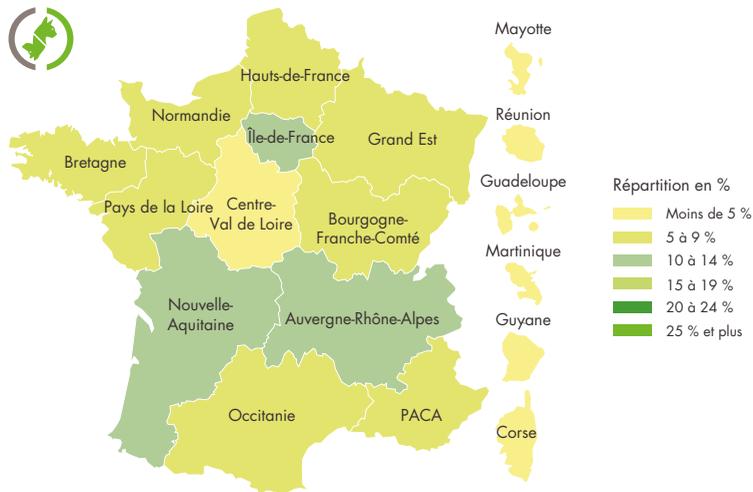


PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- 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 (11,2 %).

Ces trois régions regroupent 35,5 % des salariés de la branche

Effectifs par région (%)



Source : Insee, DADS 2016.





Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cliniques vétérinaires, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

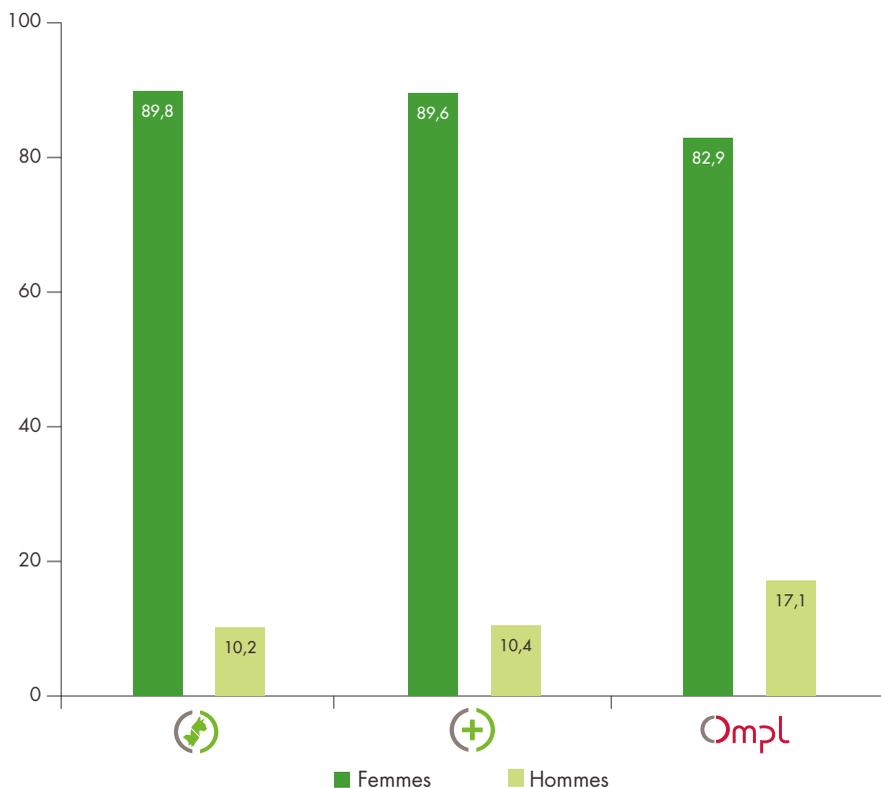


**EMPLOIS TRÈS
MAJORITAIREMENT FÉMININS**

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 89,8 % des salariés sont des femmes.

Cette proportion est légèrement supérieure à la moyenne du secteur (89,6 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Secteur santé

Branche professionnelle



Cliniques vétérinaires

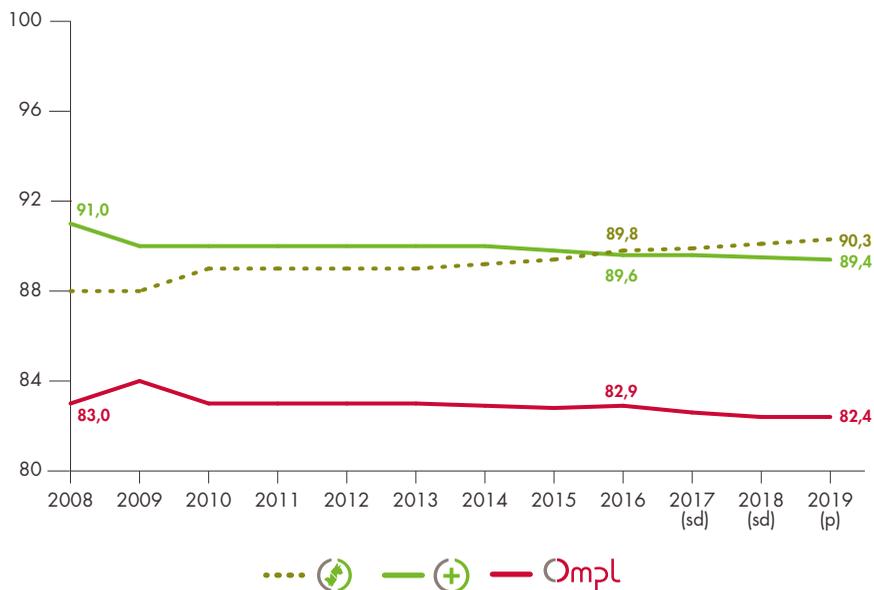


LÉGÈRE PROGRESSION DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à augmenter jusqu'en 2016. Il progresse de 1,8 point.

Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



sd : données semi-définitives

p : prévisions

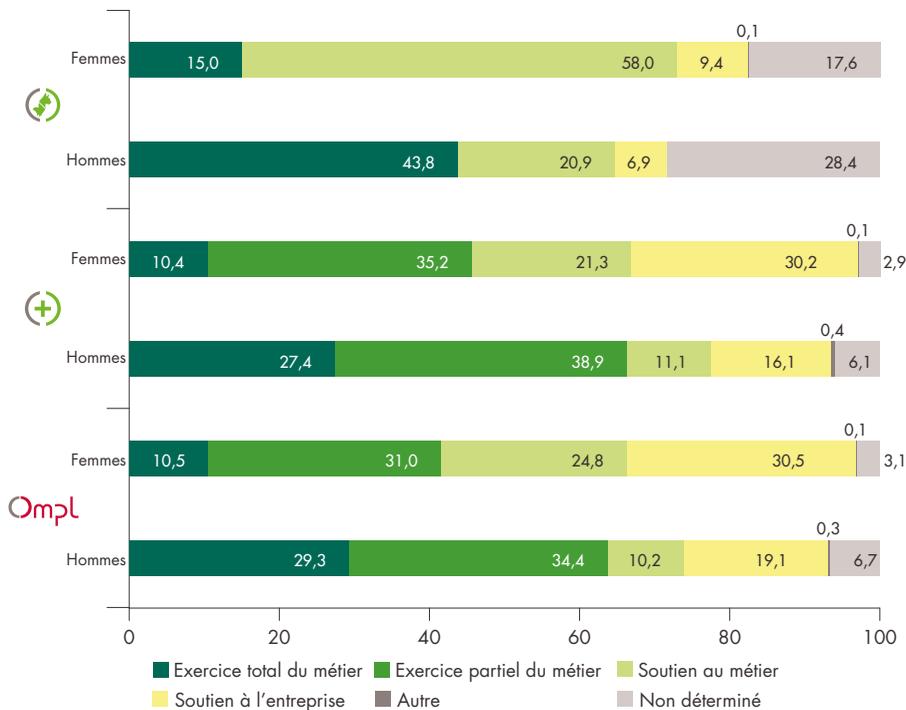
Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



MÉTIERS DÉPENDANT DU GENRE

Les emplois de la branche sont fortement impactés par le genre. Seules 15,0 % des femmes exercent la totalité du métier (vétérinaire salarié) de l'entreprise contre 43,8 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



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.

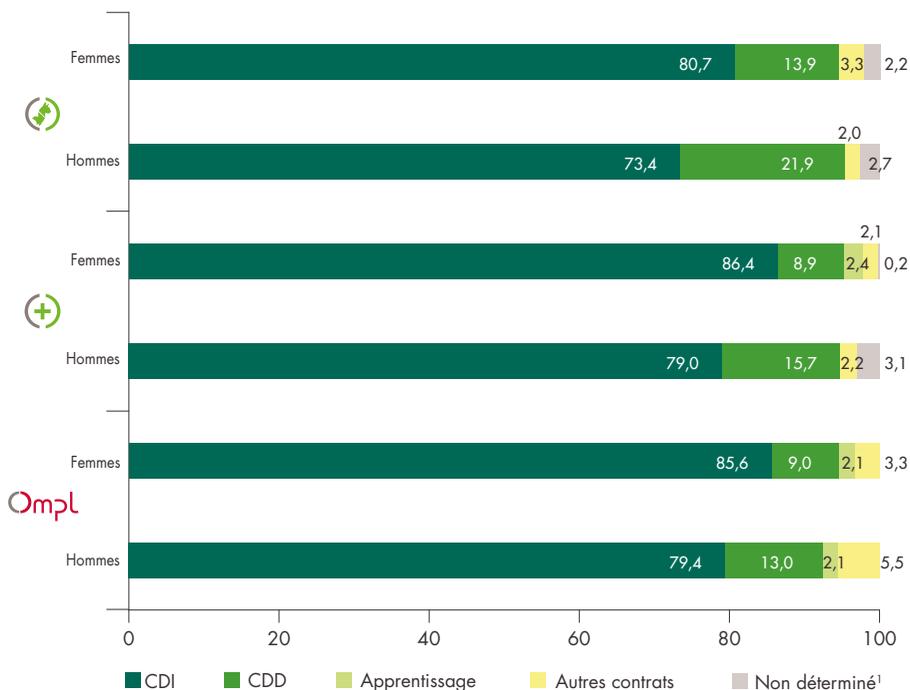


SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Provence Alpes-Côte d'Azur (91,8 %) et atteint un minimum pour les DOM (72,2 %).

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



Source: Insee, DADS 2016.

Taux de féminisation par région (%)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	90,6	91,3	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	88,6	91,0	86,4
Bretagne	88,7	90,7	83,5
Centre-Val de Loire	91,2	90,7	85,0
Corse	79,1	88,4	81,5
DOM	72,2	85,8	81,3
Grand Est	91,1	90,9	85,8
Hauts-de-France	88,6	88,4	83,0
Île-de-France	89,9	86,4	77,3
Normandie	89,3	90,6	85,0
Nouvelle-Aquitaine	90,7	90,8	84,6
Occitanie	89,7	89,8	84,6
Pays de la Loire	88,2	91,6	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	91,8	89,5	84,6
Ensemble	89,8	89,6	82,9

Source: Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cliniques vétérinaires, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

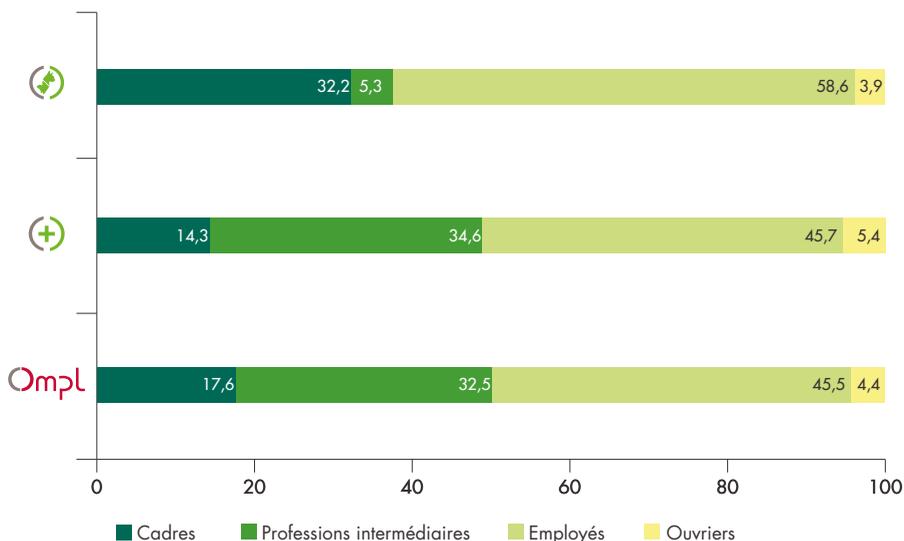
- Les cadres sont fortement représentés : 32,2 % contre 14,3 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est très faible (5,3 %) et inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (34,6 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui du secteur (58,6 % contre 45,7 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.



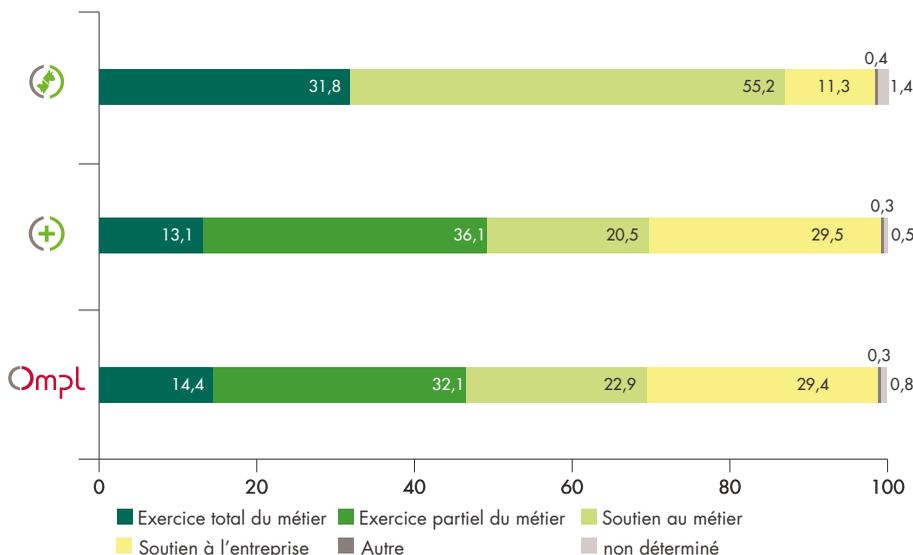
EMPLOIS LIÉS AU SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

66,5 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont ainsi 55,2 % à exercer une activité venant en soutien du métier (auxiliaires vétérinaires, secrétaires...).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par type de métier (%)



Secteur santé

Branche professionnelle

Cliniques vétérinaires



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est plutôt importante.

Elle atteint 62,6 % contre 23,9 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



LÉGÈRE PROGRESSION DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à augmenter jusqu'en 2016.

Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019.

Parallèlement, la féminisation des cadres et des professions intermédiaires devrait progresser.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	68,0	88,0	96,0	78,0	88,0
2009	75,0	83,0	98,0	86,0	88,0
2010	68,0	97,0	98,0	87,0	89,0
2011	77,0	92,0	97,0	86,0	89,0
2012	78,0	93,0	96,0	88,0	89,0
2013	78,0	90,0	97,0	83,0	89,0
2014	78,3	86,2	96,2	83,0	89,2
2015	78,9	90,6	96,0	88,0	89,4
2016	78,8	92,5	95,9	87,3	89,8
2017 (sd)	80,0	93,8	95,7	88,1	89,9
2018 (sd)	80,8	94,5	95,5	88,7	90,1
2019 (p)	81,7	95,2	95,1	89,3	90,3

sd: données semi-définitives — p: prévisions



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 Provence-Alpes-Côte d'Azur (64,4 %), mais son minimum est atteint pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (51,9 %).

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	35,5	7,9	51,9	2,9	1,7
Bourgogne-Franche-Comté	33,2	2,6	57,2	4,4	2,6
Bretagne	33,7	3,9	57,2	3,8	1,4
Centre-Val de Loire	26,7	5,3	61,2	5,3	1,5
Corse	8,2	11,8	63,6	5,5	10,9
DOM	11,0	5,6	61,0	4,5	18,0
Grand Est	31,7	4,2	59,0	4,9	0,2
Hauts-de-France	30,6	4,3	59,9	4,4	0,8
Île-de-France	35,6	5,4	53,7	2,9	2,4
Normandie	34,0	3,9	55,6	5,3	1,2
Nouvelle-Aquitaine	31,9	5,4	59,3	3,2	0,2
Occitanie	31,5	5,0	59,7	3,6	0,2
Pays de la Loire	31,5	5,3	57,3	3,3	2,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	27,6	5,4	64,4	1,9	0,8
	32,2	5,3	58,6	3,9	0,0
	14,3	34,6	45,7	5,4	0,0
Ompl	17,6	32,5	45,5	4,4	0,0

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cliniques vétérinaires, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (79,9 %) mais inférieur à la moyenne du secteur.

Hors CDD, les autres types de contrats (stagiaires, contrats aidés, ...) sont peu mobilisés.

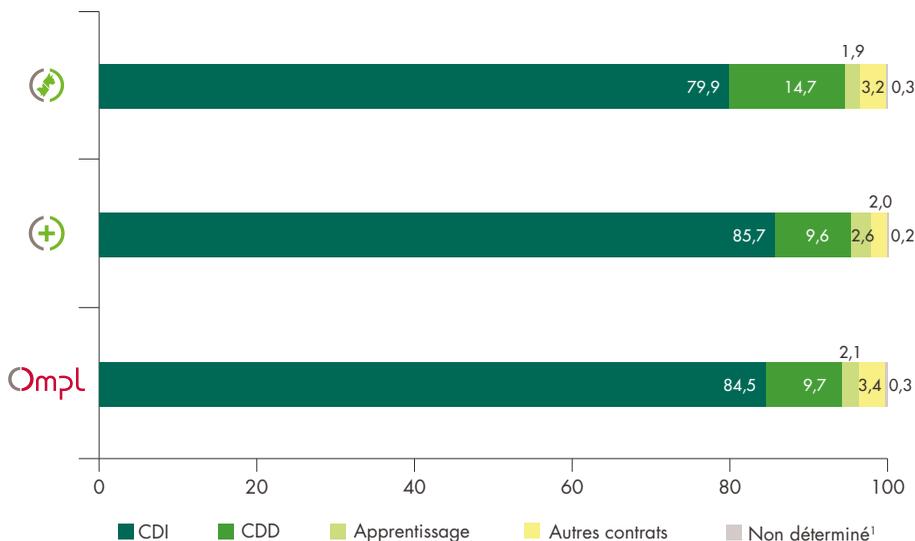


FORTES VARIATIONS DE LA PART DES CDD

Au niveau du secteur, le taux de CDD connaît d'importantes variations et baisse jusqu'en 2016.

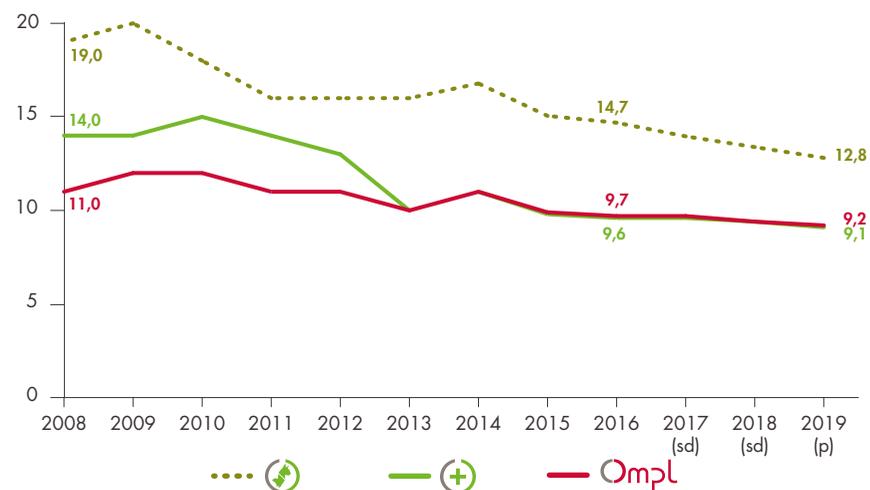
Les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019 anticipent la poursuite de cette tendance.

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



Source: Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source: Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd: données semi-définitives — p: prévisions

1: non déterminé pour cause de secret statistique.

Secteur santé

Branche professionnelle

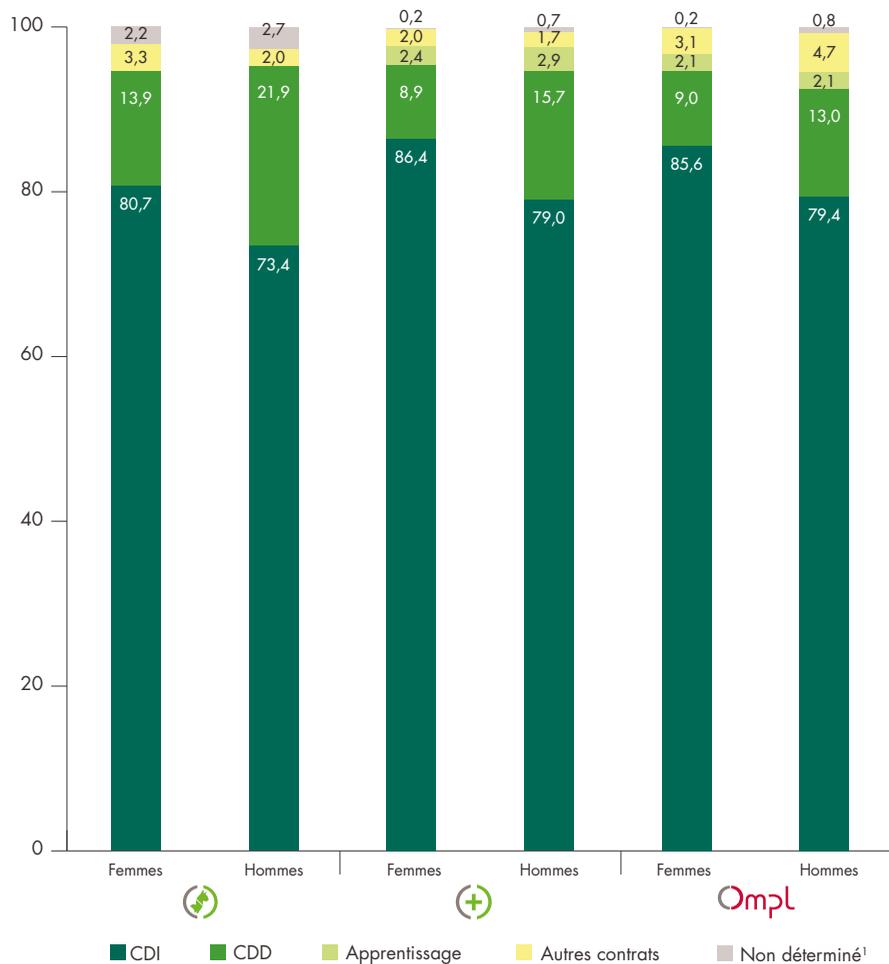
Cliniques vétérinaires



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 points.

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



Source: Insee, DADS 2016.

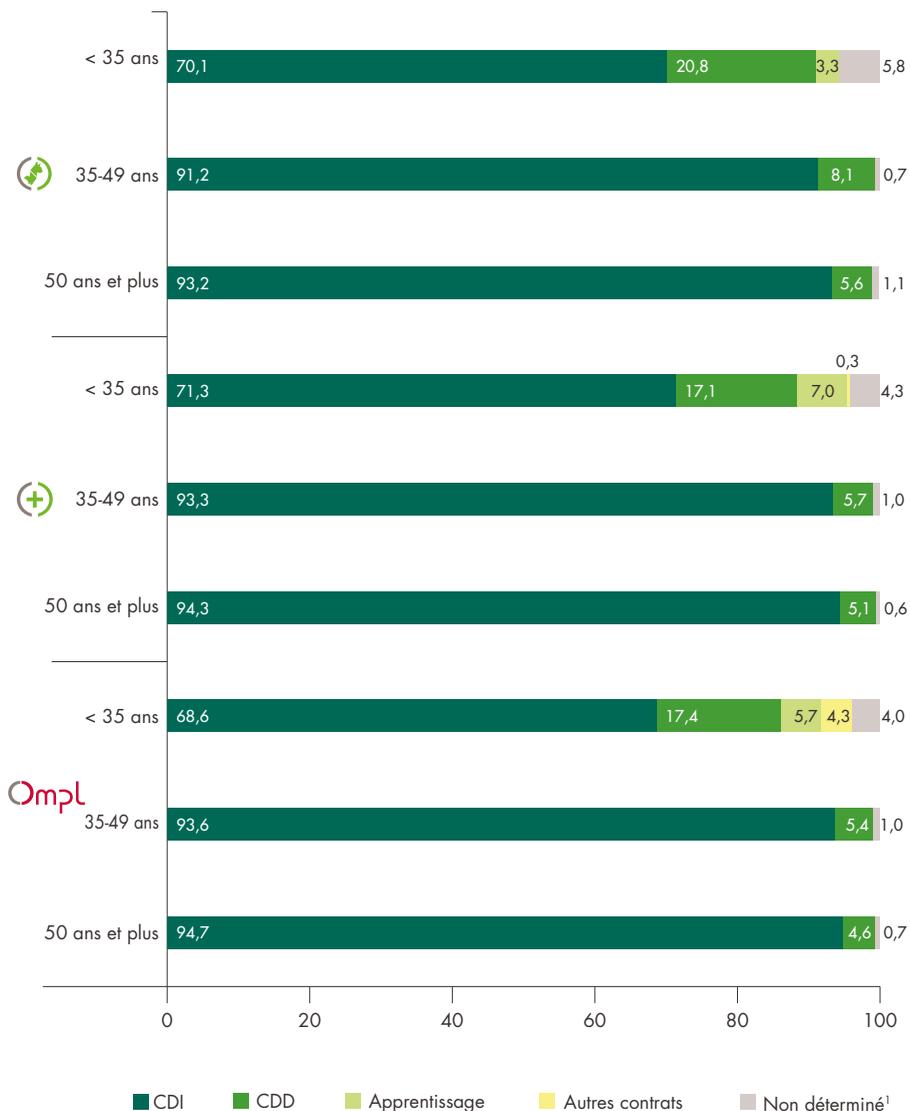
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

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

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



Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.

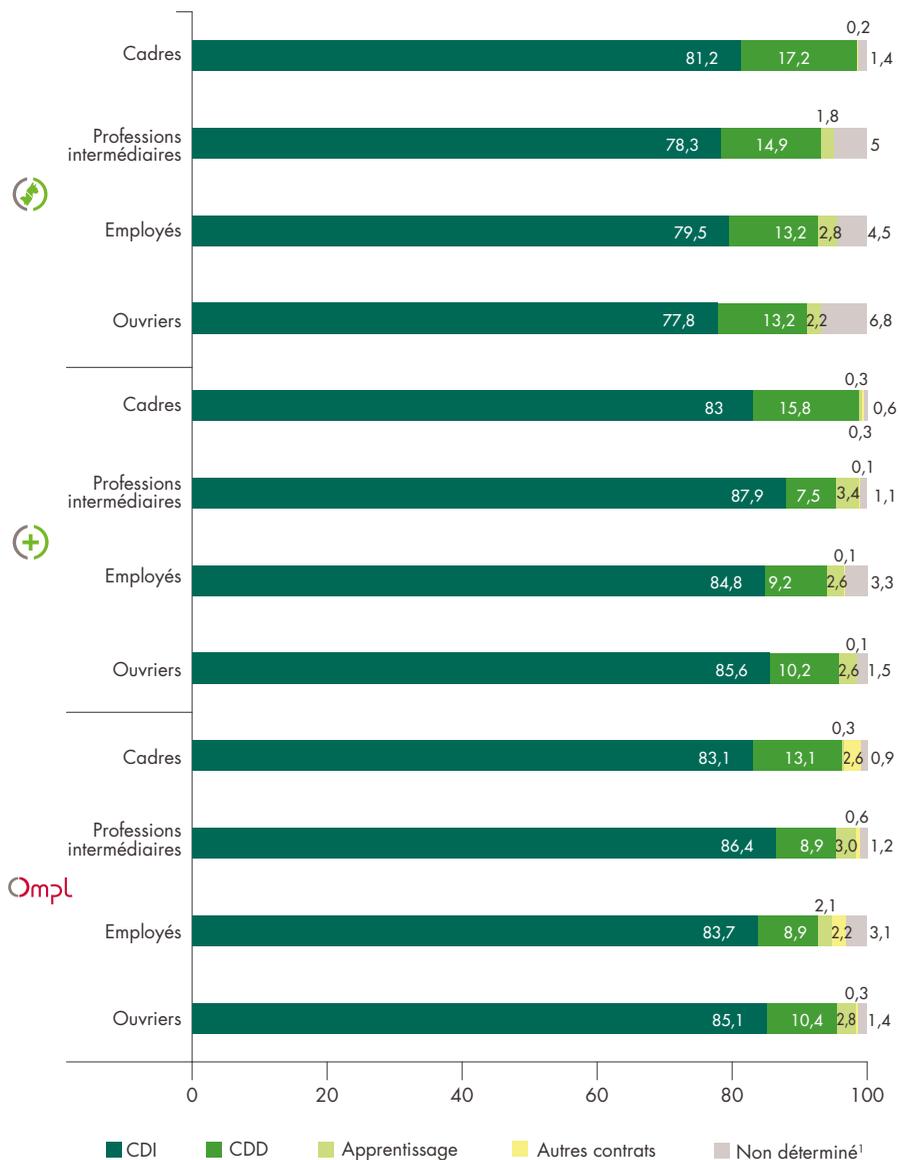


NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche quelle que soit la catégorie sociale, le CDI est le contrat de référence.

Cependant, le recrutement en CDD est plus fortement mobilisé pour les cadres.

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



Source: Insee, DADS 2016.

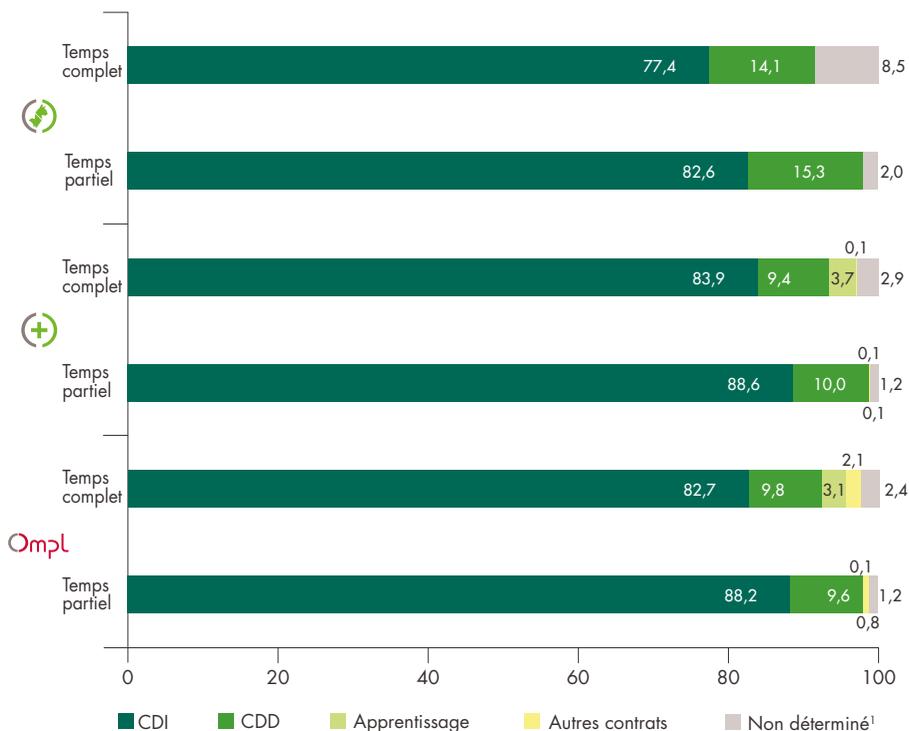
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



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.

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



Source: Insee, DADS 2016.



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 (17,9 %) et minimale pour le Grand Est (9,7 %).

Taux de CDD par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



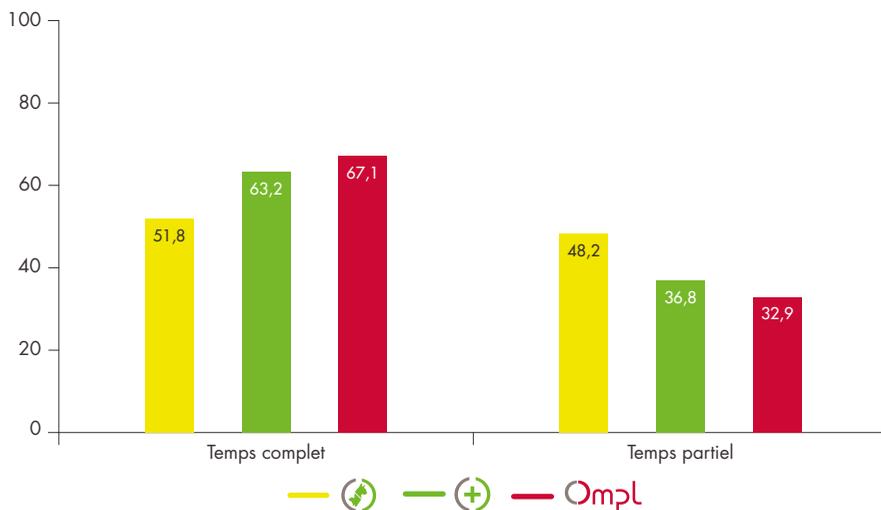
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cliniques vétérinaires, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



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 (%)



Source : Insee, DADS 2016.

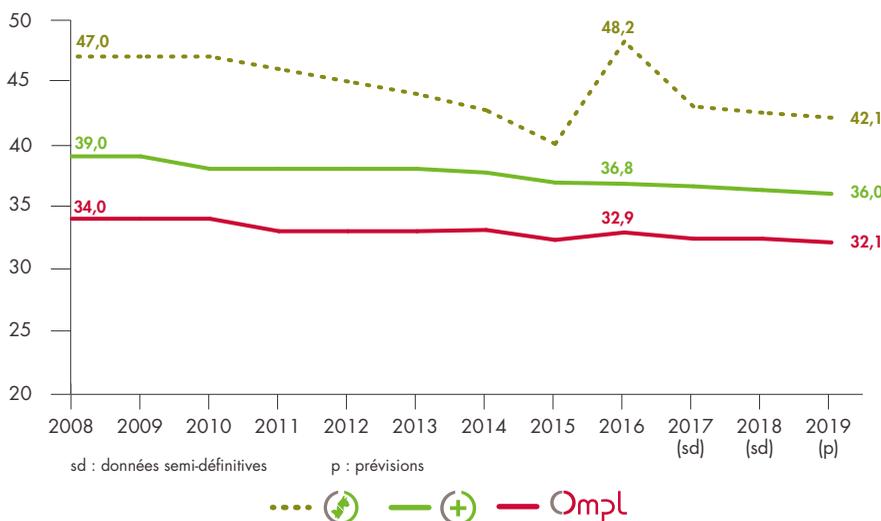


REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2008, le taux de salariés à temps partiel dans la branche varie notablement jusqu'en 2016.

Il oscille entre 40 % et 48,2 %. Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent néanmoins une légère tendance à la baisse.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Secteur santé

Branche professionnelle

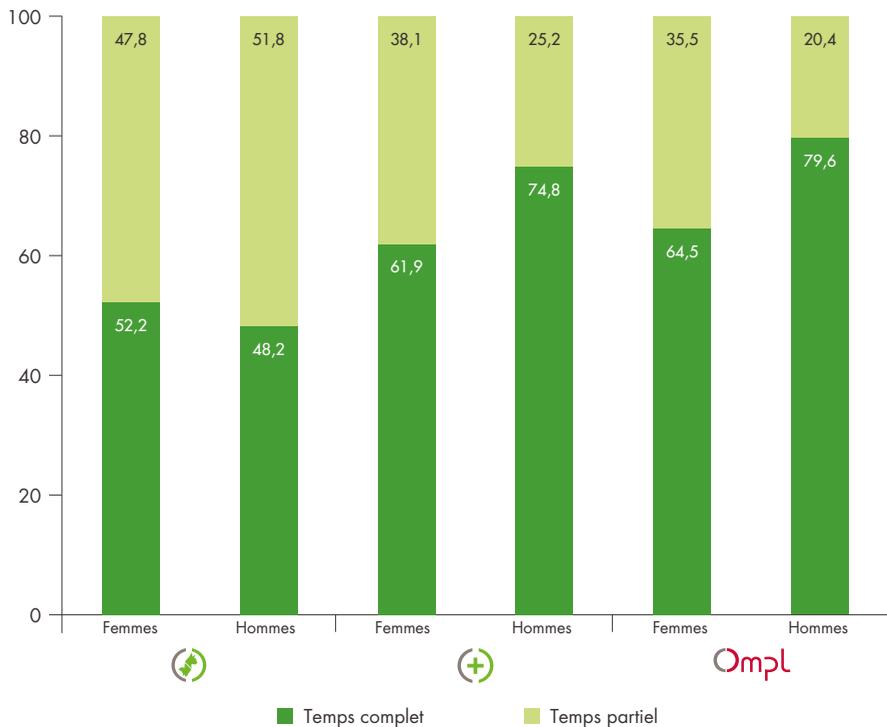
Cliniques vétérinaires



MASCULINISATION DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent un peu moins souvent à temps partiel que les hommes.

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



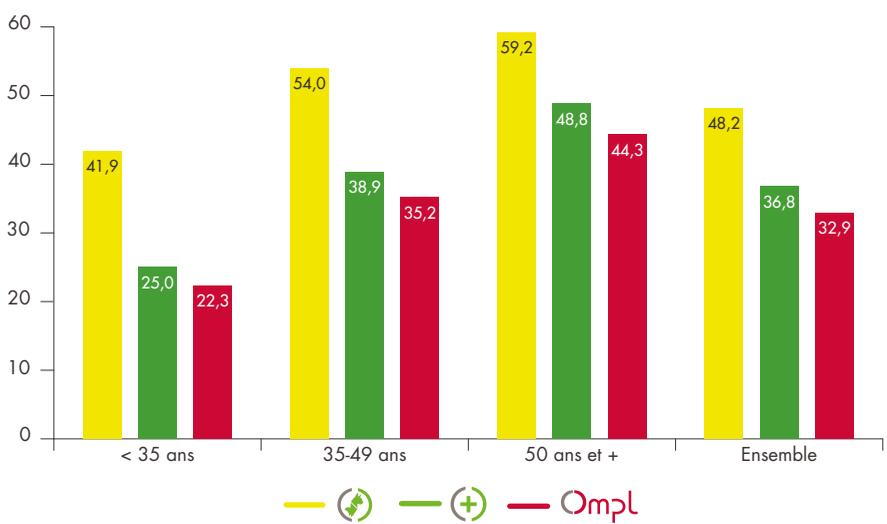
Source : Insee, DADS 2016.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le taux d'emploi à temps partiel progresse avec l'âge. Ainsi, le travail à temps partiel concerne plus de la moitié des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 17,3 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2016.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers, qui occupent principalement des emplois liés à l'entretien des locaux, et chez les cadres.

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les employés.



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 (54,6 %) et atteint un minimum pour les DOM (29,2 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	61,5	46,5	39,7
Professions intermédiaires	42,6	27,3	24,0
Employés	39,7	37,9	34,0
Ouvriers	73,1	62,4	60,3
Ensemble	48,2	36,8	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	54,6	42,0	37,0
Bourgogne-Franche-Comté	49,7	40,4	37,7
Bretagne	49,3	39,3	35,1
Centre-Val de Loire	45,2	34,1	31,5
Corse	36,4	27,8	25,7
DOM	29,2	22,5	21,6
Grand Est	36,6	38,9	36,3
Hauts-de-France	46,5	39,6	35,5
Île-de-France	41,1	30,5	26,6
Normandie	47,0	38,3	35,1
Nouvelle-Aquitaine	48,7	35,4	32,2
Occitanie	52,0	38,3	35,3
Pays de la Loire	50,6	41,0	36,6
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	45,6	35,2	32,6
Ensemble	48,2	36,8	32,9

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cliniques vétérinaires, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

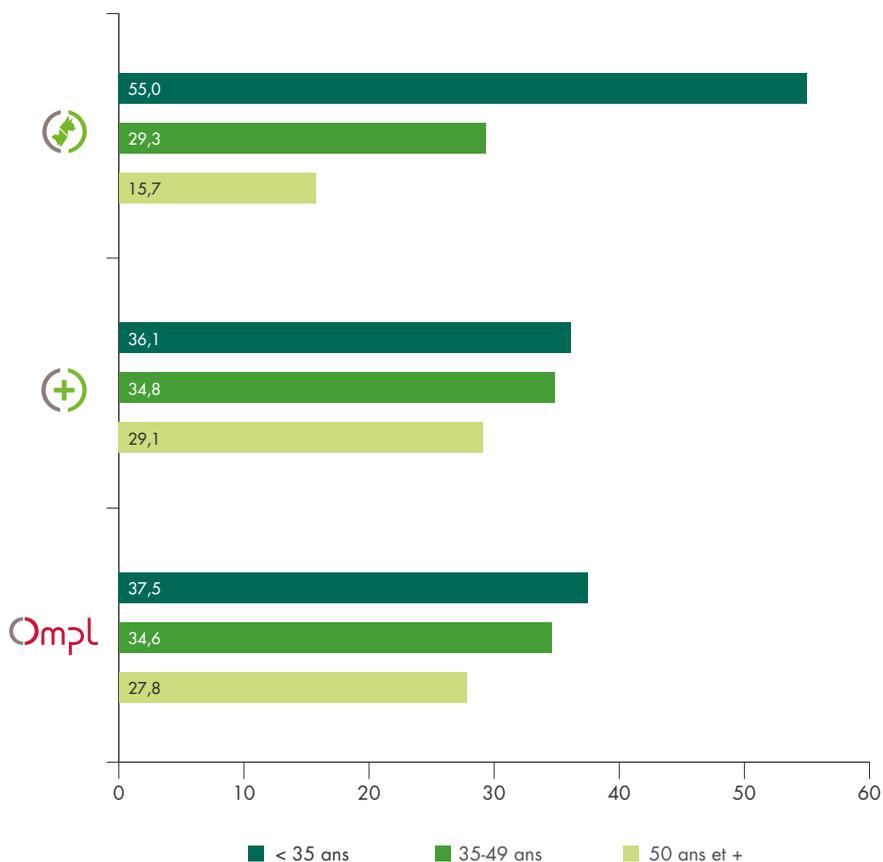


SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante.

Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du cinquième des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



VIELLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2016 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de - 2,2 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire varie peu ;
- le poids des seniors s'accroît (+2,3 points).

Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (sd)	2018 (sd)	2019 (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
< 35 ans	58,0	57,0	55,0	56,0	57,0	54,0	56,4	56,1	55,0	55,0	54,9	55,8
35-49 ans	28,0	29,0	30,0	30,0	28,0	30,0	28,0	28,7	29,3	29,0	28,9	28,9
> 50 ans	13,0	14,0	15,0	14,0	15,0	16,0	15,6	15,2	15,7	16,1	16,1	15,3
	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	38,0	38,0	39,0	35,0	37,3	37,0	36,1	35,8	35,5	35,7
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,0	34,8	34,8	34,1	33,7	32,8
> 50 ans	23,0	24,0	25,0	26,0	27,0	29,0	27,7	28,2	29,1	30,1	30,8	31,5
	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	40,0	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,0	37,1
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,1	33,7	32,9
> 50 ans	22,0	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,7	29,3	30,0

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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	61,3	53,3	53,5	23,8	55,0
35-49 ans	28,9	29,4	29,7	25,5	29,3
> 50 ans	9,8	15,2	16,8	45,6	15,7
Non déterminé ¹	0,0	2,0	0,0	5,2	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,1	40,9	32,2	19,0	36,1
35-49 ans	28,4	36,5	36,4	27,9	34,8
> 50 ans	28,5	22,6	31,4	52,9	29,1
Non déterminé ¹	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	41,8	42,7	33,8	20,4	37,5
35-49 ans	31,7	35,8	35,5	27,9	34,6
> 50 ans	26,5	21,5	30,6	51,7	27,8

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par la proportion la plus importante de salariés jeunes.
- Les professions intermédiaires possèdent une majorité de salariés âgés de moins de 35 ans.
- Les employés sont principalement présents dans la première classe d'âge.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus.

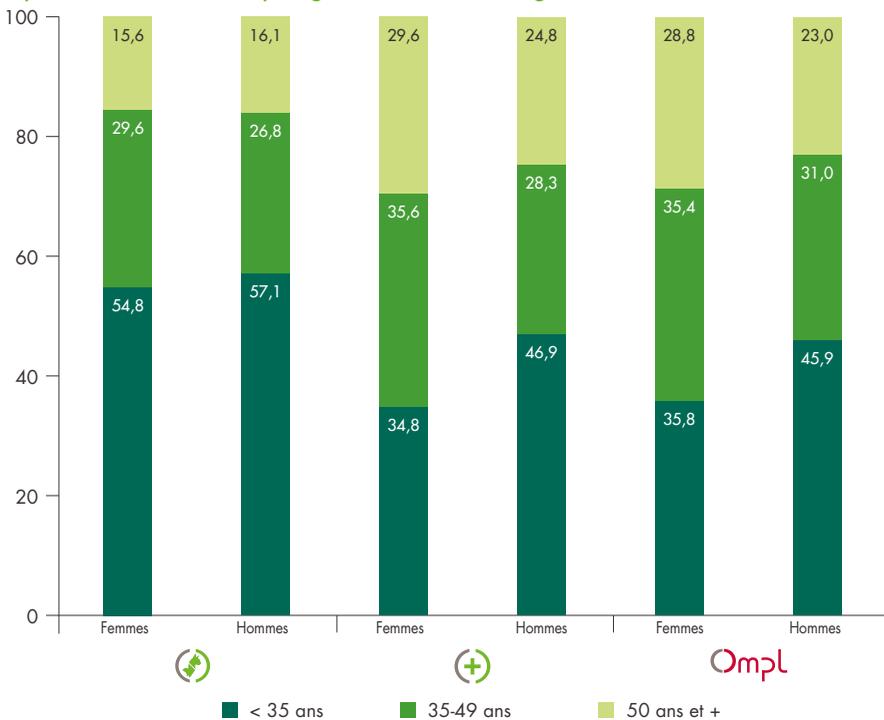


PYRAMIDES D'ÂGE SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans.

Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette classe d'âge.

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



Source: Insee, DADS 2016.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide 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 (65,6 %) et minimale pour les DOM (41,3 %).

Pyramide d'âge par région (%)

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	55,6	29,1	15,3
Bourgogne-Franche-Comté	49,0	30,9	20,1
Bretagne	54,0	31,4	14,6
Centre-Val de Loire	48,5	35,6	15,9
Corse	44,5	31,8	12,7
DOM	41,3	27,5	13,2
Grand Est	58,4	27,0	14,7
Hauts-de-France	53,6	29,4	17,0
Île-de-France	65,6	22,9	11,6
Normandie	51,1	31,7	17,2
Nouvelle-Aquitaine	50,8	31,0	18,1
Occitanie	52,5	30,6	16,9
Pays de la Loire	58,4	27,4	14,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	54,5	30,5	15,0
	55,0	29,3	15,7
	36,1	34,8	29,1
Ompl	37,5	34,6	27,8

Source: Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cliniques vétérinaires, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover excède très largement le seuil critique de 15 %.

La mobilité des salariés est intense ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	17 362	276 191	374 441
Effectif total de l'année	21 261	320 337	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	3 899	44 146	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	3 138	38 390	57 526
Taux d'entrée (%)	22,5	16,0	17,1
Taux de sortie (%)	18,1	13,9	15,4
Turnover annuel (%)	20,3	14,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.



Mesure du nombre de salariés qui, chaque année entrent ou sortent.

- Les entrées = salariés entrés en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis en cours de l'année

Chaque salarié est compté une seule fois, quel que soit son nombre de contrats dans les entreprises de la même branche dans l'année (salariés à contrats multiples ou multi-employeurs). Les ratios (taux d'entrée, taux de sortie, turnover) sont calculés, sur la base des effectifs présents au 1^{er} janvier.

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entrées dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de sorties dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

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

**LÉGER REPLI DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche tend à diminuer.

Il baisse de 2,7 points. 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 nettement plus important pour les hommes ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD est très intensif. Les salariés recrutés sur un contrat "Autres" sont dans une situation comparable mais à un degré moindre. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables ;
- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation ;
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.

Évolution du taux mobilité (%)

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

Source : Insee, DADS 2012-2016.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	21,2	35,3	10,3	178,8	37,4
	Taux de sortie	16,4	34,2	9,7	125,0	29,8
	Turnover annuel	18,8	34,7	10,0	151,9	33,6
	Taux d'entrée	15,0	25,6	7,8	161,6	51,8
	Taux de sortie	13,0	22,2	8,1	119,1	37,9
	Turnover annuel	14,0	23,9	8,0	140,4	44,9
Ompl	Taux d'entrée	15,9	23,6	8,0	158,1	74,1
	Taux de sortie	14,3	21,1	8,6	113,2	65,0
	Turnover annuel	15,1	22,3	8,3	135,7	69,6

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	35,4	11,2	6,9	29,2	25,8	19,0	18,6
	Taux de sortie	25,9	11,0	9,2	25,3	14,9	14,8	14,3
	Turnover annuel	30,6	11,1	8,1	27,2	20,3	16,9	16,5
	Taux d'entrée	32,0	9,8	7,1	23,1	13,0	16,0	17,6
	Taux de sortie	23,8	8,7	10,0	20,9	11,7	13,5	14,3
	Turnover annuel	27,9	9,3	8,5	22,0	12,4	14,7	16,0
Ompl	Taux d'entrée	35,2	9,7	6,8	21,0	14,6	17,5	18,1
	Taux de sortie	27,6	9,1	9,9	20,0	12,9	15,5	14,8
	Turnover annuel	31,4	9,4	8,4	20,5	13,7	16,5	16,4



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

- 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 les salariés exerçant la totalité du métier de l'activité libérale (vétérinaires salariés).



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDD

- Le taux de féminisation (85,6 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (89,8 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (51,4 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (14,7 %).
- 78,4 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 55,0 % pour les salariés de la branche.

Types de métiers

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹	
	Taux d'entrée	29,8	-	18,8	21,3	14,3	28,6
	Taux de sortie	45,4	-	14,2	14,8	ND ¹	5,1
	Turnover annuel	37,6	-	16,5	18,0	ND ¹	16,8
	Taux d'entrée	23,4	14,4	15,5	14,8	16,8	24,2
	Taux de sortie	23,0	12,7	13,3	12,1	9,5	17,4
	Turnover annuel	23,2	13,5	14,4	13,4	13,2	20,8
	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	16,6	20,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	10,3	21,4
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	13,5	21,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	85,6	14,4	100,0
	84,7	15,3	100,0
	77,6	22,4	100,0

Source : Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	40,7	51,4	2,9	4,4	0,7
	45,2	43,1	6,1	5,2	0,4
	42,6	40,7	4,9	11,4	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	78,4	16,1	5,5	100,0
	63,5	22,6	14,0	100,0
	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDD

- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (51,1 %). Elle est sous-représentée par rapport à l'ensemble de la branche (58,6 %).
- Ce sont des salariés exerçant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (auxiliaires, secrétaires...).



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (82,6 %) est légèrement inférieure à celle des entrants (85,6 %).
- 47,5 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (40,7 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	39,7	5,9	51,1	3,3
	19,5	28,9	45,7	5,9
Ompl	20,9	28,4	46,2	4,6

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	22,4	–	46,9	10,2	0,2	20,3
	16,2	32,9	19,8	26,9	0,2	3,9
Ompl	15,9	30,5	19,9	29,0	0,1	4,5

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	82,6	17,4	100,0
	84,7	15,3	100,0
Ompl	77,7	22,3	100,0

Source : Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	47,5	44,6	3,2	3,9	0,8
	53,7	36,5	5,3	4,2	0,3
Ompl	51,1	32,5	4,2	11,7	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (71,2 % contre 78,4 %).
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (49,4 %).
- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien au métier représentent la plus grande proportion de sortants. Néanmoins, le taux de départ des salariés exerçant la totalité du métier est très important.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	71,2	19,6	9,2	100,0
	54,3	23,0	22,6	100,0
Ompl	58,4	21,9	19,7	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	42,7	4,2	49,4	3,2
	20,3	29,9	44,3	5,5
Ompl	22,2	27,8	45,8	4,2

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	42,5	-	44,2	8,8	ND ¹	4,5
	18,3	33,3	19,6	25,4	0,1	3,3
Ompl	15,9	30,3	20,3	28,2	0,1	5,2

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (24,8 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (16,0 %).

Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	21,1	14,9	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	20,5	13,7	14,0
Bretagne	21,5	15,3	15,5
Centre-Val de Loire	17,8	13,0	13,4
Corse	16,0	14,3	15,0
DOM	24,2	16,4	16,3
Grand Est	17,1	13,3	13,8
Hauts-de-France	17,3	13,1	13,6
Île-de-France	24,8	18,1	21,8
Normandie	16,9	13,6	13,8
Nouvelle-Aquitaine	18,8	14,3	14,9
Occitanie	20,6	14,8	15,5
Pays de la Loire	23,9	14,8	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	19,3	15,3	15,8
Ensemble	20,3	14,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cliniques vétérinaires, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



**19 640 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS**

Le revenu net annuel médian de la branche est inférieur à celui du secteur.

De même, les employés ont une rémunération médiane inférieure de 8,03 % à celle de l'ensemble des employés du secteur.

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

Catégories sociales			
Cadres	NS	35 759***	36 532***
Professions intermédiaires	NS	21 633***	22 241***
Employés	17 963**	19 824***	20 509***
Ouvriers	NS	17 896*	19 109***
Ensemble	19 640***	21 356***	22 444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.
NS : résultat non-significatif.



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 les femmes gagnent en moyenne 74,3 % de la rémunération des hommes.



RÉMUNÉRATION MÉDIANE DES FEMMES

Les femmes ont une rémunération médiane annuelle inférieure à celle de l'ensemble des salariés de la branche.

De même, elles bénéficient d'une rémunération inférieure de 7,9 % à celle de l'ensemble des femmes travaillant dans le secteur.

Le faible effectif d'hommes ne permet pas de calculer leur rémunération médiane annuelle.



RÉMUNÉRATION SELON L'ÂGE

Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle très légèrement inférieure à l'ensemble des salariés.

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

Genre			Ompl
Femmes	19 324***	21 012***	21 647***
Hommes	NS	27 877***	28 856***
Ensemble	19 640***	21 356***	22 444***

Source: estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance: *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

NS: résultat non-significatif.

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	19 433**	19 552***	20 504***
35-49 ans	NS	21 487***	22 609***
50 ans et +	NS	22 945***	23 976***
Ensemble	19 640***	21 356***	22 444***

Source: estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance: *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

NS: résultat non-significatif.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cliniques vétérinaires, à partir **des données sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians**¹. Il propose une photographie des caractéristiques et des conditions d'accès des salariés à la formation professionnelle continue au niveau de l'OMPL, du secteur et de la branche professionnelle.

Deux changements interviennent à partir de 2016 :

- les données collectées par Actalians ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre ;
- afin de mieux rendre compte des pratiques, les taux de formation sont calculés sur une base annuelle et non-plus trisannuelle. En conséquence, ils sont moins élevés.

Données de cadrage² 2019

			
Nombre total d'actions de formation	5 536	79 520	101 366
Nombre de salariés formés	3 762	59 016	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	970	13 168	16 789
Effectifs salariés totaux ³	237 27	320 394	438 052
Nombre d'entreprises formatrices	1 783	22 951	28 734
Nombre total d'entreprises	4 697	81 705	105 502

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.



RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION

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

En effet, elle regroupe 7,4 7 % des salariés du secteur santé et est à l'origine de 7,0 % des actions de formation.

Dans ce cadre, 15,9 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.



Secteur santé

Branche professionnelle



Cliniques vétérinaires

1 : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCA (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.

2 : hors DOM.

3 : données estimées.



TAUX ASSEZ ÉLEVÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche, c'est majoritairement par le plan de formation que les salariés enrichissent leurs compétences.

Néanmoins, par rapport au secteur, le taux d'accès à ce dispositif est plus faible.

Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation utilisent plus souvent le plan de formation que l'ensemble du secteur.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue principalement par des formations débouchant sur une attestation de présence (stages et assimilés).

Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales.

Taux d'accès à la formation¹ (%)

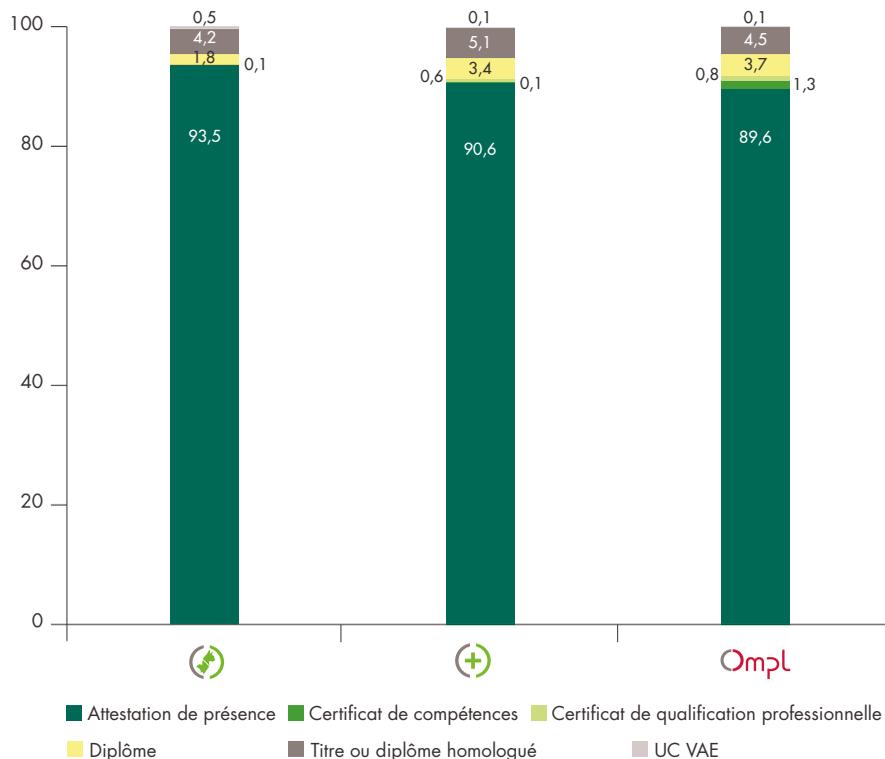
Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ²				Taux d'entreprises formatrices ³			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,5	1,8	20,6	0,4	2,4	7,7	31,9	2,0
	1,5	0,8	22,4	0,1	4,3	2,4	23,7	0,3
Ompl	1,3	0,8	20,9	0,1	3,9	2,4	23,2	0,3

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

1 : hors DOM.

2 : ensemble des actions de formation.

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

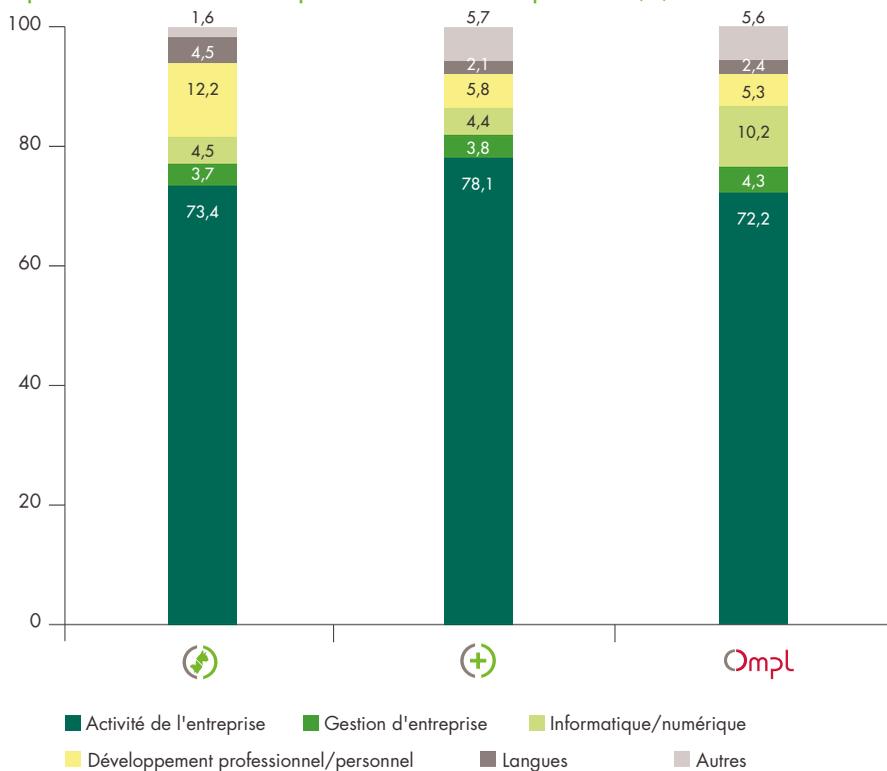


DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

Les besoins de la branche en acquisition de compétences se concentrent dans le domaine de l'activité première de l'entreprise (formations liées à l'activité vétérinaire).

En retour, les autres thèmes de formation sont peu exploités.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : Actaliens, bases formation 2019.



ACCÈS À LA FORMATION SIMILAIRE SELON LE GENRE

Dans la branche, 91,1 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est proche de celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés au sein de la branche (estimée à 90,3 % en 2019).

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actaliens, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les employés sont surreprésentés parmi les stagiaires (63,8 % des formés et 58,6 % des salariés en 2016).

En revanche, les autres catégories sociales bénéficient d'un moindre accès à la formation professionnelle.

Répartition des stagiaires par catégorie sociale (%)

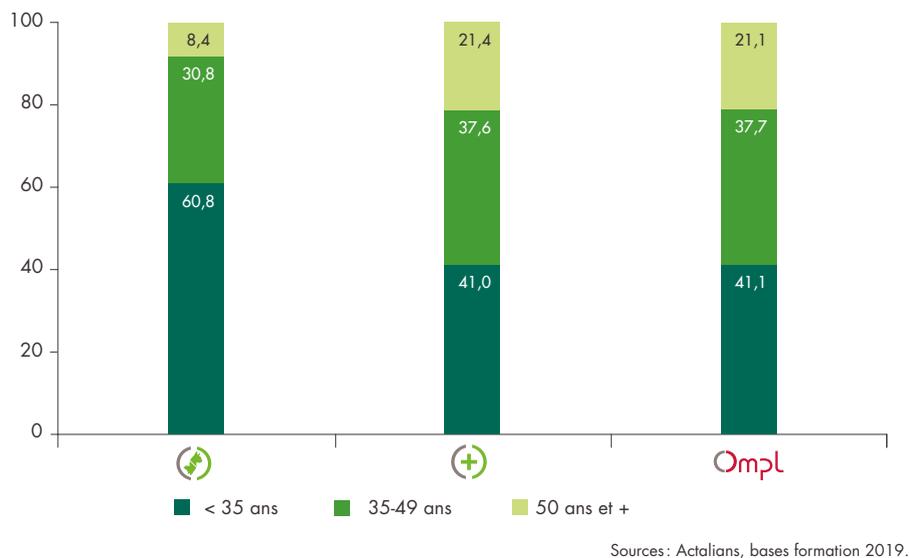


ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 60,8 % des formés contre 55,8 % (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)





ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires : 65,6 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 75,9 % des salariés de la branche.

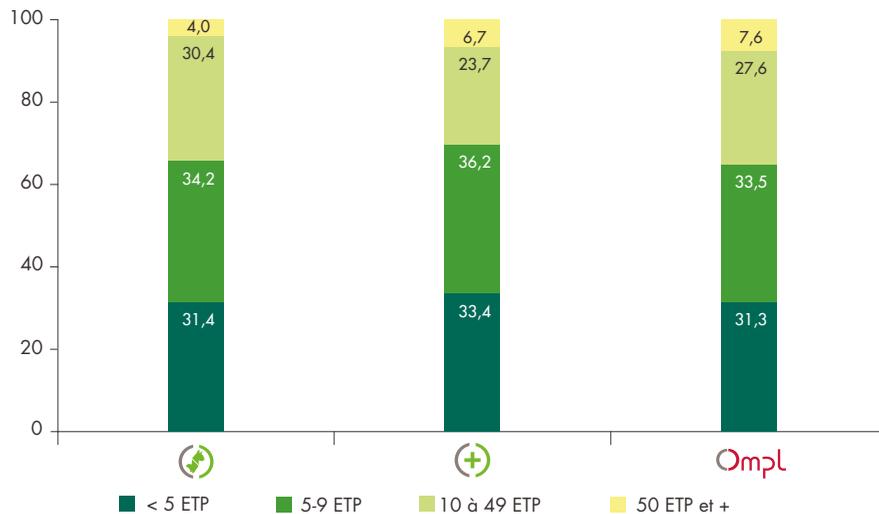
En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 34,4 % des stagiaires contre 24,1 % des salariés.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

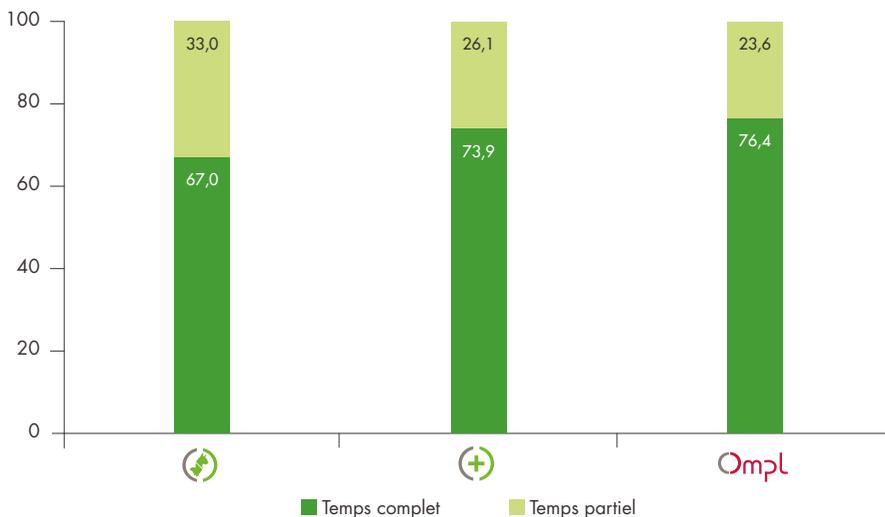
Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement moins que ceux à temps complet : ils représentent 33,0 % des stagiaires contre 42,1 % des salariés (part estimée pour 2019).

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



Sources : Actalians, bases formation 2019.

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



Sources : Actalians, bases formation 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Auvergne Rhône-Alpes (27,7 %) et minimal pour le Centre-Val de Loire (12,9 %).

Taux d'accès des salariés à la formation par région¹ (%)

Régions	Cpro	CPF	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	1,5	2,3	27,7	0,6
Bourgogne-Franche-Comté	0,6	1,5	16,2	0,2
Bretagne	0,1	2,3	19,7	0,3
Centre-Val de Loire	0,1	1,3	12,9	0,3
Corse	0,0	0,8	25,6	0,0
Grand Est	0,4	1,5	24,7	0,4
Hauts-de-France	0,4	0,9	20,1	0,2
Île-de-France	0,9	1,4	17,4	0,3
Normandie	0,1	1,9	26,8	0,4
Nouvelle-Aquitaine	0,3	2,0	20,5	0,5
Occitanie	0,0	1,5	18,9	0,6
Pays de la Loire	0,2	2,0	18,6	0,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,2	2,6	17,3	0,6
Ensemble	0,5	1,8	20,6	0,4

Sources : Actaliens, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

¹ : hors DOM.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cliniques vétérinaires, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CHÔMAGE TRÈS ÉLEVÉ

En atteignant 12,5 %, le taux de chômage de la branche est assez conséquent.

Il est supérieur à celui du secteur (9,9 %).



HAUSSE DU CHÔMAGE

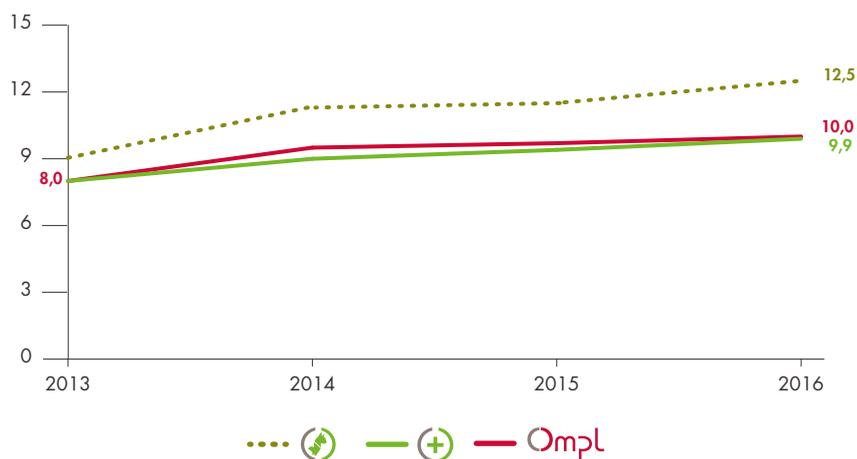
Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 3,5 points.

Taux de chômage¹ annuel

			
Salariés avec période(s) de chômage	2 663	31 641	43 771
Salariés sans période de chômage	18 598	288 696	394 878
Effectif total	21 261	320 337	438 649
Taux de chômage annuel (%)	12,5	9,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2016.

 Secteur santé

Branche professionnelle

 Cliniques vétérinaires

1. 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 et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi.



TAUX ÉQUIVALENTS ENTRE LES GENRES

Les femmes et les hommes sont presque aussi souvent au chômage. Le différentiel de taux est similaire au sein du secteur.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers.



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.

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	12,6	9,9	10,1
Hommes	12,0	10,0	9,5
Ensemble	12,5	9,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	15,2	13,3	13,3
35-49 ans	5,7	8,5	8,3
50 ans et +	1,9	5,6	5,1
Ensemble	12,5	9,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	11,3	10,9	9,8
Professions intermédiaires	13,5	6,8	7,8
Employés	12,8	11,7	11,4
Ouvriers	15,2	11,6	11,7
Ensemble	12,5	9,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

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

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	11,2	9,1	9,4
Temps partiel	13,9	11,2	11,1
Ensemble	12,5	9,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Provence Alpes-Côte d'Azur (15,5 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (9,2 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

+ de 100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- ① Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ① Entreprises d'experts en automobile (3)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (4)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cliniques vétérinaires (4)

19 études prospectives

- ① Entreprises d'économistes de la construction (1)
- ① Entreprises d'experts en automobile (1)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (2)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (2)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (1)
- ① Cabinets médicaux (1)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

23 études thématiques

- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Bac professionnel dans les cabinets de géomètres (2019)
- ① Chômages des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes (2011), cabinets de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Expertise automobile en Europe (2014)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Plateforme emploi compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)

30 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018)

11 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① Cartographie des mobilités (en cours)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2020)

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 1 349 045 entreprises de proximité salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises libérales sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés : des entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local, employant majoritairement des femmes. Une contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.