

2025

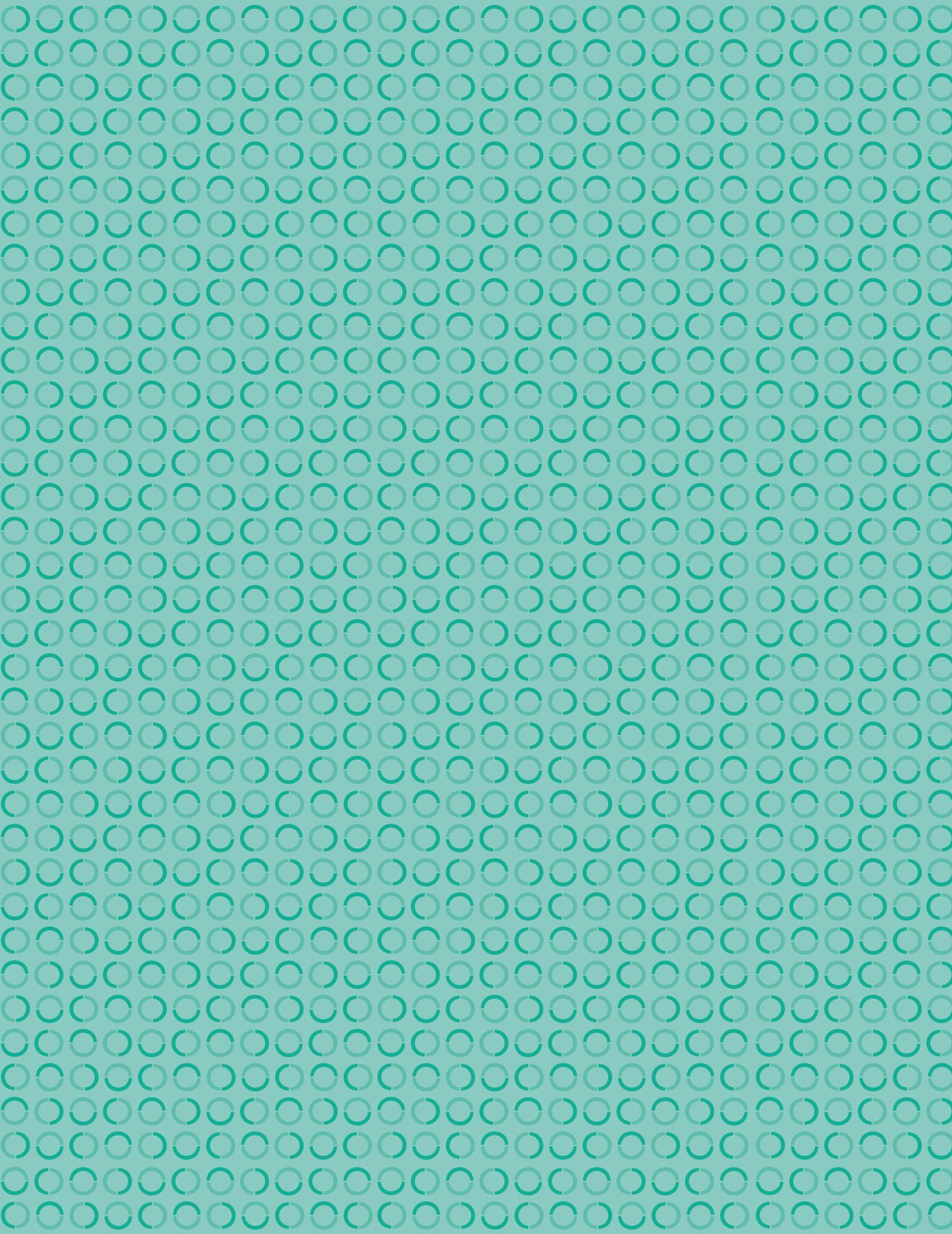


Cabinets et cliniques
vétérinaires

RÉPERTOIRE DES MÉTIERS NON VÉTÉRINAIRES



Ompl





ÉDITO

Le répertoire des métiers, un outil au service des entreprises et des salariés

L'étude prospective, réalisée en 2019 pour la branche des cabinets vétérinaires, identifiait des évolutions impactant les emplois non vétérinaires dans leur périmètre d'intervention ainsi que le recours à d'autres types de compétences, en lien avec la reconfiguration des établissements de soins vétérinaires.

Depuis, de nouveaux métiers sont venus compléter les équipes aux côtés des vétérinaires et des auxiliaires.

La reconfiguration des équipes nécessite, au niveau de la branche des cabinets et cliniques vétérinaires, d'ajuster la grille de classification et de prendre en compte les besoins en compétences de l'ensemble des professionnels dans sa politique de formation.

Pour ce faire, une analyse de l'ensemble des métiers et des compétences non vétérinaires constitue un outil indispensable à la mise en œuvre d'une stratégie emploi-formation adaptée.

C'est dans cet objectif que la branche des cabinets et cliniques vétérinaires a sollicité l'OMPL pour la réalisation d'un répertoire des métiers non vétérinaires.

Cette étude, copilotée par les partenaires sociaux de la branche, a abouti à la formalisation d'un répertoire des métiers non vétérinaires au plus près des réalités des entreprises et des salariés qui sera, à ne pas en douter, un outil au service de tous les acteurs concernés.

Avec ce répertoire des métiers, l'OMPL confirme sa mission d'être un partenaire des branches professionnelles de son périmètre pour l'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels

Stevan JOVANOVIC
Président

Jacques NINEY
Vice-président



102 459
entreprises
employeuses



496 473
salariés



83,1 %
femmes



16,9%
hommes

3 secteurs



Cadre de vie-technique



Juridique



Santé

11 branches



Entreprises
d'architecture



Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires



Cabinets dentaires libéraux



Cabinets ou entreprises
d'expertises en automobile



Cabinets d'avocats



Laboratoires de biologie
médicale extra-hospitaliers



Offices de commissaires-priseurs
judiciaires et sociétés de ventes volontaires
de meubles aux enchères publiques



Cabinets médicaux



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie d'officine



Cabinets et cliniques
vétérinaires



+ de 200
publications



30
baromètres annuels



Rencontres régionales
et conférences thématiques



SOMMAIRE

04 Principaux résultats

07 Étude initiée par la CPNE-FP des cabinets et cliniques vétérinaires

09 Analyse des offres d'emploi

État des lieux

Analyse des offres par métier

39 Professionnalisation et spécialisation des métiers non vétérinaires

Des difficultés exprimées pour l'embauche des profils non vétérinaires concentrées sur les structures les plus grandes

Organisation des équipes et du travail liés à la taille de la structure

Postes non vétérinaires assez spécialisés, couvrant toute la chaîne de valeur

Importance des métiers supports

Auxiliaire, un métier clé en grande transformation

Impact de l'appartenance à un groupe sur l'organisation du travail et les postes

Forte influence de l'activité rurale et équine sur l'organisation du travail et les métiers

46 Répertoire des métiers non vétérinaires



“

L'organisation du travail dans les établissements de soins vétérinaires varie selon leur taille et leur stratégie.

“

Le métier d'auxiliaire est le plus représenté dans les établissements de soins vétérinaires.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

ORGANISATION DES ÉTABLISSEMENTS DE SOINS VÉTÉRINAIRES EN ÉVOLUTION

L'organisation du travail dans les établissements de soins vétérinaires varie selon leur taille et leur stratégie. Les petites structures (moins de 5 salariés) adoptent souvent un modèle d'organisation classique, avec des auxiliaires vétérinaires polyvalentes, des vétérinaires voire un salarié en charge de l'administratif. Les cliniques de taille intermédiaire (entre 5 et 20 salariés) introduisent une semi-spécialisation, avec des auxiliaires polyvalents occupant des fonctions spécifiques à temps partiel et, dans certains cas, des postes dédiés comme l'imagerie médicale. Enfin, les grandes structures (plus de 20 salariés)¹, notamment les CHV (Centres hospitaliers vétérinaires) et les cliniques de référés (cliniques de vétérinaires spécialisés vers lesquels l'animal est redirigé par le vétérinaire traitant pour un avis, des examens ou soins spécifiques - cardiologie, oncologie, ophtalmologie...), adoptent une organisation taylorisée, marquée par des fonctions

hautement spécialisées pour chaque activité (accueil, chirurgie, imagerie, etc.) et des équipes supports dédiées à la gestion et à la maintenance.

Cette diversité organisationnelle reflète les besoins variés des entreprises, influencés par leur taille et la complexité des activités. Les difficultés liées à l'embauche de profils non vétérinaires sont particulièrement marquées dans les grandes structures, où les limites de la grille de classification actuelle de la convention collective deviennent évidentes.

La description du métier d'auxiliaire, même réparti sur plusieurs échelons, ne reflète pas la diversité et la spécialisation croissante des tâches qui leur incombent. De plus, l'absence de reconnaissance formelle d'autres métiers engendre, selon les établissements de soins vétérinaires, une confusion lors du positionnement de profils atypiques.

DIFFÉRENTS MÉTIERS PRÉSENTS DANS LES ENTREPRISES

L'étude prospective réalisée en 2018-2019 pour la Branche (De l'état des lieux à la prospective - cliniques vétérinaires - 2019) identifiait des évolutions à l'œuvre impactant les périmètres d'intervention des différents

métiers. Elle a permis de mettre en évidence la présence de métiers non vétérinaires cartographiés dans le présent répertoire. Sans surprise, le métier d'auxiliaire est le plus représenté dans les établissements de soins

¹: Tout au long de ce rapport, les « petites structures » désignent les entreprises de moins de 5 salariés, « structure de taille intermédiaire » celles ayant entre 5 et 20 salariés, et « grandes structures » celles de plus de 20 salariés.

vétérinaires. Il a néanmoins été fait état de métiers intervenant aux différents maillons de la chaîne de vétérinaires (différentes activités sur lesquelles les salariés peuvent intervenir) des établissements de soins vétérinaires: soin aux animaux, support aux activités vétérinaires, gestion des activités administratives

et de support. Ces derniers semblent les plus répandus, pour autant, l'apparition de profils très spécialisés disposant d'une formation et de l'expérience de la médecine humaine (technicien en imagerie médicale, technicien de laboratoire) est notable.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET MÉTIERS IMPACTÉS PAR L'ACTIVITÉ ET LE TYPE DE STRUCTURE

Les établissements de soins vétérinaires rejoignant un groupe voient leur organisation se modifier: tendance à la centralisation des fonctions supports (comptabilité, RH, communication, approvisionnements) hors des établissements, et au recentrage des équipes sur le soin et l'accueil. Cette évolution intègre de nouveaux postes spécifiques, tels que celui de gestionnaire d'établissement qui combine activités de gestion et interface avec le groupe.

Les cliniques rurales et équinnes se distinguent également par leurs besoins spécifiques, notamment en raison de la mobilité des vétérinaires intervenant dans les élevages.

Les auxiliaires y exercent des fonctions moins centrées sur les soins directs aux animaux et davantage sur la gestion administrative, la planification des déplacements et les interactions avec les organismes officiels. L'analyse biologique y est fréquente pour suivre la santé d'animaux de production, et les activités de conseil basées sur l'analyse de données s'y développent. Dans les cliniques équinnes, les installations et métiers sont adaptés aux soins particuliers des chevaux, intégrant aussi l'entretien des infrastructures spécialisées.

“

Les cliniques rurales et équinnes se distinguent par leurs besoins spécifiques en raison de la mobilité des vétérinaires.

ENJEUX DU RÉPERTOIRE DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

La Branche traverse une phase de transformation importante, où le modèle traditionnel de petites structures polyvalentes est défié par l'émergence d'établissements plus grands nécessitant une organisation plus structurée et une expertise accrue, à l'image des hôpitaux humains. Bien que les groupes centralisent certaines fonctions administratives et de supports, les besoins en recrutement d'auxiliaires, ou dans des domaines d'expertises comme l'imagerie et les ana-

lyses restent croissants. Certains établissements ruraux et équinnes se développent ou s'organisent en réseau, et souhaitent constituer des pôles spécifiques de conseil pour élargir leur activité.

Compte tenu de l'arrivée de nouveaux métiers dans les établissements de soins, liée aux évolutions en cours, l'actuel répertoire des métiers apparaît moins opérant et nécessite une mise à jour pour prendre en compte la diversité des métiers recrutés.



TROIS FAMILLES DE MÉTIERS 20 FICHES MÉTIERS

« Soin aux animaux » (hors métier de vétérinaire)

- Auxiliaire vétérinaire
- Animalier
- Ostéopathe animalier
- Palefrenier-soigneur
- Pareur

« Support aux activités des vétérinaires »

- Conseiller en élevage
- Technicien en imagerie médicale
- Technicien de laboratoire

« Gestion des activités administratives et de support »

- Assistant administratif
- Chargé d'accueil
- Gestionnaire d'établissement de soins vétérinaires
- Responsable d'équipe
- Agent d'entretien et de nettoyage
- Agent de maintenance
- Chargé de communication
- Comptable / Contrôleur de gestion
- Direction de service support
- Magasinier
- Responsable des achats et des approvisionnements
- Responsable RH



ÉTUDE INITIÉE PAR LA CPNE-FP DES CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES

FINALITÉ DE L'ÉTUDE

Une étude prospective de Branche a été réalisée par l'OMPL en 2019, à la demande de la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP) des cabinets et cliniques vétérinaires. Des évolutions impactant les emplois dans leur périmètre d'intervention ainsi que le recours à d'autres types de compétences y étaient identifiées, en lien avec la reconfiguration des établissements de soins vétérinaires. Depuis, la restructuration des équipes de travail a été enclenchée dans une partie de ces établissements, et la Branche a constaté l'apparition de nouveaux métiers aux côtés des vétérinaires et des auxiliaires.

La CPNE-FP a sollicité l'OMPL pour la réalisation d'un répertoire des métiers non vétérinaires au sein des établissements de soins vétérinaires. L'étude doit permettre à la Branche d'adapter sa politique de formation et sa grille de classification.

Objectifs de l'étude :

- Identifier les emplois non vétérinaires existants et leurs appellations dans les différents établissements de soins vétérinaires;
- décrire les métiers, sur la base d'échanges avec les établissements de la Branche;
- valider les résultats des entretiens au travers d'une enquête en ligne;
- formaliser le répertoire des métiers dans les établissements vétérinaires.



ÉTUDE COPILOTÉE PAR LA CPNE-FP ET L'OMPL

Ce travail résulte d'une demande de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) de la Branche adressée à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL).

■ L'OMPL est l'observatoire prospectif duquel relève la Branche des cliniques vétérinaires. Il a une mission de production

d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels. L'OMPL est financé par l'OPCO EP.

■ La CPNE-FP a assumé la responsabilité du copilotage de cette étude. Elle joue un rôle clé pour l'appropriation et l'exploitation des analyses proposées dans



le rapport et du répertoire des métiers en lui-même.

■ Le cabinet KYU Associés a été choisi pour mettre en œuvre et animer la démarche d'étude.

MÉTHODOLOGIE

L'étude se fonde sur une méthodologie combinant à la fois une démarche quantitative et qualitative. Elle a été mise en œuvre en trois phases:

■ Phase 1 – Cadrage de la mission

Lors de cette première phase, une analyse des offres d'emploi publiées par les établissements de la Branche, entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024, a été réalisée. Cette analyse a permis l'identification des grandes tendances de recrutement et les métiers et compétences les plus demandés au sein de la Branche. Des entretiens exploratoires ont été réalisés pour obtenir un premier avis sur les métiers et l'organisation dans les établissements de soins vétérinaires.

■ Phase 2 – État des lieux des métiers dans les cabinets et cliniques vétérinaires

Cette deuxième phase a permis l'identification exhaustive des différents métiers ou activités non vétérinaires présents dans les établissements de soins vétérinaires.

42 entretiens et 6 visites d'établissements ont été réalisés. Une attention particulière a été portée à la diversité des établissements interrogés en termes d'effectifs, de spécialité (canine, rurale, équine, production animale, NAC (nouveaux animaux de compagnie), centre de référés), ou d'appartenance à un groupe.

■ Phase 3 – Réalisation du répertoire des métiers

Cette troisième et dernière phase avait pour visée d'objectiver les analyses des premières phases en quantifiant les différents métiers identifiés et de finaliser le répertoire des métiers. Une enquête en ligne a été diffusée auprès des entreprises de la Branche. Celle-ci a permis de récolter 116 questionnaires complets. Différents groupes de travail avec les membres de la CPNE-FP ont permis de valider la liste des métiers à intégrer au répertoire.

ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOI

ÉTAT DES LIEUX

L'analyse des offres d'emploi publiées permet d'identifier les grandes tendances de recrutement, les métiers et les compétences recherchés. Cette analyse a alimenté la réflexion sur les nouveaux métiers et missions associées et orienté les entretiens conduits avec les différentes structures de la Branche.

L'analyse des offres d'emploi porte sur les offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024 par les entreprises de la Branche (idcc 1875, fusionnée en 2019 avec la Branche des vétérinaires praticiens salariés: idcc 2564).

DIFFÉRENTS MÉTIERS PRÉSENTS DANS LA BRANCHE

L'étude prospective réalisée en 2018-2019 pour la Branche identifiait des évolutions à l'œuvre impactant les périmètres d'intervention des différents métiers.

Métiers non vétérinaires dans les entreprises de la Branche

Sans surprise, les deux métiers les plus recherchés sont ceux d'auxiliaire et de vétérinaires, mais d'autres métiers sont également très demandés comme les secrétaires et chargés d'accueil, les agents d'entretien ou encore les palefreniers.

Top 20 des métiers regroupant le plus d'offres d'emploi

Vert: métiers liés au soin

Intitulés	Nombre d'offres
Auxiliaire	871
Vétérinaire	728
Secrétaire	130
Agent d'entretien	74
Chargé d'accueil	39
Palefrenier	28
Gestionnaire de cliniques vétérinaires	17
Assistant RH	16
Chargé	16
Standardiste	15
Animalier	13
Technicien de laboratoire	12
Assistant comptable	12
Comptable	11
Office manager	9
Assistant de gestion	8
Community	8
Responsable RH	7
Assistant de direction	6
Technicien de maintenance	6
Gestionnaire	6
Magasinier	6

(Source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

“

Les deux métiers les plus recherchés sont ceux d'auxiliaire et de vétérinaires.



“

63 % des offres d'emploi concernent des auxiliaires vétérinaires.

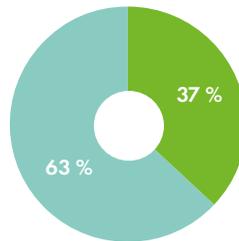
“

Les activités décrites pour les auxiliaires combinent très souvent de l'aide au vétérinaire, de l'administratif et du nettoyage.

“

Esprit d'équipe et motivation personnelle sont les deux qualités les plus recherchées.

① Part des offres d'auxiliaire vs les autres métiers (hors vétérinaires)



■ Autres métiers non vétérinaires
■ Auxiliaire vétérinaire

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

Le métier d'auxiliaire concerne 63 % des offres d'emploi publiées. De nombreux autres métiers sont également recherchés : fonctions support, agents d'accueil, d'entretien ou métiers plus techniques tels que les techniciens de laboratoires ou encore les palefreniers.

D'autres métiers ne sont pas représentés dans le tableau ci-dessus mais font l'objet d'offres d'emploi publiées par les structures de la Branche. Quelques offres d'emploi concernent le métier d'agent de maintenance ou encore de manipulateur en électroradiologie (4 chacun).

Structures à la recherche de salariés plutôt polyvalents

La polyvalence se reflète dans les attendus des offres d'emploi mais également dans les intitulés de postes qui regroupent parfois deux ou trois métiers en un seul. Les auxiliaires sont les premiers concernés. Les activi-



tés décrites, souvent variées, combinent de l'aide au vétérinaire, de l'administratif et du nettoyage. Les fonctions supports/d'encadrement ne sont pas en reste, il n'est pas rare que les intitulés soient doubles (par exemple « Office Manager /Responsable RH – Administratif »).

COMPÉTENCES NÉCESSAIRES

L'analyse des compétences recherchées et précisées dans les offres d'emploi informe sur les besoins des structures vétérinaires. Les compétences techniques (« hard skills ») sont, bien évidemment, intrinsèquement liées au métier indiqué. Il est donc logique de retrouver dans les premières compétences du classement celles pouvant s'appliquer aux auxiliaires : « activités de conseil », « interventions chirurgicales », « opérations de stérilisation » ou encore « pharmacie d'officine » liée à la vente de médicaments destinés aux animaux. Néanmoins, les compétences d'accueil et de secrétariat restent prédominantes pour les métiers non vétérinaires : « accueil du public », « gestion du standard téléphonique », « secrétariat », « gestion de planning » ...

Pour ce qui est des savoir-être (« soft skills »), l'esprit d'équipe est particulièrement recherché, ainsi que la motivation personnelle et l'adaptabilité. Cette dernière compétence est à mettre en regard

avec le métier très polyvalent d'auxiliaire. Un bon sens de l'organisation, une bonne gestion du stress et un fort sens des responsabilités sont également indispensables dans ces structures où la vie d'animaux est parfois en jeu.

📌 **Top 20 des compétences des métiers hors vétérinaires avec le plus d'occurrences**

Compétences « hard skills »	Nombre d'occurrences
Activités de conseil	480
Accueil du public	343
Gestion du standard téléphonique	337
Interventions chirurgicales ou support aux interventions chirurgicales	319
Vente	304
Nettoyage des bâtiments et locaux	274
Vente et conseil	263
Opérations de stérilisation	251
Application des normes d'hygiène	249
Secrétariat	244
Gestion de planning	242
Inventaire et contrôle du stock	238
Pharmacie d'officine	224
Gestion administrative	212
Nettoyage industriel	180
Facturation	174
Médecine vétérinaire	158
Comptabilité	150
Aisance au téléphone	132
Gestion de l'agenda	124

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

Compétences « soft skills »	Nombre d'occurrences
Esprit d'équipe	438
Motivation personnelle	417
Minutie ou attention aux détails	276
Adaptabilité	226
Sens de l'organisation	224
Compétences interpersonnelles	212
Sens de la communication	133
Gestion du stress	76
Convivialité	41
Enthousiasme	37
Dynamisme	32
Curiosité	30
Entreprenant	28
Réceptif	27
Leadership	25
Ponctualité	25
Optimisme	25
Sens du service	24
Polyvalence	23
Sens des responsabilités	21

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

PIC DE RECRUTEMENT APRÈS LA CRISE SANITAIRE

Entre janvier 2017 et mars 2024, 2 109 offres d'emploi sont publiées. Leur nombre progresse fortement à partir de 2021 avec un maximum de 531 offres sur les quatre trimestres de 2022. Cette hausse est cohérente au regard de l'activité des établissements

“

Entre 2017 et mars 2024, **2 109** offres d'emploi publiées.



“

Les vétérinaires dans le top 5 des métiers les plus difficiles à recruter entre 2021 et 2023.



Clé de lecture

2 109 offres d'emploi publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024.

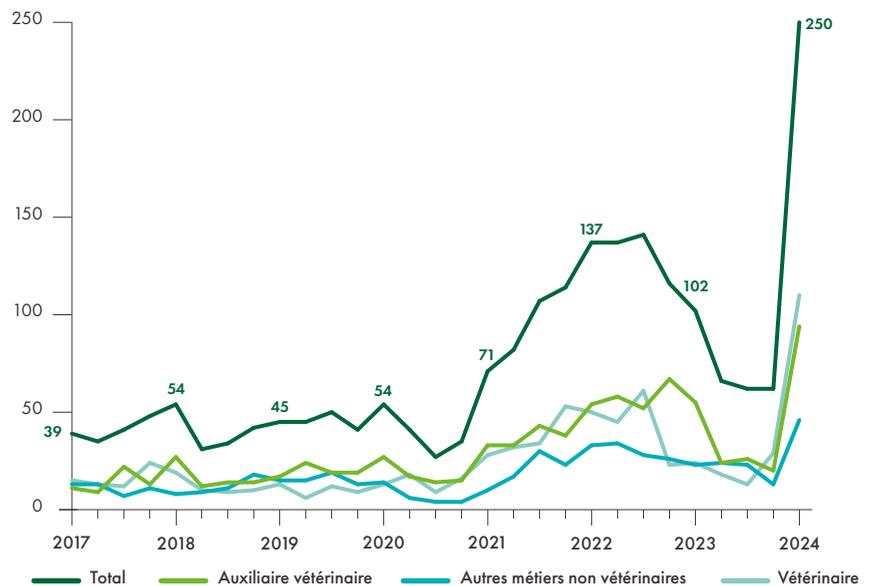
250 offres dénombrées au premier trimestre 2024 dont :

- 94 d'auxiliaire vétérinaire ;
- 46 d'autres emplois non vétérinaires ;
- 110 de vétérinaire salarié.

vétérinaires puisque celle-ci a connu une forte augmentation liée à la crise sanitaire : adoption de plus d'animaux domestiques, meilleure observation de ces animaux pendant le télétravail, diminution des dépenses de loisir se traduisant par une augmentation du budget dédié aux soins. Les vétérinaires sont d'ailleurs dans le top 5 des métiers les plus difficiles à recruter entre 2021 et 2023

(France Travail). L'augmentation du turnover dans la Branche peut également expliquer ce pic de recrutements car la crise sanitaire a favorisé les changements de carrière et les reconversions. De même, les offres d'emploi collectées indiquent que ce pic de recrutement ne concerne pas seulement les vétérinaires, mais également les auxiliaires et d'autres professions.

Évolution de la publication des offres d'emploi



(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOI PAR MÉTIER

“

Auxiliaire vétérinaire, un métier aux missions multiples :

- soins aux animaux ;
- aide technique au vétérinaire ;
- accueil ;
- conseil sur l'alimentation ;
- tâches administratives ;
- entretien/hygiène.

AUXILIAIRE VÉTÉRINAIRE

Le métier d'auxiliaire est **le plus demandé** en nombre d'offres d'emploi publiées. Il s'agit de l'un des métiers pour lequel le nombre d'offres d'emploi a fortement augmenté avec la crise sanitaire. Outre les intitulés d'auxiliaire vétérinaire ou d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire, de nombreux autres intitulés sont

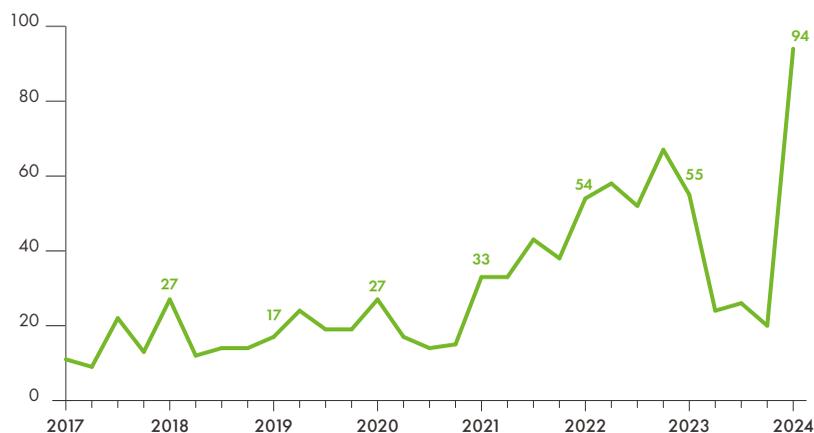
utilisés pour caractériser ce métier : « assistant(e) vétérinaire », « secrétaire – aide vétérinaire », « auxiliaire de soins vétérinaires » ... Cette multiplicité d'appellations reflète **la polyvalence des missions**, ainsi que les différents échelons possibles. La diversité de missions se confirme dans les descriptions des offres d'emploi : soins aux animaux, aide technique au vétérinaire, accueil, conseil sur

l'alimentation, tâches administratives, missions d'entretien/d'hygiène...

Bien que la majorité des auxiliaires soient polyvalents dans leurs missions, ils peuvent également être **spécialisés**: auxiliaires de nuit, activité dédiée (accueil, bloc, radiologie...) ou encore une spécialisation selon les animaux accueillis par la structure (canin,

rural, équin, NAC). En outre, le métier est particulièrement demandé par les entreprises de moins de 10 salariés (81 % des offres). 51 % d'entre eux sont recrutés en CDI et 43 % en CDD. De plus, la grande majorité des offres indiquent un temps de travail supérieur à 32 heures (71 %).

Évolution de la publication des offres d'emploi



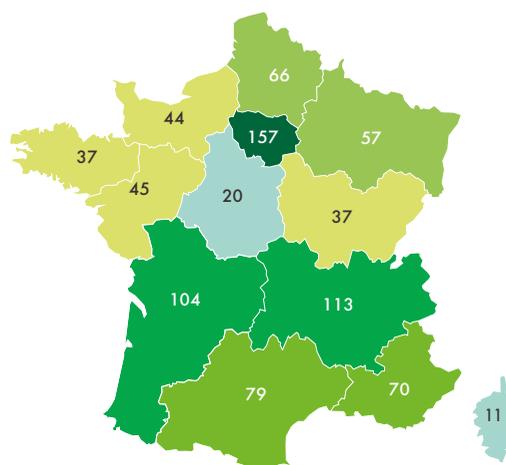
(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

871 offres d'emploi d'auxiliaire vétérinaire publiées sur la période dont **94** au premier trimestre 2024.

Répartition des offres d'emploi par région



(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

Entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024, **157** offres (**18 %**) localisées en Île-de-France.

“

871 offres publiées sur la période :

- 447 en CDI ;
- 618 à plus de 32 heures hebdomadaire ;
- 710 par des entreprises de moins de 10 salariés.

① Répartition des offres d'emploi selon leurs caractéristiques (contrat, temps de travail et taille d'entreprise)

Type de contrat de travail	Nombre d'offres
Contrat à durée indéterminée (CDI)	447
Contrat à durée déterminée (CDD)	376
Possibilité de CDI	23
Alternance	15
Stage/Jeune diplômé	6
Remplacement/Intérim	4
Total	871

Temps de travail ²	Nombre d'offres
> 32 heures	618
≤ 32 heures	250
Variable	3
Total	871

Taille d'entreprise	Nombre d'offres
1-9 salariés	710
10-49 salariés	122
0 salarié	3
Non renseignée	36
Total	871

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

① Top 10 des compétences avec le plus d'occurrences

Compétences « hard skills »	Nombre d'occurrences
Activités de conseil	422
Support aux interventions chirurgicales	278
Vente et conseil	254
Opérations de stérilisation	228
Pharmacie d'officine	222
Accueil du public	204
Gestion du standard téléphonique	180
Vente	180
Application des normes d'hygiène	171
Secrétariat	169

Compétences « soft skills »	Nombre d'occurrences
Esprit d'équipe	262
Motivation personnelle	212
Adaptabilité	133
Minutie ou attention aux détails	100
Sens de l'organisation	85
Sens de la communication	67
Compétences interpersonnelles	56
Gestion du stress	41
Convivialité	19
Curiosité	16

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



2: Les données accessibles ne renseignent pas sur le temps de travail exact proposé dans les offres d'emploi. Elles ne permettent donc pas d'identifier si les postes relèvent d'un temps complet ou d'un temps partiel, la durée légale de travail hebdomadaire étant fixée à 35 heures.

SECRÉTAIRE/CHARGÉ D'ACCUEIL/STANDARDISTE

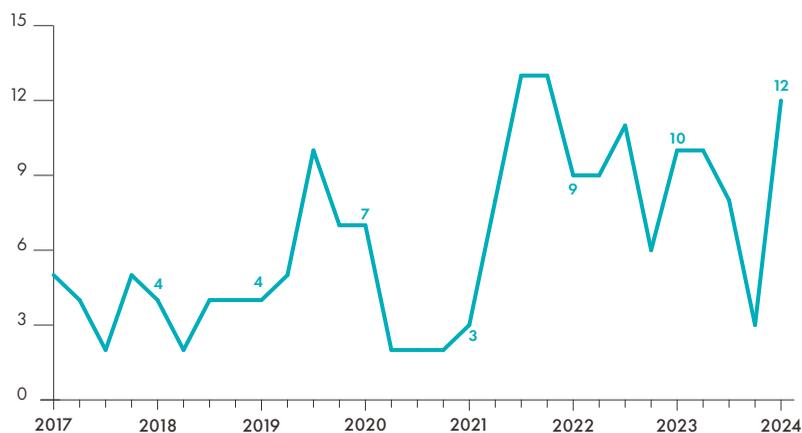
Trois intitulés sont combinés pour ce métier : secrétaire, chargé d'accueil et standardiste. Malgré des appellations différentes dans les offres d'emploi, les activités sont similaires : accueil physique et/ou téléphonique, prise de rendez-vous, gestion des mails/courriers, mise à jour des dossiers... Des activités de vente au comptoir, d'achat/suivi des com-

mandes et traitement des factures, ou même de gestion comptable peuvent s'y adjoindre.

Ce métier est principalement recherché par les petites entreprises (52 %), majoritairement pour des emplois en CDI (59 % des offres) et pour un temps de travail supérieur à 32 heures (67 %).

Les offres d'emploi ont atteint leur plus haut niveau en 2021, au moment de la crise sanitaire.

Évolution de la publication des offres d'emploi



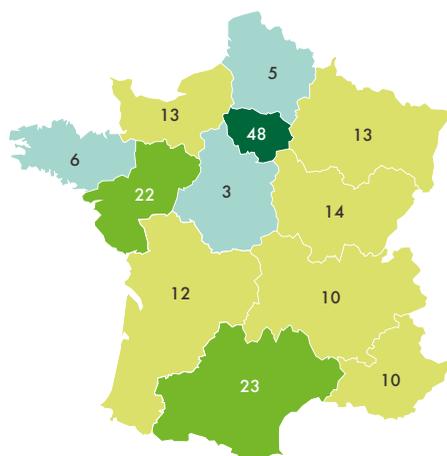
(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

184 offres d'emploi de secrétaire/chargé d'accueil/standardiste publiées sur la période dont 12 au premier trimestre 2024.

Répartition des offres d'emploi par région



(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

Entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024, 48 offres (26 %) localisées en Île-de-France.

“

184 offres publiées sur la période :

- 109 en CDI ;
- 124 à plus de 32 heures hebdomadaire ;
- 96 par des entreprises de moins de 10 salariés.

④ Répartition des offres d'emploi selon leurs caractéristiques (contrat, temps de travail et taille d'entreprise)

Type de contrat de travail	Nombre d'offres
Contrat à durée indéterminée (CDI)	109
Contrat à durée déterminée (CDD)	61
Possibilité de CDI	10
Stage/Jeune diplômé	2
Alternance	1
Remplacement/Intérim	1
Total	184

Temps de travail	Nombre d'offres
> 32 heures	124
≤ 32 heures	59
Variable	1
Total	184

Taille d'entreprise	Nombre d'offres
1-9 salariés	96
10-49 salariés	68
Non renseignée	20
Total	184

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

④ Top 10 des compétences avec le plus d'occurrences

Compétences « hard skills »	Nombre d'occurrences
Accueil du public	103
Gestion du standard téléphonique	80
Gestion de planning	60
Secrétariat	55
Archivage et classement	45
Facturation	43
Distribution du courrier	40
Gestion des dossiers	32
Comptabilité	31
Gestion de l'agenda	31

Compétences « soft skills »	Nombre d'occurrences
Esprit d'équipe	63
Motivation personnelle	44
Sens de l'organisation	39
Compétences interpersonnelles	38
Minutie ou attention aux détails	35
Adaptabilité	32
Gestion du stress	22
Convivialité	17
Sens de la communication	15
Polyvalence	12

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE

Bien que peu d'offres d'emploi aient été publiées depuis 2017, le métier de manipulateur en électroradiologie semble se développer. Celui-ci demande notamment des compétences pointues dans la maîtrise des équipements d'imagerie.

Si des auxiliaires sont parfois formées pour monter en compétences et l'exercer, les manipulateurs en électroradiologie exerçant en santé humaine sont également qualifiés

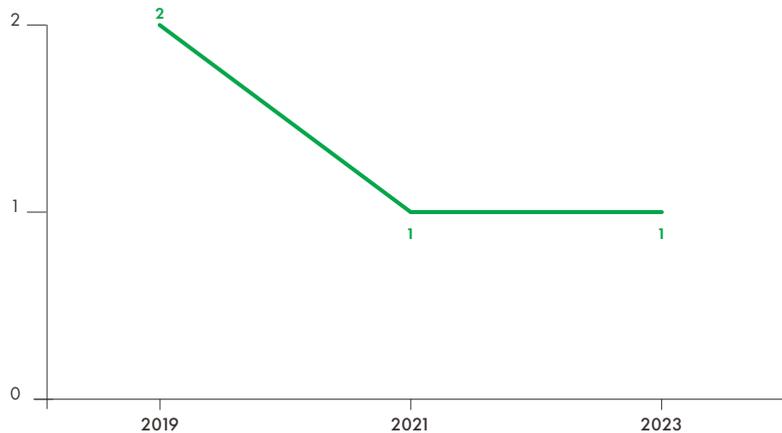
pour travailler dans une structure vétérinaire. Les équipements sont, effectivement, identiques pour les animaux et les humains. Il faut cependant savoir adapter les protocoles rédigés pour la santé humaine aux spécificités animales.

Le peu d'offres collectées ne permet pas d'évaluer les besoins pour ce métier. Néanmoins, seules les structures possédant des équipements d'imagerie relativement complexes à manipuler (IRM notamment) recrutent des manipulateurs en électroradiologie.



Le métier de manipulateur en électroradiologie demande des compétences pointues dans la maîtrise des équipements d'imagerie.

Évolution de la publication des offres d'emploi



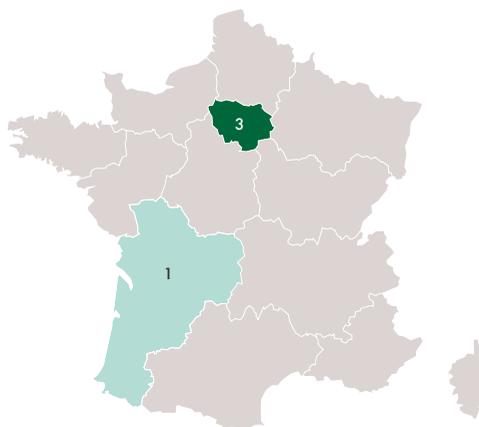
(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

4 offres d'emploi de manipulateur en électroradiologie publiées sur la période dont 1 en 2023.

Répartition des offres d'emploi par région



(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

Entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024, 3 offres (75%) localisées en Île-de-France.

“

4 offres publiées sur la période :

- 4 en CDI ;
- 2 à plus de 32 heures hebdomadaire ;
- 3 par des entreprises de moins de 10 salariés.

① Répartition des offres d'emploi selon leurs caractéristiques (contrat, temps de travail et taille d'entreprise)

Type de contrat de travail	Nombre d'offres
Contrat à durée indéterminée (CDI)	4
Total	4

Temps de travail	Nombre d'offres
> 32 heures	2
≤ 32 heures	2
Total	4

Taille d'entreprise	Nombre d'offres
1-9 salariés	3
10-49 salariés	1
Total	4

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

① Top 10 des compétences avec le plus d'occurrences

Compétences « hard skills »	Nombre d'occurrences
Scanner médical	3
Radiologie conventionnelle	3
Gestion de la qualité	2
Imagerie médicale	2
Imagerie	2
Maintenance et dépannage	2
X-Ray tomodensitométrie	1
Revue (Publication Périodique)	1
Imagerie par Résonance Magnétique (IRM)	1
Services techniques	1

Compétences « soft skills »	Nombre d'occurrences
Compétences interpersonnelles	1
Réceptif	1
Esprit d'équipe	1

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



ANIMALIER

Le métier d'animalier semble se situer à l'intersection des métiers d'auxiliaire et d'agent d'entretien. En effet, les offres collectées mentionnent des missions de nettoyage de l'environnement de vie des animaux du matériel, ainsi que de leur nourrissage. Certaines offres mentionnent la réalisation de soins d'hygiène et de confort des animaux et des promenades.

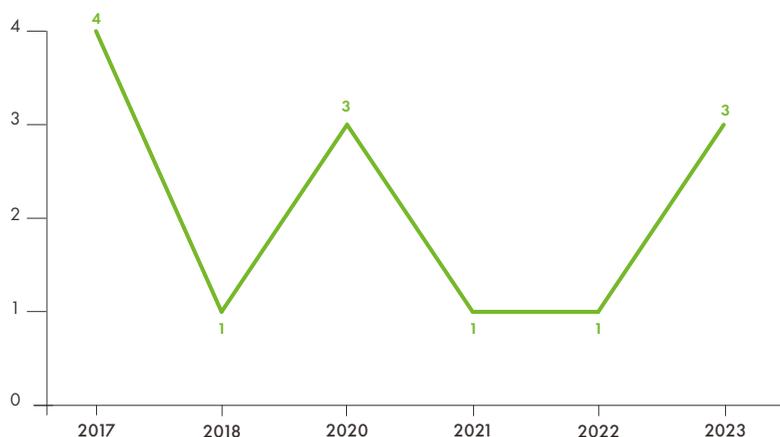
Ce métier semble avoir différentes appellations: animalier, employé de chenil/de refuge, soigneur animalier, groomeur... Mais les activités citées sont sensiblement les mêmes.

Le métier d'animalier est majoritairement exercé en CDI, pour un temps de travail supérieur à 32 heures et dans des entreprises de 10 à 49 salariés. Les recruteurs sont principalement des cliniques qui différencient le métier d'auxiliaire de celui d'animalier qui ne nécessite pas la formation d'auxiliaire pour l'exercer.



Le métier d'animalier se situe à l'intersection des métiers d'auxiliaire et d'agent d'entretien.

Évolution de la publication des offres d'emploi



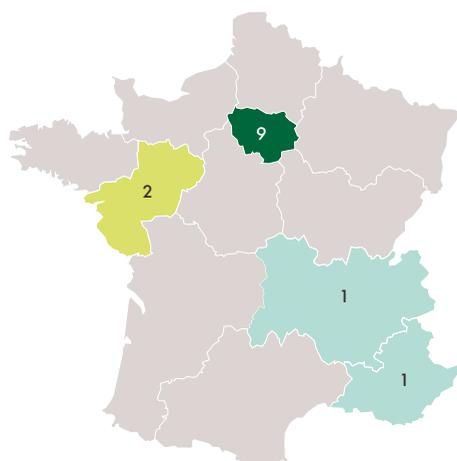
(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

13 offres d'emploi d'animalier publiées sur la période dont 3 en 2023.

Répartition des offres d'emploi par région



(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

Entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024, 9 offres (69%) localisées en Île-de-France.

“

13 offres publiées sur la période :

- 10 en CDI ;
- 11 à plus de 32 heures hebdomadaire ;
- 12 par des entreprises de moins de 10 à 49 salariés.

① Répartition des offres par contrat, temps de travail et taille d'entreprise

Type de contrat de travail	Nombre d'offres
Contrat à durée indéterminée (CDI)	10
Contrat à durée déterminée (CDD)	2
Contrat aidé	1
Total	13

Temps de travail	Nombre d'offres
> 32 heures	11
≤ 32 heures	2
Total	13

Taille d'entreprise	Nombre d'offres
1-9 salariés	1
10-49 salariés	12
Total	13

(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



① Top 10 des compétences avec le plus d'occurrences

Compétences « hard skills »	Nombre d'occurrences
Nettoyage des bâtiments et locaux	7
Application des normes d'hygiène	7
Nettoyage industriel	4
Cuisine et préparation de repas	4
Imagerie	3
Elearning	3
Ultrason	2
Asepsie	2
Médecine hospitalière	2

Compétences « soft skills »	Nombre d'occurrences
Persévérance	4
Motivation personnelle	4
Esprit d'équipe	3
Curiosité	2
Respect des procédures	2
Sens de l'organisation	2
Adaptabilité	1
Gestion du stress	1
Minutie ou attention aux détails	1

(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

PALEFRENIER

Le métier de palefrenier est, en termes de missions, très proche de celui d'animalier. Il est également appelé « soigneur de chevaux ». Il comporte cependant certaines spécificités puisqu'il s'exerce exclusivement au contact de chevaux, contrairement au métier d'animalier.

Le palefrenier ayant également pour mission l'entretien des locaux, des box, des clôtures,

des zones de stockage... des compétences techniques sont requises pour réaliser ces tâches.

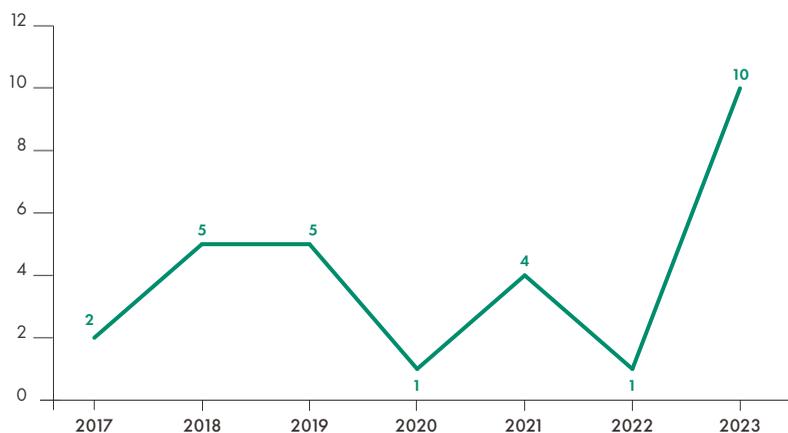
Il peut lui être demandé de savoir conduire un tracteur et de maîtriser certaines techniques d'élevage (passage à la barre, manipulation des foals, suivi de la reproduction...) et d'assurer l'entretien des espaces extérieurs.

Ce métier est exclusivement recruté par des cliniques équinés ou CHV équinés.



Le métier de palefrenier, très proche de celui d'animalier, s'exerce exclusivement au contact de chevaux.

Évolution de la publication des offres d'emploi



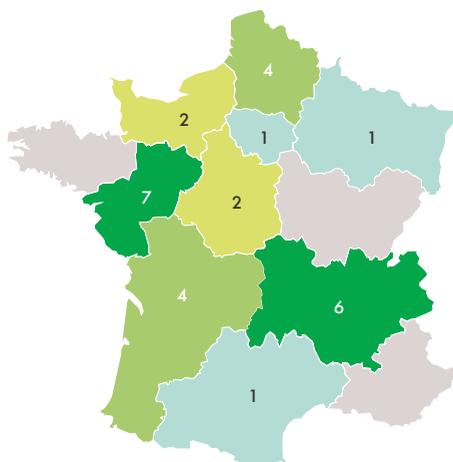
(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

28 offres d'emploi de palefrenier publiées sur la période dont 10 en 2023.

Répartition des offres d'emploi par région



(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

Entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024, 7 offres (25 %) localisées dans les Pays de la Loire.

“

28 offres publiées sur la période :

- 16 en CDD ;
- 20 à plus de 32 heures hebdomadaire ;
- 18 par des entreprises de moins de 10 salariés.

① Répartition des offres d'emploi selon leurs caractéristiques (contrat, temps de travail et taille d'entreprise)

Type de contrat de travail	Nombre d'offres
Contrat à durée déterminée (CDD)	16
Contrat à durée indéterminée (CDI)	11
Contrat aidé	1
Total	28

Temps de travail	Nombre d'offres
> 32 heures	20
≤ 32 heures	8
Total	28

Taille d'entreprise	Nombre d'offres
1-9 salariés	18
10-49 salariés	4
Non renseigné	6
Total	28

(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

① Top 10 des compétences avec le plus d'occurrences

Compétences « hard skills »	Nombre d'occurrences
Nettoyage des bâtiments et locaux	19
Physiologie	10
Application des normes d'hygiène	7
Inventaire et contrôle du stock	5
Activités de conseil	4
Aide à la Personne	4
Clôtures	4
Production animale	3
Ressources humaines	3
Support aux interventions chirurgicales	3

Compétences « soft skills »	Nombre d'occurrences
Motivation personnelle	10
Esprit d'équipe	9
Sens de l'organisation	5
Adaptabilité	4
Minutie ou attention aux détails	3
Compétences interpersonnelles	1
Bienveillance	1

(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



TECHNICIEN DE LABORATOIRE

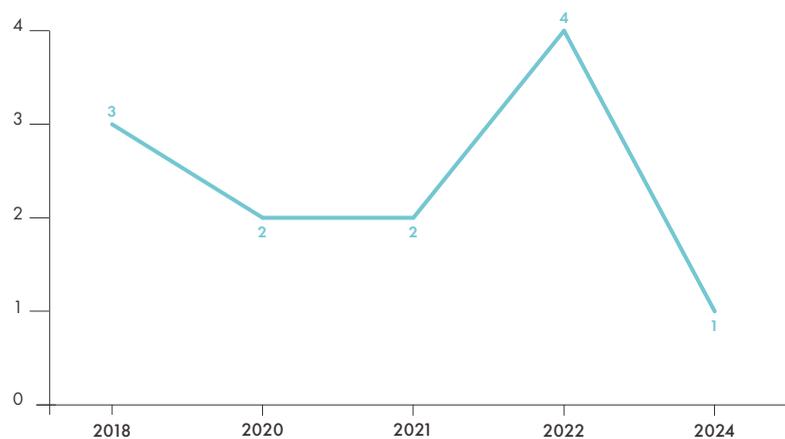
Les vétérinaires cherchent de plus en plus à optimiser leur temps de travail pour se consacrer essentiellement à des tâches « vétérinaires » et à déléguer les tâches administratives ou d'analyses biologiques pour lesquelles leur valeur ajoutée est moindre. Ainsi, le métier de technicien de laboratoire se développe en appui aux

vétérinaires dans certaines structures. Les compétences demandées sont relativement similaires à celles d'un technicien de laboratoire en santé humaine. Ainsi, outre leurs compétences en analyses biologiques, les techniciens de laboratoires ont parfois pour mission la gestion de la pharmacie, le suivi de l'état des stocks, la vérification et la maintenance des équipements d'analyse.



Le métier de technicien de laboratoire se développe en appui aux vétérinaires dans certaines structures.

Évolution de la publication des offres d'emploi



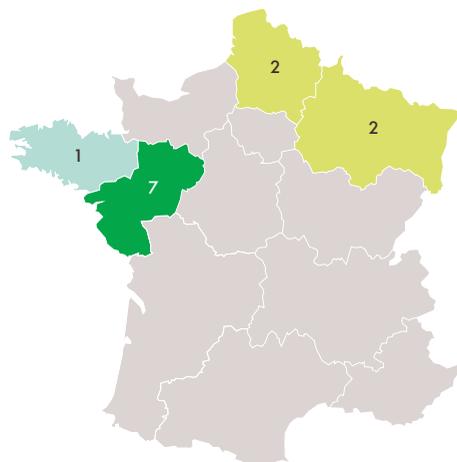
(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

12 offres d'emploi de technicien de laboratoire publiées sur la période dont 1 au premier trimestre 2024.

Répartition des offres d'emploi par région



(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

Entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024, 7 offres (58 %) localisées en dans les Pays de la Loire.

“

12 offres publiées sur la période :

- 7 en CDI ;
- 9 à plus de 32 heures hebdomadaire ;
- 7 par des entreprises de 10 à 49 salariés.

① Répartition des offres d'emploi selon leurs caractéristiques (contrat, temps de travail et taille d'entreprise)

Type de contrat de travail	Nombre d'offres
Contrat à durée déterminée (CDD)	7
Contrat à durée indéterminée (CDI)	5
Total	12

Temps de travail	Nombre d'offres
> 32 heures	9
≤ 32 heures	3
Total	12

Taille d'entreprise	Nombre d'offres
1-9 salariés	3
10-49 salariés	7
Non renseigné	2
Total	12

(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



① Top 10 des compétences avec le plus d'occurrences

Compétences « hard skills »	Nombre d'occurrences
Inventaire et contrôle du stock	4
Techniques de laboratoire	4
Centrifugation	3
HVAC	3
Maintenance et dépannage	3
Merchandising (Facing et Enfacement)	3
Travaux de saisie	3
Gestion de la qualité	3
Nettoyage industriel	2
Mesure et métrologie	2

Compétences « soft skills »	Nombre d'occurrences
Minutie ou attention aux détails	3
Sens de l'organisation	2
Adaptabilité	2
Compétences interpersonnelles	1
Polyvalence	1
Pensée systémique	1
Implication et investissement	1
Sens de la communication	1
Capacité d'analyse	1
Esprit d'équipe	1
Motivation personnelle	1

(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

RESPONSABLE D'EXPLOITATION/DIRECTEUR DE CLINIQUE/GESTIONNAIRE DE CLINIQUE

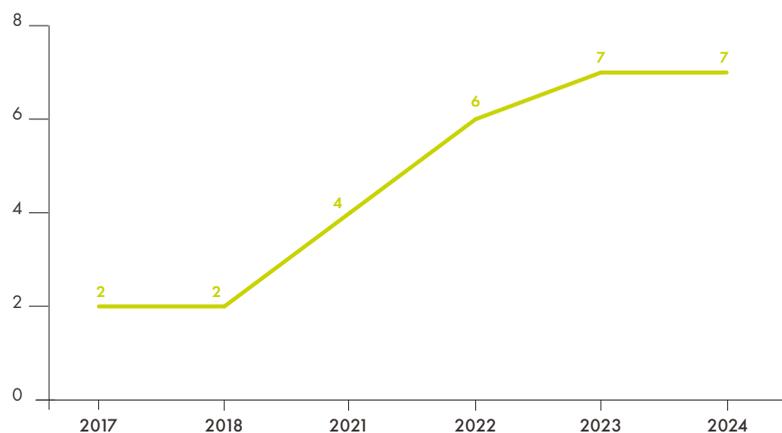
Le métier de responsable d'exploitation peut avoir différents intitulés selon les offres d'emploi: office manager, gestionnaire de clinique, directeur opérationnel, responsable des opérations... Il s'agit d'un métier support d'animation d'équipe, de gestion de l'activité, de gestion et suivi de la réso-

nergie, de gestion du plan de formation et des ressources humaines dans certains cas. Les profils recherchés sont des personnes « de terrain » capables de fédérer des équipes et d'être force de proposition (résolution de problématiques quotidiennes, diversification des activités, amélioration de la performance...). Les offres d'emploi proviennent, pour la majorité, de réseaux de cliniques. Il s'agit d'un métier ayant également pour mission la transmission des valeurs du réseau et des bonnes pratiques.

“

Les réseaux de cliniques sont les principaux recruteurs des responsables d'exploitation.

🕒 Évolution de la publication des offres d'emploi



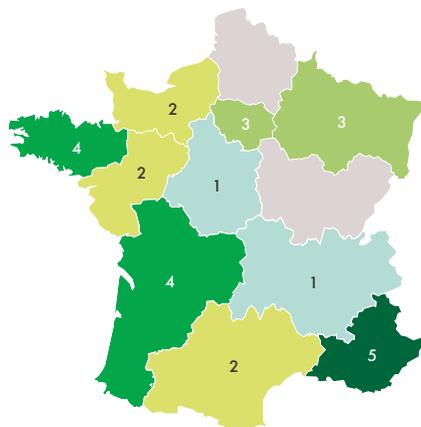
(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

28 offres d'emploi de responsable d'exploitation/directeur de clinique, gestionnaire de clinique publiées sur la période dont 7 au premier trimestre 2024.

🗺 Répartition des offres d'emploi par région



(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

Entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024, 5 offres (18 %) localisées en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

“

28 offres publiées sur la période :

- 25 en CDD ;
- 23 à plus de 32 heures hebdomadaire ;
- 24 par des entreprises de moins de 10 salariés.

① Répartition des offres d'emploi selon leurs caractéristiques (contrat, temps de travail et taille d'entreprise)

Type de contrat de travail	Nombre d'offres
Contrat à durée déterminée (CDD)	25
Contrat à durée indéterminée (CDI)	3
Total	28

Temps de travail	Nombre d'offres
> 32 heures	23
≤ 32 heures	2
Variable	3
Total	28

Taille d'entreprise	Nombre d'offres
1-9 salariés	24
10-49 salariés	2
Non renseigné	2
Total	28

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

① Top 10 des compétences avec le plus d'occurrences

Compétences « hard skills »	Nombre d'occurrences
Gestion de planning	23
Comptabilité	19
Recrutement	17
Gestion financière	17
Conformité réglementaire	16
Activités de conseil	13
Interventions chirurgicales	13
Management d'équipe	12
Ressources humaines	11
Organisation et préparation des réunions	9
Coaching	9
Gestion des achats	9
Droit du travail	9
Maintenance et dépannage	9

Compétences « soft skills »	Nombre d'occurrences
Sens de l'organisation	11
Compétences interpersonnelles	11
Motivation personnelle	9
Réceptif	9
Respect des procédures	8
Sens de l'anticipation	7
Leadership	4
Sens de la communication	3
Minutie ou attention aux détails	2
Sens de la diplomatie	2
Réseautage	1
Adaptabilité	1
Capacité d'analyse	1
Sens de la stratégie	1

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



RESPONSABLE/CHARGÉ/ ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES

À des fins d'analyses, les postes relatifs à la gestion des ressources humaines (responsables, chargés et assistants RH) sont regroupés, chacun ayant néanmoins un niveau de responsabilité différent. Ce type de métier fait partie des fonctions support. Il est particulièrement recherché par les CHV ou les sièges administratifs de réseaux de

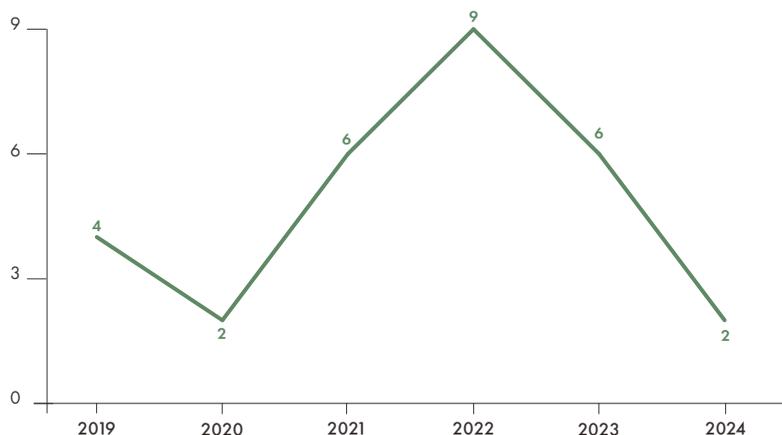
cliniques. Les compétences nécessaires pour la gestion de ressources humaines en structure vétérinaire sont sensiblement identiques à celles des autres secteurs mais nécessitent une très bonne connaissance des métiers et des problématiques inhérentes à ces organisations.

Le métier a connu un pic d'offres d'emploi à la sortie de la crise sanitaire. Un tiers des offres d'emploi proposent une durée de temps de travail inférieure à 32 heures hebdomadaires.



Les postes relatifs à la gestion des ressources humaines sont principalement proposés par les CHV ou les sièges administratifs de réseaux de cliniques.

Évolution de la publication des offres d'emploi



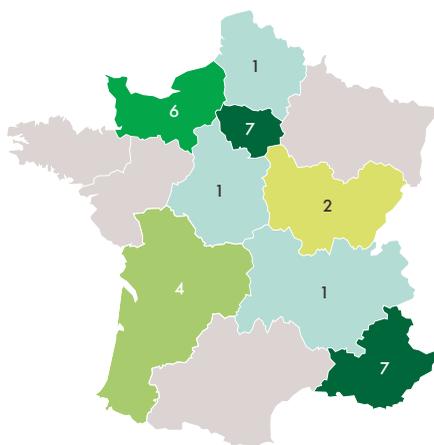
(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

29 offres d'emploi de responsable/chargé/assistant ressources humaines publiées sur la période dont 2 au premier trimestre 2024.

Répartition des offres d'emploi par région



(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

Entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024, 7 offres (24 %) localisées en Île-de-France.

“

29 offres publiées sur la période :

- 17 en CDI ;
- 19 à plus de 32 heures hebdomadaire ;
- 19 par des entreprises de moins de 10 salariés.

① Répartition des offres d'emploi selon leurs caractéristiques (contrat, temps de travail et taille d'entreprise)

Type de contrat de travail	Nombre d'offres
Contrat à durée indéterminée (CDI)	17
Contrat à durée déterminée (CDD)	6
Stage/Jeune diplômé	3
Alternance	2
Possibilité de CDI	1
Total	29

Temps de travail	Nombre d'offres
> 32 heures	19
≤ 32 heures	10
Total	29

Taille d'entreprise	Nombre d'offres
1-9 salariés	19
10-49 salariés	9
Non renseigné	1
Total	29

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

① Top 10 des compétences avec le plus d'occurrences

Compétences « hard skills »	Nombre d'occurrences
Ressources humaines	20
Microsoft Excel	12
Gestion administrative	12
Gestion de planning	11
Gestion de la paie	11
Ms Office	9
Recrutement	9
Comptabilité	7
Droit du travail	7
Gestion de contrat	6
Gestion de la formation	6

Compétences « soft skills »	Nombre d'occurrences
Compétences interpersonnelles	10
Motivation personnelle	9
Minutie ou attention aux détails	8
Esprit d'équipe	7
Adaptabilité	6
Implication et investissement	4
Respect des procédures	4
Leadership	4
Sens de l'organisation	3
Sens des responsabilités	3
Capacité d'analyse	3
Enthousiasme	2
Curiosité	2

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

COMPTABLE/ ASSISTANT COMPTABLE

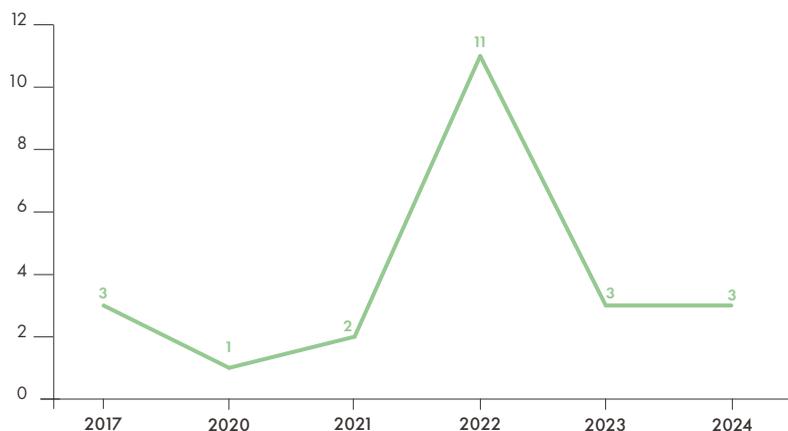
Le métier de comptable a connu un pic d'offres d'emploi suite à la crise sanitaire. Les comptables dans les structures vétérinaires travaillent au quotidien avec l'équipe administrative. Leurs missions sont assez clas-

siques et correspondent à celles confiées dans des structures non vétérinaires: saisie des écritures comptables, préparation des règlements, rapprochements bancaires, contrôle et justification des comptes... Certains peuvent également être en charge de la gestion des litiges, du suivi des contentieux et des relances des impayés.



Les missions des comptables sont assez classiques et correspondent à celles confiées dans des structures non vétérinaires.

Évolution de la publication des offres d'emploi



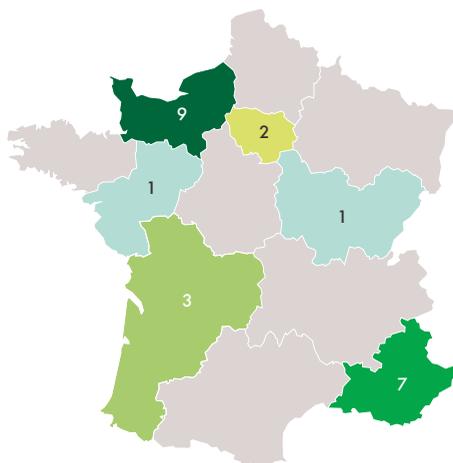
(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

23 offres d'emploi de comptable/assistant comptable publiées sur la période dont 3 au premier trimestre 2024.

Répartition des offres d'emploi par région



(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

Entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024, 9 offres (39 %) localisées en Normandie.



① Répartition des offres d'emploi selon leurs caractéristiques (contrat, temps de travail et taille d'entreprise)

Type de contrat de travail	Nombre d'offres
Contrat à durée indéterminée (CDI)	18
Contrat à durée déterminée (CDD)	3
Stage/Jeune diplômé	2
Total	23

Temps de travail	Nombre d'offres
> 32 heures	19
≤ 32 heures	3
Variable	1
Total	23

Taille d'entreprise	Nombre d'offres
1-9 salariés	16
10-49 salariés	6
Non renseigné	1
Total	23

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

① Top 10 des compétences avec le plus d'occurrences pour le métier

Compétences « hard skills »	Nombre d'occurrences
Comptabilité	21
Facturation	9
Comptabilité de gestion	7
Gestion des comptes débiteurs	6
Travaux de saisie	6
Microsoft Excel	5
Logiciel comptables	4
Logiciel Sage compta	4
Tenue de caisse	4
Gestion de la paie	4
Ressources humaines	3

Compétences « soft skills »	Nombre d'occurrences
Motivation personnelle	8
Esprit d'équipe	7
Minutie ou attention aux détails	6
Adaptabilité	5
Optimisme	2
Réactivité	2
Gestion du stress	2
Capacité d'analyse	2
Sens des responsabilités	1
Politesse	1
Entreprenant	1

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

“

23 offres publiées sur la période :

- 18 en CDI ;
- 19 plus de 32 heures hebdomadaire ;
- 16 par des entreprises de moins de 10 salariés.

ASSISTANT DE DIRECTION/ DE GESTION

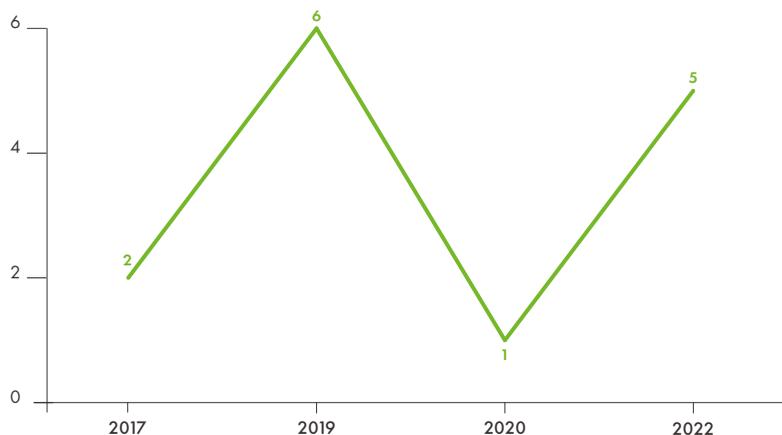
Le métier d'assistant de direction vient en support aux vétérinaires pour les tâches administratives, leur permettant de se concentrer sur les activités cœur de métier. Les assistants de direction prennent en charge de nombreuses missions administratives: suivi du

personnel, gestion des plannings, gestion des encaissements, gestion des règlements fournisseurs et clients, rédaction de supports de communication interne, gestion des mails et courriers. Ils peuvent également assumer des missions de gestion des stocks et d'encaissement. Il s'agit d'un métier très polyvalent, qui peut être en contact avec les clients et les fournisseurs.



Le métier d'assistant de direction vient en support aux vétérinaires pour les tâches administratives.

Évolution de la publication des offres d'emploi



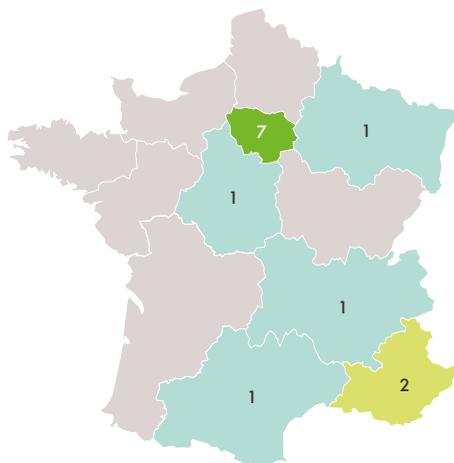
(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

14 offres d'emploi d'assistant de direction/de gestion publiées sur la période dont 5 en 2022.

Répartition des offres d'emploi par région



(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

Entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024, 7 offres (50%) localisées en Île-de-France

“

14 offres publiées sur la période :

- 13 en CDI ;
- 9 à plus de 32 heures hebdomadaire ;
- 6 par des entreprises de moins de 10 salariés.

① Répartition des offres d'emploi selon leurs caractéristiques (contrat, temps de travail et taille d'entreprise)

Type de contrat de travail	Nombre d'offres
Contrat à durée indéterminée (CDI)	13
Contrat à durée déterminée (CDD)	1
Total	14

Temps de travail	Nombre d'offres
> 32 heures	9
≤ 32 heures	5
Total	14

Taille d'entreprise	Nombre d'offres
10-49 salariés	6
1-9 salariés	4
Non renseigné	4
Total	14

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



① Top 10 des compétences avec le plus d'occurrences

Compétences « hard skills »	Nombre d'occurrences
Comptabilité	7
Gestion de planning	6
Facturation	6
Préparation et traitement de commandes	6
Distribution du courrier	6
Gestion des achats	6
Gestion des dossiers	5
Tenue de caisse	5
Organisation et préparation des réunions	5
Archivage et classement	5
Gestion des impayés	5

Compétences « soft skills »	Nombre d'occurrences
Motivation personnelle	6
Sens de l'organisation	6
Minutie ou attention aux détails	5
Sens de la communication	4
Esprit d'équipe	3
Politesse	2
Optimisme	2
Gestion de la communication interne	2
Compétences interpersonnelles	2
Sens des responsabilités	2
Adaptabilité	2

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

AGENT D'ENTRETIEN

Les locaux des structures vétérinaires sont soumis à des protocoles d'entretien très stricts. Le recrutement d'agents d'entretien pour réaliser ces tâches est indispensable, lorsqu'elles ne sont pas confiées aux auxiliaires ou aux animaliers. Les agents d'entretien doivent respecter des horaires fixes

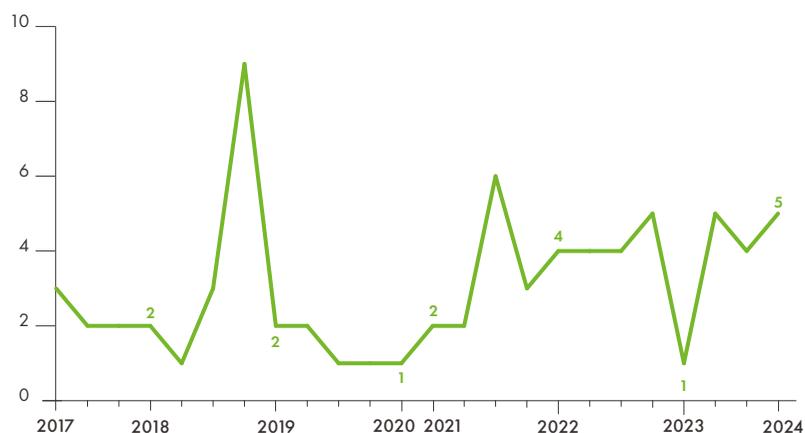
et réguliers de nettoyage, avec des protocoles à appliquer (produits spécifiques pour chaque pièce). Certains agents d'entretien se voient confier des missions de petit bricolage (changement d'ampoule, débouchage d'évier, recollage de plaintes...).

68 % des offres d'emploi proposent une durée de temps de travail inférieur à 32 heures hebdomadaires.



Le recrutement d'agents d'entretien est souvent indispensable au regard des protocoles très stricts à respecter.

Évolution de la publication des offres d'emploi

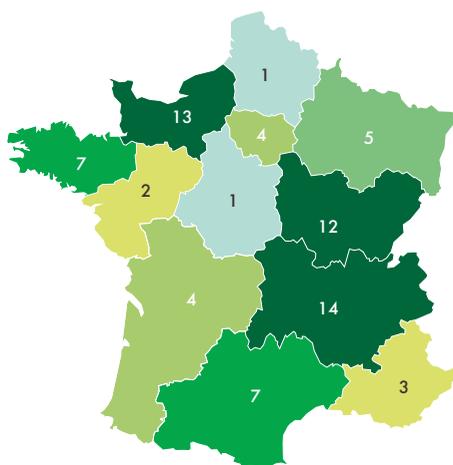


(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture
74 offres d'emploi d'agent d'entretien publiées sur la période dont 5 au premier trimestre 2024.

Répartition des offres d'emploi par région



(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture
Entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024, 14 offres (19 %) localisées en Auvergne-Rhône-Alpes.

“

74 offres publiées sur la période :

- 39 en CDI ;
- 24 à plus de 32 heures hebdomadaire ;
- 48 par des entreprises de moins de 10 salariés.

① Répartition des offres d'emploi selon leurs caractéristiques (contrat, temps de travail et taille d'entreprise)

Type de contrat de travail	Nombre d'offres
Contrat à durée indéterminée (CDI)	39
Contrat à durée déterminée (CDD)	30
Possibilité de CDI	5
Total	74

Temps de travail	Nombre d'offres
> 32 heures	24
≤ 32 heures	50
Total	74

Taille d'entreprise	Nombre d'offres
1-9 salariés	48
10-49 salariés	15
Non renseignée	10
0 salarié	1
Total	74

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



① Top 10 des compétences avec le plus d'occurrences

Compétences « hard skills »	Nombre d'occurrences
Nettoyage des bâtiments et locaux	65
Application des normes d'hygiène	38
Activités de ménage	16
Description du produit	13
Utilisation de produits de nettoyage	12
Ameublement	8
Inventaire et contrôle du stock	8
Entretien et nettoyage du linge et des vêtements	8
Désinfection de matériel ou d'équipements	7
Évacuation et recyclage des déchets	5
Maintenance et dépannage	4
Entretien des textiles	3

Compétences « soft skills »	Nombre d'occurrences
Motivation personnelle	28
Sens de l'organisation	15
Minutie ou attention aux détails	15
Esprit d'équipe	8
Adaptabilité	7
Ponctualité	2
Sens de la communication	2
Respect des procédures	1
Bienveillance	1
Dynamisme	1
Politesse	1
Patience	1

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

TECHNICIEN DE MAINTENANCE

Bien qu'assez peu d'offres aient été collectées pour le métier de technicien de maintenance, les structures vétérinaires peuvent en embaucher. Ils assurent la petite maintenance préventive ou corrective d'équipements ou du bâtiment. Les techniciens de

maintenance doivent posséder de bonnes connaissances en matériel médical (gestion de générateur à oxygène, d'appareils à vide chirurgical, d'imagerie, de physiothérapie...).

Des plombiers itinérants sont également recrutés par des réseaux, pour réaliser des travaux ou des dépannages dans les cliniques du groupe.

“

Les techniciens de maintenance, assurent la petite maintenance préventive ou corrective des équipements ou du bâtiment.

Évolution de la publication des offres d'emploi



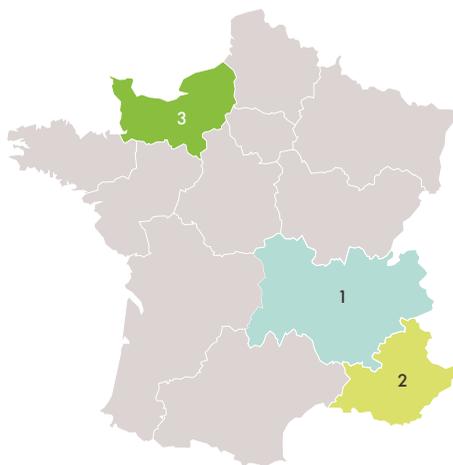
(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

6 offres d'emploi d'assistant de maintenance publiées sur la période dont au premier trimestre 2024.

Répartition des offres d'emploi par région



(source: TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

Entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024, 3 offres (50%) localisées en Normandie.

“

6 offres publiées sur la période :

- 5 en CDI ;
- 6 à plus de 32 heures hebdomadaire ;
- 5 par des entreprises de moins de 10 salariés.

④ Répartition des offres d'emploi selon leurs caractéristiques (contrat, temps de travail et taille d'entreprise)

Type de contrat de travail	Nombre d'offres
Contrat à durée indéterminée (CDI)	5
Contrat à durée déterminée (CDD)	1
Total	6

Temps de travail	Nombre d'offres
> 32 heures	6
Total	6

Taille d'entreprise	Nombre d'offres
1-9 salariés	5
10-49 salariés	1
Total	6

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

④ Top 10 des compétences avec le plus d'occurrences

Compétences « hard skills »	Nombre d'occurrences
Plomberie	4
Maintenance et dépannage	4
Inventaire et contrôle du stock	2
Ameublement	2
Travail sur installation électrique	2
Travaux de peinture	2
Monitoring à distance	1
Équipement de chauffage	1
Rédaction de dossiers techniques	1
Gardiennage	1
Plomberie	4

Compétences « soft skills »	Nombre d'occurrences
Motivation personnelle	2
Sens de la communication	1
Bonne présentation	1
Compétences interpersonnelles	1
Sens de l'organisation	1
Entreprenant	1
Esprit d'équipe	1

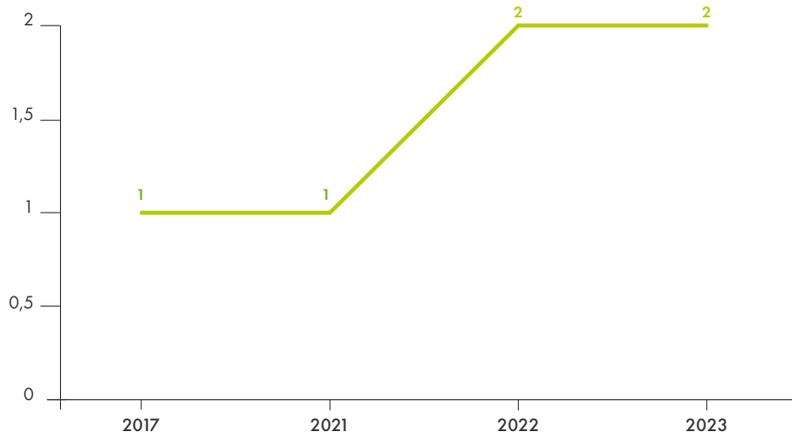
(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

MAGASINIER

Six offres d'emploi de magasinier ont été publiées entre 2017 et 2023. Elles mentionnent des activités de prises de commandes clients, d'expédition, de réception

de marchandises, de gestion du stock, de mise en place de produits et de réalisation d'inventaires. Il s'agit d'un métier de maintenance en appui à l'activité commerciale de la structure.

Évolution de la publication des offres d'emploi



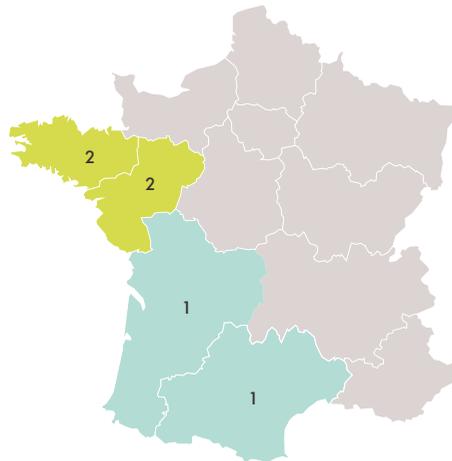
(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

6 offres d'emploi de magasinier publiées sur la période dont **2** en 2023.

Répartition des offres d'emploi par région



(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)



Clé de lecture

Entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024, **2** offres (**33 %**) localisées en Bretagne.



“

6 offres publiées sur la période :

- 5 en CDI ;
- 6 à plus de 32 heures hebdomadaire ;
- 3 par des entreprises de moins de 10 salariés.

① Répartition des offres d'emploi selon leurs caractéristiques (contrat, temps de travail et taille d'entreprise)

Type de contrat de travail	Nombre d'offres
Contrat à durée indéterminée (CDI)	5
Contrat à durée déterminée (CDD)	1
Total	6

Temps de travail	Nombre d'offres
> 32 heures	6
Total	6

Taille d'entreprise	Nombre d'offres
1-9 salariés	3
Non renseignée	2
10-49 salariés	1
Total	6

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

① Top 10 des compétences avec le plus d'occurrences

Compétences « hard skills »	Nombre d'occurrences
Préparation et traitement de commandes	5
Inventaire et contrôle du stock	5
Tâches de conditionnement	4
Manutention et port de charges	4
Test de conformité	3
Gestion des expéditions	3
Opérations logistiques	2
Transport et gestion de marchandises	2
Réception de marchandises	1
Mise en rayon	1

Compétences « soft skills »	Nombre d'occurrences
Esprit d'équipe	3
Sens de l'organisation	2
Minutie ou attention aux détails	2
Sens du service	1
Curiosité	1
Compétences interpersonnelles	1
Motivation personnelle	1

(source : TextKernel, traitement KYU, offres publiées entre le 03/01/2017 et le 30/03/2024)

RESPONSABLE DES ACHATS ET DES APPROVISIONNEMENTS

Une seule offre d'emploi de responsable des achats a été diffusée en 2022, par un établissement de moins de 9 salariés faisant partie d'un réseau. Il s'agit d'un emploi en CDI exercé pour un temps de travail supé-

rieur à 32 heures. Ce poste, en lien avec la Direction Générale de réseaux, a pour mission la définition des orientations de la politique achats du groupe.

PROFESSIONNALISATION ET SPÉCIALISATION DES MÉTIERS NON VÉTÉRINAIRES

DIFFICULTÉS POUR L'EMBAUCHE DES PROFILS NON VÉTÉRINAIRES CONCENTRÉES SUR LES STRUCTURES LES PLUS GRANDES

Les professionnels rencontrés expriment tous leur intérêt pour la démarche de la Branche de construction d'un répertoire des métiers non vétérinaires. Ils considèrent la grille de classification intégrée dans la convention collective inadaptée à leur réalité et aux évolutions des cliniques pour deux raisons essentielles :

- le métier d'auxiliaire, tel qu'il est décrit dans la grille de classification des métiers de la convention collective, même avec ses différents échelons, ne permet plus de couvrir la réalité du métier dans toutes les structures, et limite les possibilités d'évolution ;
- l'absence de certains métiers dans la grille de classification rend difficile le rattachement à un métier et à un échelon spécifiques, générant ainsi une certaine confusion chez les employeurs. Elle s'avère



parfois difficile à appliquer au regard des conditions de travail souhaitées par la structure (durée ou horaires de travail, possibilités de mobilité...). La convention collective permet pourtant des aménagements, mais toutes les cliniques concernées ne semblent pas les percevoir.

Pour autant, ces difficultés sont principalement liées à la taille et aux choix d'organisation des structures. **Si toutes peuvent être concernées par l'embauche d'un salarié non auxiliaire, ce sont essentiellement les plus grandes qui ne se retrouvent plus dans le métier d'auxiliaire tel que défini dans la classification de la convention collective.**

En effet, ces établissements privilégient souvent une organisation basée sur la spécialisation des tâches, qui correspond de moins en moins à la nature très polyvalente du métier d'auxiliaire vétérinaire décrit dans la convention collective.



ORGANISATION DES ÉQUIPES ET DU TRAVAIL LIÉE À LA TAILLE DE LA STRUCTURE

Chaque structure vétérinaire détermine son fonctionnement selon ses activités, ses moyens, sa culture, sa stratégie ou son environnement. Trois grands types d'organisation des équipes et du travail émergent, ceux-ci sont étroitement liés à la taille de l'entreprise et à l'appartenance à un groupe.

■ Organisation « classique »

- Un ou plusieurs vétérinaires salariés.
- Un ou plusieurs auxiliaires polyvalents, parfois d'échelons différents, pour assurer les tâches d'accueil, secrétariat et soin aux animaux.
- Parfois un poste administratif assurant le secrétariat et la comptabilité de base.
- Plus rarement une personne pour l'entretien.

Ce modèle concerne essentiellement les structures de moins de 10 salariés.

■ Organisation « semi-postée »

- Un ou plusieurs vétérinaires salariés.
- Un ou plusieurs auxiliaires polyvalents, mais avec des spécialisations ou des postes privilégiés pour une partie de leur temps de travail, en fonction des besoins, des compétences ou des préférences (accueil, hospitalisation, chirurgie, management, urgences...).
- Un ou plusieurs postes administratifs assurant le secrétariat et la comptabilité de base.
- Parfois un poste spécialisé en imagerie médicale ou analyses biologiques.

- Plus rarement, une personne pour l'entretien des locaux et/ou l'animalerie.

Ce modèle concerne essentiellement les cliniques de taille intermédiaire (entre 10 et 20 salariés), ou celles possédant des équipements pointus.

■ Organisation taylorisée ou postée, marquée par une organisation dédiée à un bloc d'activités

- Plusieurs vétérinaires salariés, généralistes ou spécialistes.
- Des auxiliaires parfois polyvalents, mais le plus souvent dédiés à une activité ou un bloc d'activités (accueil, hospitalisation, chirurgie, imagerie...).
- Des postes spécialisés en imagerie médicale ou analyses biologiques, avec un personnel expérimenté et spécifiquement formé.
- Parfois des postes concentrés sur le soin et le confort des animaux hospitalisés hors suivi médical.
- Des postes administratifs et supports par spécialité (accueil, relation client, comptabilité/gestion, achats, RH, exploitation...)
- Un pôle maintenance/entretien.

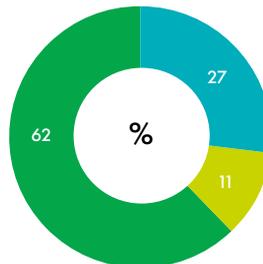
Ce modèle concerne essentiellement les cliniques de taille importante (plusieurs dizaines de salariés), les CHV et les cliniques de référés, qui fonctionnent en continu, gèrent de nombreuses urgences et des cas complexes. Ces choix organisationnels peuvent également être faits par des cliniques de taille plus réduite.

④ Répartition des entreprises selon l'organisation du travail des auxiliaires



Clé de lecture

62 % des auxiliaires vétérinaires sont polyvalents.



- Polyvalence
- Polyvalence avec une activité prédominante
- Activité exclusive

Source : enquête quantitative OMPL/CPNE/Kyu Associés - 2024

POSTES NON VÉTÉRINAIRES ASSEZ SPÉCIALISÉS, COUVRANT TOUTE LA CHAÎNE DE VALEUR

Quel que soit le choix d'organisation de la structure, la chaîne de valeur (ou les diffé-

rentes activités sur lesquelles les salariés peuvent intervenir) est sensiblement similaire.

🕒 Déclinaison de la chaîne de valeur



Seul l'auxiliaire³ peut intervenir sur l'ensemble de la chaîne de valeur. La majorité des autres métiers est rattachée à une seule

de ces étapes, montrant la spécialisation des postes.

3: Le métier exercé doit être clairement différencié de la formation ou du diplôme du salarié, tout comme de son échelon de rattachement à la convention collective. Par exemple, une personne ayant un diplôme d'auxiliaire lui permettant d'être classée à l'échelon 5 peut exercer le métier de responsable du service accueil, dont les activités sont différentes de celles du métier d'auxiliaire tel que décrit dans la convention collective.

IMPORTANCE DES MÉTIERS⁴ SUPPORTS

« Les associés se sont rendu compte à quel point mon métier était indispensable. Ils ne savaient pas utiliser les machines avec les bons protocoles. Grâce à mon expérience, j'ai pu les utiliser avec des paramètres différents et produire des images bien plus parlantes »

Manipulateur en imagerie médicale
– Clinique vétérinaire canine

Un panel important de métiers dits « supports » est déjà présent dans un certain nombre de structures.

Les métiers de l'administration, de la gestion financière et de la comptabilité sont les plus fréquents, de l'assistant/secrétaire au responsable de clinique, aussi appelé responsable d'exploitation, ou responsable des opérations.

Les postes spécifiquement dédiés à l'accueil et à la gestion des rendez-vous apparaissent également répandus.

Dans une moindre mesure, les **postes liés aux ressources humaines et à la communication se développent.**

Les **métiers relatifs aux systèmes d'information**, y compris la maintenance informatique, **sont les grands absents** des métiers supports. Ils sont quasi totalement externalisés, y compris dans les CHV, bien que ceux-ci soient de plus en plus digitalisés, notamment en ce qui concerne les équipements et les machines de soin ou d'examen.

Quant aux métiers affectés uniquement au soin des animaux, qu'ils soient spécialisés ou non, ils sont moins nombreux et essentiellement occupés par des vétérinaires ou des auxiliaires. Pour autant, **des profils très spécialisés disposant d'une formation et de l'expérience de la médecine humaine émergent.** Il s'agit notamment de techniciens en imagerie, ou de techniciens de laboratoire, qui détiennent des compétences spécifiques, mal maîtrisées par les auxiliaires et même par les vétérinaires, faute de formation. **Des consultants font également leur apparition**, en général des profils d'ingénieurs en agronomie, pour élargir les activités de conseil de certaines cliniques rurales. L'analyse de données issue des élevages peut faire partie de leurs activités.

Enfin, **les métiers de l'entretien et de la maintenance semblent régulièrement recrutés**, mais souvent à temps partiel, et essentiellement pour le ménage des parties communes, l'hygiène spécifique étant du ressort des auxiliaires (salles d'opération, instruments, cages...).

AUXILIAIRE, UN MÉTIER CLÉ EN GRANDE TRANSFORMATION

Le métier d'auxiliaire vétérinaire (tous échelons confondus), tel qu'il est décrit dans la grille de classification de la convention collective et enseigné dans les organismes de formation délivrant un titre, **reste le pivot du fonctionnement des cliniques, notamment des plus petites.**

Sa polyvalence fait globalement sa force, la majorité des petites structures ne pouvant recruter des salariés pour chaque bloc d'ac-

tivités. Par ailleurs, certains auxiliaires, quel que soit leur échelon, apprécient cette polyvalence, qui leur permet d'échapper à la routine et de mobiliser d'autres compétences.

Pour autant, **le périmètre des activités d'auxiliaire s'est réduit progressivement. Les auxiliaires sont de plus en plus affectés à des activités dédiées**, sur tout ou partie de leur temps de travail, à tel point que le métier s'en trouve durablement transformé.

4: les métiers présentés dans le paragraphe suivant ne doivent pas être confondus avec celui d'auxiliaire vétérinaire. Il s'agit bien d'activités spécialisées et exercées sur 100 % du temps de présence, avec des intitulés spécifiques, bien que la classification de la convention collective ne le prévoit pas explicitement. Certains de ces métiers peuvent être exercés par des profils ayant une expérience ou une formation d'auxiliaire vétérinaire, mais la distinction est clairement faite dans l'organisation.

Dans certaines cliniques à l'organisation « semi-postée », les auxiliaires restent assez polyvalents la majorité du temps. Ceux-ci se voient néanmoins attribuer un bloc d'activités spécifiques dans un service ou sur une compétence en particulier. Ce bloc d'activités, exercé sur un temps plus réduit, en fait des référents sur ces thématiques (communication, management, chirurgie, accueil, hospitalisation, urgences...).

Dans les CHV ou structures de grande taille, le travail « posté » devient la règle.

Les auxiliaires polyvalents sont très minori-

taires. Les salariés sont affectés à des postes concentrés sur un bloc d'activités spécifiques demandant un niveau de maîtrise plus élevé que dans des structures où la polyvalence est de mise. C'est notamment le cas de l'assistance à la chirurgie, de l'imagerie, ou des soins dispensés dans un service spécialisé (neurologie, médecine interne, cardiologie...). Ces postes dédiés sont parfois considérés comme un métier à part entière. Le respect total du cadre de la délégation d'acte s'impose à ces postes, malgré le haut niveau de compétences exigé.

IMPACT DE L'APPARTENANCE À UN GROUPE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES POSTES

L'une des volontés revendiquées par les groupements de cliniques est de décharger les vétérinaires des tâches administratives, de gestion et de management qui leur incombent dans des structures plus réduites. De ce fait, et en fonction de la stratégie du groupe d'appartenance, **les métiers et leurs activités, tendent à se recentrer autour du cœur de compétences de la structure vétérinaire : le soin et l'accueil.** Les métiers supports (comptabilité, ressources humaines, communication, et approvisionnements) sont centralisés au niveau du groupe.

En parallèle, des activités de management de proximité, d'interface avec le groupe et

de petit administratif sont parfois confiées aux vétérinaires ou auxiliaires. Cependant, des postes spécifiques peuvent être créés pour prendre en charge ces activités (auxiliaire référent, manager de clinique, responsable régional, directeur scientifique...).

Certains groupes ont toutefois salarié les métiers support et de management dans une structure dépendant de la convention collective des cabinets et cliniques vétérinaires, bien qu'elle n'exerce pas d'activité de soin à proprement parler. Ce cas de figure peut expliquer en partie l'augmentation du nombre de métiers « autres » constatée ces dernières années dans la Branche.

« En tant que manager de clinique, j'exerce normalement mon métier de vétérinaire, mais je réserve environ une demi-journée par semaine au management quotidien : réunions d'équipe, achats, validation des plannings, gestion des réclamations ou des problématiques d'équipe... et je suis en lien régulier avec le groupe. »

Clinique vétérinaire canine

FORTE INFLUENCE DE L'ACTIVITÉ RURALE ET ÉQUINE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES MÉTIERS

Les structures ayant une activité rurale ou équine, dominante ou exclusive, se distinguent par des besoins plus importants en métiers spécifiques. L'organisation des activités est marquée par une **forte mobi-**

lité des vétérinaires, qui se déplacent dans les élevages pour examiner ou soigner les animaux.

Cette organisation impacte doublement les métiers et leurs activités :

- les auxiliaires sont assez peu au contact des animaux, qui ne sont que rarement examinés à la clinique. Les activités de soin, aide à la consultation, hospitalisation... sont souvent absentes de leur périmètre, modifiant les compétences recherchées ;
- la gestion des plannings des vétérinaires peut occuper un poste à part entière.

De plus, ces structures sont en contact régulier avec les entreprises ou coopératives de gestion de production, les instituts nationaux et officiels de suivi de la santé (IFCE, services de santé vétérinaire, laboratoires départementaux...). Ces relations génèrent un grand nombre de documents obligatoires, impliquant un important travail administratif et des compétences spécifiques pour les auxiliaires.

En parallèle, **les métiers de l'analyse biologique (au sens large) sont particuliè-**

rement représentés dans ces structures.

Le suivi de la santé d'animaux destinés à la consommation représente des volumes importants, et donc une activité conséquente pour ces établissements.

Dans ces structures émergent également des **activités de conseil**, basées notamment sur le recueil et l'analyse de données quantitatives, issues de la clinique elle-même, des élevages, des bêtes, ou de l'open data.

L'activité équine, qui ne peut pas être totalement assimilée à l'activité rurale, engendre ses propres spécificités.

La valeur tant sentimentale que financière de certains chevaux pousse les propriétaires ou éleveurs à demander des interventions sur le site de la clinique. Les installations sont donc adaptées (boxes, pavillons, matériel de levage...) et les métiers intègrent un savoir-faire spécifique dans le soin des équidés, mais également en entretien et réparation des infrastructures (boxes, paddocks, clôtures...).

ENJEUX ET CONCLUSIONS

Plusieurs éléments clés se dégagent de ces analyses :

- **les établissements de soins vétérinaires, jusque-là peu structurés en termes de fonctionnement et d'organisation, semblent se trouver à la croisée des chemins :** le modèle traditionnel de la petite entreprise vétérinaire organisée autour de la polyvalence est aujourd'hui remis en cause. L'émergence de structures de taille importante gérant des cas complexes et des services d'urgences impose **une organisation rationalisée et une spécialisation des compétences, sur le modèle de l'hôpital humain ;**
- la montée en puissance des groupes de cliniques génère certes une centralisation des métiers support en dehors des cliniques elles-mêmes, mais ne diminue pas

les besoins croissants d'expertise pour les auxiliaires ou les autres métiers liés au soin aux animaux (imagerie, analyses...) ;

- **les structures exerçant principalement une activité rurale ou équine s'organisent essentiellement autour de la gestion de la mobilité des vétérinaires et des obligations administratives** découlant de leur travail avec des élevages. Les besoins en compétences en sont transformés d'autant, notamment au niveau des auxiliaires et des métiers supports. Par ailleurs, certaines cliniques se développent ou s'organisent en réseau, et souhaitent constituer des pôles de conseil spécifiques pour élargir leur activité.

Or, les établissements sont confrontés à des difficultés pour conduire ces changements, au-delà des tensions au recrutement :

- **l'actuelle grille de classification de la convention collective n'intègre pas les nouveaux profils que les structures cherchent à recruter** (métier, activités, échelons, organisation du travail...). Le métier « d'auxiliaire polyvalent sédentaire » constitue la référence, occupant les autres besoins. Certains recrutements, pourtant nécessaires, sont considérés par certains employeurs comme trop contraignants du fait des obligations de la convention collective concernant l'organisation du travail (mobilité, horaires, forfait/jour...).
- **Bien que l'offre de formation soit diversifiée, des enjeux liés à l'évolution des cliniques ne sont que partiellement couverts.** Un besoin particulièrement marqué concerne par exemple l'assistance à la chirurgie. La formation en

interne reste la méthode privilégiée pour développer ces compétences, notamment en raison des contraintes d'éloignement et de calendrier des formations externes. De plus, ces formations sont très centrées sur l'activité canine alors que les cliniques rurales et équinnes ont des besoins différents pour les auxiliaires.

Néanmoins, la montée en expertise des auxiliaires sur de nombreux domaines est déjà possible grâce à des modules adaptés (conseils, accueil et relation client, nutrition animale, management, comportement animal...).

Une formation des salariés positionnés sur des métiers supports (n'ayant pas de formation ou d'expérience d'auxiliaire) aux spécificités et enjeux des cliniques vétérinaires fait en revanche défaut.



RÉPERTOIRE DES MÉTIERS NON VÉTÉRINAIRES

RAPPEL MÉTHODOLOGIQUE

Les métiers présentés dans le répertoire ci-dessous ont été sélectionnés suite à un travail d'analyse exhaustif et rigoureux :

- une trentaine d'entretiens qualitatifs auprès de chefs d'entreprise, d'auxiliaires vétérinaires, de responsables RH, de gestionnaires de cliniques et de salariés occupant des postes non vétérinaires (en clinique, CHV, centre de référés, groupements, avec des activités et des tailles hétérogènes) ;
- l'analyse des offres d'emploi publiées par les entreprises des codes NAF de la Branche entre 2017 et le premier trimestre 2024 ;
- l'analyse des résultats de l'enquête en ligne, environ 150 réponses dont 116 questionnaires complets ;
- un travail de co-construction continu avec les représentants de la Branche (groupes de travail, relecture des fiches métiers...).

Ce répertoire a une vocation globalisante. Il n'est pas une compilation des différents postes identifiés au cours des phases qualitatives ou quantitatives, avec leurs spécificités propres, mais bien une liste rationalisée de métiers repères exerçant des activités types.

Vingt métiers se répartissent dans **3 grandes familles de métiers**, intervenant différemment sur les étapes de la chaîne de valeur. **Les métiers considérés comme les plus spécifiques, les plus représentés et bénéficiant d'une dynamique positive bénéficient d'une description détaillée.**

Les autres métiers font l'objet d'une description plus synthétique, car moins spécifiques ou moins répandus, mais cela n'établit aucunement une hiérarchie de valeur ou de compétence entre ces différents métiers.

FICHES DÉTAILLÉES

■ Famille de métiers « soin aux animaux » (hors métier de vétérinaire)

- Auxiliaire vétérinaire
- Animalier
- Ostéopathe animalier

■ Famille de métiers « support aux activités des vétérinaires »

- Conseiller en élevage
- Technicien en imagerie médicale
- Technicien de laboratoire

■ Famille de métiers « gestion des activités administratives et de support »

- Assistant administratif
- Chargé d'accueil
- Gestionnaire d'établissement de soins vétérinaires
- Responsable d'équipe

FAMILLE DE MÉTIERS « SOIN AUX ANIMAUX » (HORS MÉTIER DE VÉTÉRINAIRE)

AUXILIAIRE VÉTÉRINAIRE

Famille de métiers

Soin aux animaux.

Activités principales

Le métier d'auxiliaire vétérinaire implique une grande polyvalence et regroupe des activités variées, centrées autant sur le soin à l'animal que sur l'administratif ou la relation client.

Les activités des auxiliaires peuvent varier selon la structure. La majorité des auxiliaires exerce de manière polyvalente les activités principales indiquées, tandis que d'autres exercent sur des postes dédiés à une activité unique.

■ Accueil/Relation clients

- Assurer la gestion du téléphone et des rendez-vous de la structure.
- Réaliser l'accueil physique des clients.
- Conseiller les propriétaires sur l'entretien de l'animal, son alimentation et les produits adaptés à ses besoins.
- Remettre au client les produits prescrits par le vétérinaire dans le cadre de la réglementation.

- Effectuer les encaissements liés aux actes vétérinaires et à la vente.

■ Aide en consultation

- Préparer la salle de soin, le matériel et l'animal au regard des actes à effectuer.
- Assurer la contention de l'animal pour faciliter la consultation du vétérinaire (auscultation, prise de sang, prélèvements, radio...).
- Effectuer les analyses biologiques courantes à l'aide des machines adaptées, sans les interpréter.

■ Aide en chirurgie

- Préparer le bloc opératoire et les équipements et instruments nécessaires à l'intervention, et nettoyer et désinfecter tous les équipements et instruments selon les protocoles établis.
- Préparer l'animal avant l'intervention: tondre, nettoyer et désinfecter la zone à opérer.
- Après anesthésie, suivre les constantes de l'animal pour s'assurer du bon déroulement de l'opération.
- Apporter un support au vétérinaire selon ses instructions pendant la chirurgie.

- Après l'intervention, surveiller le réveil de l'animal, reconnaître et gérer une éventuelle douleur.
- Nettoyer et désinfecter tous les équipements et instruments utilisés, avant de passer le relais à l'équipe hospitalisation.

■ Hospitalisation

- Fournir la nourriture et l'eau aux animaux hospitalisés selon les instructions spécifiques pour chaque animal.
- Sortir les animaux dont l'état le permet.
- Maintenir les animaux propres: les brosser, les laver, les tondre si nécessaire avant une opération.
- Administrer les traitements autorisés prescrits par le vétérinaire aux animaux hospitalisés dans le cadre de la réglementation
- Assurer une surveillance constante des animaux hospitalisés, vérifier leur évolution en repérant les signes de dégradation de leur santé et transmettre les informations nécessaires aux vétérinaires.
- Assurer le lien avec les propriétaires d'animaux hospitalisés.

■ Analyses/laboratoire

- Paramétrer les équipements d'analyses biochimiques selon l'analyse souhaitée, y introduire l'échantillon à analyser et récupérer les résultats.
- Effectuer la préparation des prélèvements destinés à l'expédition, donner les explications pour l'expédition au client ou les expédier et en assurer le suivi (vérification de réception, relance pour obtenir les résultats si nécessaire).
- Assurer l'entretien et le maintien du matériel et des équipements d'analyse biochimique.
- Enregistrer et transmettre les résultats des analyses aux vétérinaires, et mettre à jour les dossiers médicaux des animaux.
- S'assurer de la transmission des résultats aux clients.
- Respecter les réglementations et normes de sécurité liées à ces analyses biochimiques.

■ Imagerie médicale

- Préparer les animaux pour les procédures d'imagerie.
- Assurer le positionnement correct des animaux pour obtenir des images de qualité.
- Assister le technicien d'imagerie médicale pendant la procédure d'imagerie.
- S'assurer du bon fonctionnement des équipements et signaler toute anomalie.
- Collaborer avec le technicien d'imagerie pour la réalisation des plannings d'imagerie.

■ Hygiène de la structure

- Nettoyer les cages, les enclos/boxes, les espaces de repos des animaux, nettoyer et désinfecter les salles de consultation et autres espaces de travail selon les protocoles adaptés.

- Gérer le risque contaminant et appliquer les règles de prévention et la sécurité à l'égard des risques professionnels (contamination, exposition aux rayons X, risques chimiques...).
- Assurer la gestion de la buanderie.

■ Achats et approvisionnements

- Réceptionner, vérifier et enregistrer les commandes de fournitures, médicaments, équipements et autres produits.
- S'assurer que les quantités et les produits reçus correspondent aux commandes passées.
- Assurer le dépôtage et le rangement des commandes reçues.
- Maintenir une bonne organisation des zones de stockage pour un accès facile et rapide aux produits.
- Effectuer des inventaires réguliers pour vérifier l'exactitude des stocks.
- Signaler les écarts de stock et les produits endommagés ou périmés.
- Gérer les retours de produits défectueux ou non conformes auprès des fournisseurs.
- Le cas échéant, travailler en collaboration avec le responsable des achats pour assurer une gestion fluide des commandes et des livraisons.

■ Gestion administrative de la clinique

- Lire les mails et courriers, y répondre et transmettre ceux qui sont adressés à l'équipe.
- Réaliser les affichages obligatoires.
- Suivre la facturation et les impayés, effectuer les relances auprès des clients concernés.
- Assurer la communication de la structure (réseaux sociaux, site internet...).
- Suivre les stocks et assurer les commandes nécessaires, sous la supervision du vétérinaire.

■ Activités complémentaires ou dédiées

En fonction de l'organisation de l'établissement de soins vétérinaires, de sa taille, de ses équipements et de ses activités, l'auxiliaire vétérinaire peut exercer certaines missions de manière plus spécialisée. Cela signifie qu'une partie de son temps de travail sera dédiée à une activité spécifique, dans laquelle il a développé une expertise.

Dans certains cas particuliers (CHV, cliniques de référés), la dimension très polyvalente du métier d'auxiliaire vétérinaire peut céder la place à des profils de postes dédiés à une activité unique.

En plus des activités principales décrites ci-dessus dans lesquelles un auxiliaire peut développer son expertise, les activités suivantes sont également répandues parmi les activités dominantes et dédiées.

■ Gestion d'équipe

- Superviser et coordonner les activités de l'équipe d'auxiliaires pour assurer un fonctionnement harmonieux et efficace de la structure.
- Assurer le recrutement des auxiliaires.
- Réaliser le planning de l'équipe, en utilisant l'outil préconisé par l'employeur, et en s'assurant de la bonne couverture de tous les services par les auxiliaires (gestion des absences).
- Assurer la gestion et la résolution des problématiques quotidiennes (organisationnelles, relationnelles...), et apporter une expertise technique à l'équipe lorsque celle-ci est requise, notamment en termes médicaux, administratifs, de relation client...
- Faire le lien avec l'équipe de direction concernant les souhaits de formation de l'équipe d'auxiliaires.
- Mettre en place diverses procédures pour optimiser le fonctionnement de l'équipe d'auxiliaires.
- S'assurer du respect des procédures de qualité et de sécurité.

■ Communication

- Réaliser et diffuser des supports de communication par différents médias : mise en avant du site internet, publications sur les réseaux sociaux, newsletters, revues de presse, brochures...
- Organiser des événements de communication internes et externes : inaugurations, soirées impliquant les vétérinaires qui réfèrent la structure, conférences, préparation des tournages le cas échéant (reportages, sites internet animaliers...).
- Assurer la gestion des relations presse : entretenir des relations avec des médias locaux et spécialisés, rédiger et diffuser des communiqués de presse.
- Assurer une veille et une modération de la e-réputation de la structure (réponse aux avis Google, aux commentaires sur les réseaux sociaux, exploitation du questionnaire de satisfaction...).

■ Rééducation fonctionnelle (physiothérapie, kinésithérapie...)

- Assister le vétérinaire ou le chargé de rééducation fonctionnelle à la réalisation des exercices thérapeutiques (marche sur tapis roulant, en piscine, exercices d'équilibre, de coordination...).
- Surveiller l'animal pour détecter des signes de douleur ou d'inconfort.
- Manipuler et entretenir les équipements de rééducation, s'assurer qu'ils sont en bon état de fonctionnement.
- Tenir des dossiers sur les séances de rééducation, les progrès réalisés et les ajustements apportés au programme.

■ Spécialité vétérinaire (neurologie, oncologie, ophtalmologie...)

- Assister le vétérinaire lors d'examens spécifiques.

- Préparer, manipuler et entretenir le matériel et les équipements de la spécialité en question.
- Fournir des soins pré et post opératoires spécialisés pour les animaux subissant des interventions chirurgicales spécifiques.

■ Conseil en alimentation animale

- Définir un régime alimentaire correspondant aux besoins ou à la pathologie de chaque animal.
- Proposer des produits et un protocole d'administration adéquats.
- Accompagner les propriétaires dans la mise en place du protocole.
- Adapter le protocole aux évolutions de l'état de santé et des besoins de l'animal.

Compétences principales

- Accueillir, orienter, informer un client.
- Planifier des rendez-vous.
- Identifier le motif de consultation et son degré d'urgence et informer le client sur les modalités de prise en charge de l'animal.
- Renseigner le dossier de suivi d'un animal.
- Manipuler des animaux.
- Préparer le matériel et apporter une aide technique au vétérinaire.
- Évaluer l'état de santé d'un animal.
- Réaliser des soins d'hygiène et de confort des animaux.
- Effectuer la surveillance post opératoire d'un animal.
- Contrôler un équipement ou matériel.
- Nettoyer, désinfecter et décontaminer un équipement.
- Entretenir, nettoyer un espace, un lieu, un local.
- Conseiller des produits ou des services.
- Assurer la gestion administrative d'une activité.

Savoir-être

- Être à l'écoute, faire preuve d'empathie.
- Faire preuve d'autonomie.
- Faire preuve de réactivité.
- Travailler en équipe.
- Faire preuve de transparence.
- Faire preuve de discernement.

Accès au métier

Aucun diplôme n'est obligatoire pour exercer le métier d'auxiliaire vétérinaire, mais certaines formations sont appréciées, comme celle permettant d'obtenir le titre d'« Auxiliaire Spécialisé Vétérinaire, ASV ». D'autres formations en soin et santé animale peuvent également être recherchées (soigneur animalier, forma-

tion agricole...) Une expérience en accueil ou en gestion peut également constituer un atout.

Évolution professionnelle

Après plusieurs années d'expérience, les auxiliaires peuvent évoluer vers des activités de gestion d'équipe ou de services, à temps complet ou partiel. Ils peuvent aussi intervenir plus en profondeur dans la stratégie et la gestion quotidienne de l'établissement de soins vétérinaires, aboutissant parfois au poste de gestionnaire de clinique. Les auxiliaires en poste peuvent se perfectionner sur des compétences spécifiques à leur métier, en suivant la formation à l'un des CQP proposés par la Branche professionnelle :

- CQP ACC « Auxiliaire Conseil en Comportement et bien-être animal » ;
- CQP CCV « Conseiller en Clientèle Vétérinaire » ;
- CQP TSV « Technicien en Soins Vétérinaires » ;
- CQP ACE « Animation et Conduite d'Équipe ».

De nombreux auxiliaires diversifient également leur activité en devenant eux-mêmes formateurs en organisme de formation pour d'autres auxiliaires.

Principaux types de structures employeuses

Tous les établissements de soins vétérinaires emploient des auxiliaires.

ANIMALIER

Famille de métiers

Soin aux animaux.

Activités principales

- Fournir la nourriture et l'eau aux animaux selon les instructions spécifiques pour chaque animal.
- Nettoyer les cages, les enclos/boxes, les espaces de repos des animaux selon les protocoles adaptés.
- Maintenir les animaux propres : les brosser, les toiletter, les tondre si nécessaire avant une opération.
- Sortir les animaux dont l'état le permet.
- Assurer la gestion de la buanderie.
- Réceptionner les commandes, en assurer le déballage et le rangement.
- Dans certains cas et dans le cadre d'une formation adaptée : nettoyer et désinfecter les salles de consultation et autres espaces de travail.

Compétences principales

- Manipuler des animaux.
- Evaluer les conditions d'accueil et l'environnement des animaux.
- Entretenir l'espace de vie d'un animal.
- Réaliser des soins d'hygiène et de confort des animaux.
- Promener des animaux domestiques.
- Sélectionner le matériel et les produits et préparer l'animal au toilettage par désinfection, douche...
- Nettoyer, désinfecter et décontaminer un équipement.
- Entretenir, nettoyer un espace, un lieu, un local.
- Définir des besoins en approvisionnement.

- Appliquer une consigne de sécurité.
- Alerter, demander un appui ou un arbitrage.

Savoir-être

- Être à l'écoute.
- Faire preuve de réactivité.
- Faire preuve de rigueur.
- Avoir le sens de l'observation.

Accès au métier

Aucun diplôme n'est obligatoire pour exercer le métier d'animalier, mais certaines formations sont appréciées, comme celle permettant d'obtenir le titre d'auxiliaire spécialisé vétérinaire. D'autres formations en soin et santé animale peuvent également être recherchées (soigneur animalier, formation agricole...) Une expérience de soin aux animaux est néanmoins un préalable important.

Évolution professionnelle

Dans les établissements de soins vétérinaires, ces profils peuvent évoluer vers la fonction d'auxiliaire vétérinaire si l'organisation de la structure s'y prête.

Principaux types de structures employeuses

Le métier d'animalier peut se retrouver dans tous les établissements de soins vétérinaires, mais existe principalement dans les structures de grande taille (plus de 20 salariés), où les auxiliaires vétérinaires ne peuvent pas absorber ces tâches.

OSTÉOPATHE ANIMALIER

Famille de métiers

Soin aux animaux.

Activités principales

- Recueillir les informations nécessaires à la consultation auprès des propriétaires (troubles manifestés, traitements actuels et antérieurs...) et des vétérinaires.
- Examiner l'animal et établir un diagnostic ostéopathique.
- Réaliser les soins et manipulations d'ostéopathie nécessaires en toute sécurité, et en respectant les besoins et spécificités de l'animal.
- Faire la synthèse de l'examen ostéopathique et définir des modes de prises en charge ostéopathiques, remplir le dossier de suivi.
- Informer les propriétaires et les équipes vétérinaires ou auxiliaires du suivi à donner à la prise en charge.
- Assurer l'approvisionnement en matériel et produits nécessaires à sa pratique.
- Entretien de son espace de travail et son équipement.

Compétences principales

- Recueillir les informations sur l'animal (troubles, comportement, antécédents, traitements en cours...) auprès de son accompagnant ou dans le dossier médical.
- Identifier la demande du responsable de l'animal et déterminer les modalités d'intervention (soin sur place, transfert...).
- Interpréter des comportements d'animaux en statique et/ou en mobilité.
- Répertoire des troubles fonctionnels pour orienter des diagnostics ostéopathiques.
- Sélectionner les manipulations nécessaires à la correction des dysfonctionnements identifiés et justifier le choix des techniques à partir du diagnostic ostéopathique.
- Mettre en œuvre des techniques ostéopathiques.

- Contrôler par le toucher fin la résorption de troubles fonctionnels et de dysfonctionnements pour réajuster éventuellement la prise en charge.
- Informer le responsable de l'animal sur la prise en charge thérapeutique ostéopathique (traitement, risques, coût, durée...) ou l'orienter vers un autre professionnel.
- Tenir une veille scientifique sur les soins prodigués aux animaux.
- Nettoyer, désinfecter et décontaminer un équipement.
- Sensibiliser au bien-être animal.

Savoir-être

- Être à l'écoute, faire preuve d'empathie.
- Faire preuve d'autonomie.
- Faire preuve de réactivité.

Accès au métier

Le métier d'ostéopathe animalier ne peut être exercé que par des personnes diplômées de l'une des écoles d'ostéopathie animale en 5 ans et ayant réussi l'examen d'aptitude organisé par le Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires.

Évolution professionnelle

Ces profils peuvent s'orienter vers une pratique indépendante.

Principaux types de structures employeuses

Le métier d'ostéopathe animalier peut se retrouver dans tous les établissements de soins vétérinaires. Il/elle intervient sur tous les types de pratiques (canine, équine, rurale – essentiellement sur les bovins).

FAMILLE DE MÉTIERS « SUPPORT AUX ACTIVITÉS DES VÉTÉRINAIRES »

CONSEILLER EN ÉLEVAGE

Famille de métiers

Support aux activités des vétérinaires.

Activités principales

- À la demande de l'éleveur, ou sur les conseils d'un vétérinaire, examiner la santé générale, la condition physique et la performance du troupeau : analyser les données zootechniques concernant la croissance, la reproduction, la production de lait ou de viande, réaliser un monitoring des animaux (détection de chaleurs, diagnostic de gestation, suivi des croissances...).
- Élaborer des régimes alimentaires optimisés pour les animaux pour améliorer leur santé ou leur productivité.
- Conseiller les éleveurs sur la mise en place de protocoles de biosécurité pour prévenir les épidémies et minimiser les risques sanitaires au sein du troupeau.
- Conseiller les éleveurs sur les programmes de sélection et de reproduction pour améliorer les caractéristiques génétiques du troupeau (utilisation d'insémination artificielle, transfert d'embryons, sélection des meilleurs reproducteurs...).
- Analyser les pratiques d'élevage et proposer des améliorations pour accroître l'efficacité et la productivité : gestion des pâturages, aménagement des infrastructures...



Compétences principales

- Maîtriser les enjeux du monde agricole.
- Maîtriser les techniques d'élevage.
- Conseiller une structure agricole dans la gestion de son activité.
- Conseiller des produits, outils ou services aux clients en fonction de leurs besoins.

- Favoriser la mise en œuvre de pratiques durables et d'innovations sur les exploitations agricoles.
- Réaliser une veille technique, technologique et scientifique pour anticiper les évolutions.
- Analyser, résoudre un problème courant ou complexe.
- Collecter et analyser des données, des informations.
- Appliquer un cadre juridique ou réglementaire.

Savoir-être

- Avoir le sens du relationnel.
- S'adapter aux changements.
- Prendre des initiatives et être force de proposition.
- Avoir le sens de l'observation.

Accès au métier

Le métier de conseiller en élevage est généralement exercé par des personnes titulaires d'un diplôme en agronomie, en zootechnie, ou en sciences animales (BTS, licence professionnelle, master ou diplôme d'ingénieur). Il s'agit souvent de profils ayant plusieurs années d'expérience dans le domaine agricole ou en exploitation, bien que des débutants puissent aussi être recrutés.

Évolution professionnelle

Si l'organisation de la clinique s'y prête, une évolution vers le rôle d'associé de la structure est une option.

Principaux types de structures employeuses

Les conseillers en élevage sont essentiellement employés par des structures vétérinaires ayant une activité rurale suffisamment importante pour justifier d'un ou plusieurs postes, et qui souhaitent intensifier l'accompagnement et le conseil à leurs clients.

TECHNICIEN EN IMAGERIE MÉDICALE

Famille de métiers

Support aux activités des vétérinaires.

Activités principales

- Paramétrer la machine d'imagerie médicale et ajuster les réglages selon l'anatomie de l'animal, sa pathologie et les objectifs de la prise d'image.
- Préparer les produits de contraste.
- Réaliser la contention de l'animal sur la machine et le positionner correctement pour obtenir des images de qualité.
- Capturer les images, vérifier leur qualité et les enregistrer dans le dossier de l'animal.
- Suivre les protocoles et procédures de sécurité pour éviter l'exposition excessive aux rayonnements.
- Effectuer l'entretien de base et les vérifications de routine des équipements d'imagerie.
- Assurer la planification des examens d'imagerie et les tâches administratives associées: archivage et gestion des images médicales, envoi des examens aux vétérinaires, coordination avec d'autres services pour l'organisation d'examens prioritaires...

Compétences principales

- Identifier le type d'examen radiologique prescrit et vérifier les conditions de faisabilité auprès du vétérinaire ou de l'auxiliaire (état de santé, traitement en cours, prémédication...).
- Préparer les accessoires (films, caches, matériel médicochirurgical...).
- Installer un animal et positionner l'appareil de radiologie de la manière la plus adaptée.
- Calculer les doses de produits radioactifs d'une préparation selon le traitement d'un patient, sous la responsabilité du vétérinaire.
- Procéder à des examens selon des techniques radiographiques en fonction des objectifs de l'examen et des spécificités de l'équipement.

- Surveiller les réactions, la tolérance de l'animal lors de la réalisation de l'examen radiologique, et alerter l'équipe vétérinaire en cas de problème.
- Développer un cliché médical et en contrôler la qualité.
- Appliquer les règles et procédures de Qualité, Hygiène, Sécurité, Santé et Environnement (QHSSE).
- Définir les besoins en approvisionnement.
- Renseigner des documents médico-administratifs.
- Apporter une assistance technique aux équipes.

Savoir-être

- Organiser son travail selon les priorités et les objectifs.
- Faire preuve de rigueur et de précision.
- Faire preuve de réactivité.

Accès au métier

Le métier de technicien en imagerie médicale est accessible à des titulaires d'un diplôme spécialisé (Diplôme de Technicien Supérieur en Imagerie médicale et radiologie thérapeutique, Diplôme d'état de manipulateur en Électroradiologie). Le diplôme n'est cependant pas une obligation pour exercer.

Une expérience préalable en médecine humaine est un atout, voire recommandée. La connaissance du secteur vétérinaire n'est pas indispensable, mais une acculturation préalable sera fondamentale pour bien saisir les spécificités et contraintes réglementaires, techniques et organisationnelles d'un établissement de soins vétérinaires et de l'imagerie médicale appliquée à la diversité animale.

Principaux types de structures employeuses

CHV ou cliniques centres de référés possédant du matériel d'imagerie médicale. Les techniciens en imagerie médicale sont généralement sollicités pour optimiser l'utilisation des équipements d'imagerie médicale.



TECHNICIEN DE LABORATOIRE

Famille de métiers

Support aux activités des vétérinaires.

Activités principales

- Préparer les équipements et substances à utiliser, et réaliser diverses analyses biomédicales à partir d'un échantillon transmis par les vétérinaires.
- Enregistrer les résultats des tests et les transmettre aux vétérinaires selon le protocole défini.
- Nettoyer et désinfecter, vérifier et assurer l'entretien courant des équipements d'analyse utilisés.
- Anticiper et suivre le contrôle et/ou la maintenance régulière des équipements, en lien avec les fournisseurs.
- Surveiller les niveaux de stock des fournitures de laboratoire.
- S'assurer du respect des procédures de sécurité et des protocoles de manipulation des échantillons biologiques.

Compétences principales

- Maîtriser les phases pré-analytiques et analytiques.
- Vérifier le fonctionnement des analyseurs.
- Préparer les analyseurs, les réactifs... et l'échantillon biologique (fractionnement, répartition...) selon le type d'analyse
- Nettoyer, désinfecter et décontaminer un équipement.
- Réceptionner, contrôler et manipuler un prélèvement biologique.
- Procéder au traitement de l'échantillon par centrifugation, dilution, chauffage..., surveiller le déroulement de l'analyse et consigner les données.
- Effectuer des analyses biologiques (parasitologie, bactériologie, virologie...).
- Comparer les résultats de l'analyse aux résultats antérieurs, aux valeurs minimales/maximales et établir le compte rendu.

- Entretien, nettoyer un espace, un lieu, un local.
- Trier les déchets d'activité de soins à risque infectieux.
- Contrôler l'état des stocks.
- Ranger des produits ou marchandises selon leurs dates de validité et les conditions de conservation.

Savoir-être

- Organiser son travail selon les priorités et les objectifs.
- Faire preuve de rigueur et de précision.
- Respecter des procédures, modes opératoires et instructions.

Accès au métier

Le métier de technicien de laboratoire est accessible notamment à des profils titulaires d'un BTS en analyse biologique, biochimie agricole, un Diplôme d'État de Technicien en Analyses Biomédicales -DETAB- ou un DUT/BUT en génie biologique.

Une expérience préalable en médecine humaine est un atout. La connaissance du secteur vétérinaire n'est pas indispensable, mais une acculturation préalable sera fondamentale pour bien saisir les spécificités et contraintes réglementaires, techniques et organisationnelles d'un établissement de soins vétérinaires ainsi que les équipements et analyses pour les animaux.

Principaux types de structures employeuses

Les techniciens de laboratoire sont essentiellement recrutés par des structures vétérinaires ayant une activité rurale ou liée à la production animale suffisamment importante pour justifier d'un ou plusieurs postes dédiés aux analyses. Les CHV, cliniques de grande taille ou cliniques de référés justifiant d'un flux d'analyses biologiques complexes suffisant peuvent également employer des techniciens de laboratoire.



FAMILLE DE MÉTIERS « GESTION DES ACTIVITÉS ADMINISTRATIVES ET DE SUPPORT »

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Famille de métiers

Gestion des activités administratives et de support.

Activités principales

Réaliser toutes les tâches administratives liées à la gestion de la structure, sous la supervision des associés ou du gestionnaire d'établissement de soins vétérinaires.

- Traiter le courrier et les emails de la structure.
- Suivre la facturation et la gestion du compte bancaire, les règlements fournisseurs et clients, les impayés.
- Renseigner les documents et dossiers administratifs nécessaires à la vie de la structure.
- Réaliser le suivi administratif du personnel et la saisie/transmission des informations nécessaires à la paie, la formation, ou l'organisation des plannings.
- Effectuer la comptabilité de premier niveau (saisies des opérations comptables, par exemple).
- Effectuer et suivre les commandes de fournitures, services et matériel nécessaires à la vie de la structure (hors médicaments et produits vétérinaires).
- Rédiger des supports de communication interne.
- Dans certains cas, dans les cliniques ou structures comportant une forte activité rurale : organiser les déplacements des vétérinaires et/ou des auxiliaires et le suivi des opérations réglementaires avec les éleveurs ou établissements de production animale.

Compétences principales

- Assurer la gestion administrative d'une activité.
- Monter et suivre un dossier administratif.
- Rédiger un rapport, un compte rendu d'activité.
- Saisir des documents juridiques.
- Réaliser la gestion administrative du personnel.
- Planifier des rendez-vous.

- Organiser le traitement des commandes.
- Réaliser des opérations comptables.
- Organiser la logistique des recrutements et des formations.
- Classer et archiver des dossiers et documents de référence.
- Utiliser les outils bureautiques et numériques.

Savoir-être

- Organiser son travail selon les priorités et les objectifs.
- Faire preuve de rigueur et de précision.
- Faire preuve de réactivité.
- Avoir le sens du relationnel.

Accès au métier

Le métier d'assistant administratif peut être exercé par des profils formés en administration ou en gestion, de niveau Bac à Bac + 2. Il peut également être occupé par un auxiliaire vétérinaire exerçant exclusivement sur ce métier.

La connaissance du secteur vétérinaire n'est pas indispensable, mais une acculturation préalable sera fondamentale pour bien saisir les spécificités et contraintes réglementaires et organisationnelles d'un établissement de soins vétérinaires.

Évolution professionnelle

Après quelques années d'expérience, ce métier permet une évolution vers un poste de responsable d'équipe du personnel administratif, dans les structures suffisamment grandes. Une évolution vers le métier de gestionnaire de clinique peut également s'envisager, après une expérience conséquente et des formations au management et à la gestion d'entreprise.

Principaux types de structures employeuses

Tous les types et tailles d'établissements de soins vétérinaires peuvent faire appel à des assistants administratifs.

CHARGE D'ACCUEIL

Famille de métiers

Gestion des activités administratives et de support.

Activités principales

- Assurer l'accueil téléphonique et physique des clients.
- Fixer les rendez-vous et gérer l'agenda de la structure, en lien avec les auxiliaires et les vétérinaires.
- Créer et mettre à jour les dossiers des animaux, clients et élevages en assurant l'exactitude des informations.
- Traiter le courrier et les emails de la structure.
- Éditer les devis et les factures et aborder avec le client les aspects financiers avec tact.
- Encaisser les paiements des consultations.
- Dans certaines cliniques, assurer l'encaissement au comptoir des produits vétérinaires.
- Réaliser les opérations comptables simples.
- Avec de l'expérience et sous la supervision des auxiliaires vétérinaires ou des vétérinaires: conseiller les clients sur le choix de produits non médicaux.

Compétences principales

- Accueillir, orienter, informer une personne.
- Assurer un accueil téléphonique.
- Identifier, traiter une demande client.
- Relayer l'information.
- Faciliter la résolution de questions et démarches administratives.
- Mettre à jour un dossier, une base de données
- Actualiser les informations mises à la disposition d'un public.
- Identifier le motif de consultation et son degré d'urgence et en informer l'équipe soignante.
- Planifier des rendez-vous selon le type d'intervention et le degré d'urgence.

- Maîtriser les termes médicaux courants et les procédures habituelles.

Savoir-être

- Être à l'écoute, faire preuve d'empathie.
- Faire preuve de réactivité.
- Gérer son stress.
- Faire preuve de rigueur et de précision.
- Avoir le sens du relationnel.

Accès au métier

Ce métier est accessible sans diplôme particulier, mais une formation ou une expérience dans l'accueil, la relation client ou le secrétariat médical seront un atout (Bac professionnel métiers de l'accueil, Titre Professionnel agent d'accueil touristique et de loisirs, formation de secrétaire médical...). Il n'est pas indispensable d'avoir une formation ou une expérience d'auxiliaire vétérinaire pour exercer en tant que chargé d'accueil en structure vétérinaire, mais une acculturation préalable est importante pour bien cerner les spécificités de l'activité vétérinaire et répondre aux demandes de rendez-vous.

Évolution professionnelle

Le chargé d'accueil peut se voir confier des responsabilités de gestion d'équipe dans les structures comptant plusieurs chargés d'accueil. Ce type de fonction se retrouve principalement dans les structures avec des équipes d'accueil importantes.

Principaux types de structures employeuses

Tous types de structures font appel à des chargés d'accueil. Il semble néanmoins que les structures rurales aient particulièrement besoin de ce type de profils pour faire le lien avec les vétérinaires se déplaçant sur les exploitations.



GESTIONNAIRE D'ÉTABLISSEMENT DE SOINS VÉTÉRINAIRES (ESV)

Famille de métiers

Gestion des activités administratives et de support.

Activités principales

- Assurer au quotidien le bon fonctionnement de l'établissement de soins vétérinaires, tant au niveau organisationnel que fonctionnel.
- Suivre les indicateurs de performance et mettre en place des procédures pour structurer le fonctionnement de la structure et optimiser le développement de l'activité.
- Suivre l'activité financière de la structure et proposer une stratégie financière pour améliorer son développement.
- S'assurer de la qualité du circuit client, de leur satisfaction et de l'amélioration continue de la qualité (sur le traitement des contentieux par exemple).
- S'assurer du bon fonctionnement et de la sécurité des équipements et des installations et initier les interventions nécessaires.
- Sélectionner et suivre les prestataires pour l'entretien et la maintenance, ou pour d'autres missions sous-traitées (comptabilité, paie, SI...).
- Superviser la gestion des stocks.
- Pour certaines structures, assurer une partie de la gestion des ressources humaines : coordonner le travail des auxiliaires et des vétérinaires, faire les plannings, collecter les besoins et attentes des équipes et faire le lien avec la direction...
- Dans certains cas, coordonner des responsables de services tels que les achats, la comptabilité ou encore le contrôle de gestion.
- Veiller à la cohésion d'équipe, au fonctionnement harmonieux et optimal de l'établissement.

Compétences principales

- Diriger et gérer un ensemble, une structure, une organisation
- Élaborer une stratégie de développement d'activité.
- Mettre en œuvre les actions de transformation nécessaires aux changements.
- Superviser des opérations, des actions.
- Évaluer, prévenir, et gérer les risques et la sécurité.
- Analyser la qualité d'un service.
- Contrôler l'entretien du patrimoine d'une structure et organiser les interventions (maintenance, suivi des travaux).
- Contrôler et faire appliquer le respect de dispositions légales et réglementaires.

- Piloter une activité.
- Animer, coordonner une équipe.
- Gérer les conflits.
- Déléguer, responsabiliser.

Savoir-être

- Travailler en équipe.
- Organiser son travail selon les priorités et les objectifs.
- Faire preuve de rigueur et de précision.
- Savoir rester concentré sur son travail dans un contexte de sollicitations multiples.
- Respecter ses engagements, assumer ses responsabilités.

Accès au métier

Le métier de gestionnaire d'établissement de soins vétérinaires s'adresse plutôt à des profils expérimentés, disposant d'une bonne connaissance du fonctionnement d'une structure, de ses équipes et de son organisation, ou bien une expérience solide en direction d'exploitation. Un diplôme d'école de commerce ou une licence professionnelle/Master en gestion d'entreprise et management constituent une formation adaptée pour ce poste. Des vétérinaires ou des auxiliaires peuvent aussi occuper ce métier.

La connaissance du secteur vétérinaire n'est pas indispensable, mais une acculturation préalable sera fondamentale pour bien saisir les spécificités et contraintes réglementaires et organisationnelles d'un établissement de soins vétérinaires.

Évolution professionnelle

Une évolution professionnelle naturelle pour un gestionnaire d'établissement de soins vétérinaires consisterait à élargir ses responsabilités en prenant en charge la gestion de plusieurs établissements. Des responsabilités accrues pourraient ainsi lui incomber en termes de coordination, de définition de la stratégie de développement de l'activité, et de gestion des équipes et des ressources.

Principaux types de structures employeuses

Le métier de gestionnaire d'établissement de soins vétérinaires (ESV) se retrouve surtout dans les CHV, cliniques en réseau ou cliniques à fort effectif ou en forte croissance, nécessitant de structurer leur activité. Mais tout établissement de soins vétérinaires peut faire appel à un gestionnaire pour suivre son activité.

RESPONSABLE D'ÉQUIPE

Famille de métiers

Gestion des activités administratives et de support.

Activités principales

- Superviser et coordonner les activités de l'équipe d'auxiliaires vétérinaires, ou des fonctions sous sa responsabilité pour assurer un fonctionnement harmonieux et efficace de la structure.
- Réaliser le planning de l'équipe, en s'appuyant sur le logiciel de planning si celui-ci existe au sein de la structure, en s'assurant de la bonne couverture de tous les services (gestion des absences).
- Transmettre les informations nécessaires à l'établissement des documents administratifs de gestion des ressources humaines (fiches de paie, contrats...).
- Assurer la gestion et la résolution des problèmes quotidiens, et apporter une expertise technique à l'équipe.
- Faire le lien avec l'équipe de direction concernant les souhaits de formation de l'équipe.
- Faire le lien avec les responsables des autres équipes, le cas échéant.
- Mettre en place des procédures pour optimiser le fonctionnement de l'équipe d'auxiliaire.
- S'assurer du respect des procédures de qualité et de sécurité.
- Assurer l'intégration et/ou la formation des nouveaux salariés sur son périmètre de compétences. Plus largement, apporter son expertise technique aux salariés dans des situations complexes.
- Dans certaines structures: contribuer aux recrutements des membres de son équipe.

Compétences principales

- Animer, coordonner une équipe.
- Déléguer, responsabiliser.
- Évaluer et développer les compétences des membres de son équipe.
- Enseigner, transmettre des connaissances.
- Relayer de l'information.
- Favoriser et mesurer la performance d'une équipe.

- Contrôler et faire appliquer le respect de dispositions légales et réglementaires.
- Optimiser les effectifs, l'adéquation et l'allocation des ressources.
- Apporter un appui technique aux équipes.

Savoir-être

- Être à l'écoute, faire preuve d'empathie.
- Travailler en équipe.
- Organiser son travail selon les priorités et les objectifs.
- Savoir rester concentré sur son travail dans un contexte de sollicitations multiples.
- Sens du relationnel.
- Gérer des conflits.

Accès au métier

Le métier de responsable d'équipe est accessible aux salariés disposant d'une expérience solide de la structure et de son mode de fonctionnement, et plus particulièrement concernant le métier qu'il/elle encadre. Dans le cas d'équipes d'auxiliaires vétérinaires, le métier est le plus souvent exercé par des auxiliaires confirmés, qui ont progressivement évolué vers des missions de management à temps complet et connaissent parfaitement le secteur vétérinaire, les enjeux et contexte du métier d'auxiliaire vétérinaire.

Évolution professionnelle

Ce métier destiné aux collaborateurs expérimentés peut permettre une évolution vers le métier de gestionnaire d'établissement de soins vétérinaires.

Principaux types de structures employeuses

Le métier de responsable d'équipe se retrouve surtout dans les CHV, cliniques en réseau ou cliniques à fort effectif ou en forte croissance, nécessitant de structurer leur activité, mais toutes les structures comportant plusieurs auxiliaires peuvent également créer un poste de responsable d'équipe.

FICHES SYNTHÉTIQUES

■ Famille de métiers « soin aux animaux » (hors métier de vétérinaire)

- Palefrenier-soigneur
- Pareur

■ Famille de métiers « gestion des activités administratives et de support »

- Agent d'entretien et de nettoyage

- Agent de maintenance
- Chargé de communication
- Comptable/Contrôleur de gestion
- Direction de service support
- Magasinier
- Responsable des achats et des approvisionnements
- Responsable RH

PALEFRENIER-SOIGNEUR

Famille de métiers

Soin aux animaux.

Activités principales

- Préparer les rations et donner à manger aux chevaux, en respectant les régimes alimentaires spécifiques et les horaires de repas pour chaque animal.
- Brosser et laver les chevaux, curer les sabots et vérifier l'état général de chaque animal.
- Sortir les chevaux, en cohérence avec les prescriptions vétérinaires. Déplacer les chevaux, les attacher en sécurité.
- Le cas échéant, administrer les médicaments ou soins vétérinaires, selon les consignes du vétérinaire et sous sa supervision.
- Entretien des boxes, le paddock et les espaces verts le cas échéant, ainsi que les équipements (couvertures, outils de toilettage, brides...).

- Réceptionner les commandes, en assurer le déballage et le rangement.

Accès au métier

Le métier de palefrenier-soigneur est accessible uniquement aux diplômés d'un CAP agricole palefrenier-soigneur ou métiers de l'agriculture. Une expérience en haras, écurie ou centre équestre est un atout.

Principaux types de structures employeuses

Le métier de palefrenier-soigneur s'exerce exclusivement dans les établissements de soins vétérinaires ayant une activité équine et disposant des infrastructures pour accueillir des chevaux en hospitalisation.

PAREUR /PÉDICURE BOVIN

Famille de métiers

Soin aux animaux.

Activités principales

- Attacher et manipuler l'animal en sécurité.
- Examiner les sabots de l'animal pour y détecter toute anomalie, infection ou déformation.
- Réaliser un parage fonctionnel préventif (couper et tailler les onglons, parage préventif) puis si besoin un parage curatif permettant de traiter les lésions.
- Informer l'éleveur/le propriétaire sur les bonnes pratiques de soin des sabots, la nutrition et les exercices pour maintenir des sabots sains.

- Nettoyer et entretenir ses outils.

Accès au métier

Le métier de pareur est accessible uniquement aux professionnels formés à la pédicure pour bovins (un centre de formation en France). Une expérience dans l'élevage ou les métiers agricoles est un atout supplémentaire.

Principaux types de structures employeuses

Le métier de pareur s'exerce uniquement dans les établissements de soins vétérinaires ayant une forte activité rurale, et disposant des équipements nécessaires.

FAMILLE DE MÉTIERS « GESTION DES ACTIVITÉS ADMINISTRATIVES ET DE SUPPORT »

AGENT D'ENTRETIEN ET DE NETTOYAGE

Famille de métiers

Gestion des activités administratives et de support.

Activités principales

- Nettoyer les parties communes de la structure.
- Respecter des horaires fixes et réguliers de nettoyage.
- Respecter les protocoles particuliers à appliquer : produits et techniques spécifiques à utiliser selon les pièces.
- Vérifier et réapprovisionner les fournitures de nettoyage.
- (Le cas échéant) assurer des missions de petit bricolage (changement d'ampoule, débouchage d'évier, recollage de plinthes...).

Accès au métier

Ce métier est accessible sans diplôme particulier, mais une formation ou une expérience dans l'entretien sont un atout.

Principaux types de structures employeuses

Ce métier peut être exercé dans tous les types d'établissements de soins vétérinaires, quelles que soient leur taille ou leur activité. Dans certaines structures ces activités sont externalisées ou réalisées par les auxiliaires ou les animaliers.

AGENT DE MAINTENANCE

Famille de métiers

Gestion des activités administratives et de support.

Activités principales

- Planifier et effectuer des inspections régulières des installations et des équipements pour détecter les problèmes potentiels.
- Entretien des bâtiments et réaliser des missions de petit bricolage (changement d'ampoule, débouchage d'évier, recollage de plinthes...) et de maintenance classique (courant fort, faible, plomberie, VMC, extincteurs...).
- Accompagner et suivre les prestataires de maintenance ou d'entretiens sollicités par la structure, contrôler leurs interventions.
- Le cas échéant, entretenir les espaces extérieurs et espaces verts (réparation de clôtures, entretien de la végétation...).
- Le cas échéant, entretenir et réparer les structures d'accueil des animaux (box, enclos...)
- Vérifier et réapprovisionner les fournitures de nettoyage.

Accès au métier

Ce métier est accessible sans diplôme particulier, mais une expérience ou une formation dans l'entretien de structures professionnelles est un atout. Une expérience ou une formation dans la maintenance de premier niveau de matériel médical peut être nécessaire si la structure possède des appareils spécifiques. Une expérience ou une formation dans la maintenance d'infrastructures agricoles peut être requise dans les structures équinées ou disposant d'installations dédiées aux animaux d'élevage.

Principaux types de structures employeuses

Le métier d'agent de maintenance se retrouve surtout dans les CHV ou cliniques à fort effectif, générant suffisamment d'activité et ayant une surface suffisamment importante pour justifier un poste dédié à l'entretien et la maintenance. Ces activités sont encore souvent exercées par les vétérinaires ou les auxiliaires vétérinaires dans les plus petites structures.

CHARGE DE COMMUNICATION

Famille de métiers

Gestion des activités administratives et de support.

Activités principales

- Participer à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie de communication de la structure.
- Réaliser et diffuser du contenu et des supports de communication par différents médias: mise en avant du site internet, publications sur les réseaux sociaux, newsletters, revues de presse, brochures...
- Organiser des événements de communication internes et externes: inaugurations, soirées impliquant les vétérinaires qui réfèrent la structure, conférences, préparation des tournages le cas échéant (reportages, sites internet animaliers...).
- Gérer les relations presse: entretenir des relations avec des médias locaux et spécialisés, rédiger et diffuser des communiqués de presse.
- Assurer une veille et une modération de la e-réputation de la structure (réponse aux avis Google, aux commentaires sur les réseaux sociaux, exploitation du questionnaire de satisfaction...).

- Assurer l'interface entre l'équipe dirigeante et les salariés en facilitant la communication interne de l'entreprise, en lien avec le responsable RH (le cas échéant).
- Gérer le budget des actions de communication.

Accès au métier

Ce métier est accessible avec un diplôme en communication (BTS communication, DUT Information-Communication par exemple). Il peut être exercé par des auxiliaires vétérinaires ou des assistants administratifs ayant suivi une formation spécifique, et exerçant exclusivement ce métier.

Principaux types de structures employeuses

Le métier de chargé de communication se retrouve surtout dans les CHV, réseaux de cliniques ou cliniques à fort effectif, générant suffisamment d'activité pour justifier un poste dédié à la communication. Lorsque l'établissement appartient à un réseau, la gestion de la communication est souvent centralisée, et ne s'exerce plus directement dans les cliniques, mais au siège du réseau.

COMPTABLE/CONTRÔLEUR DE GESTION

Famille de métiers

Gestion des activités administratives et de support.

Activités principales

■ Comptabilité

- Suivre les encaissements journaliers, des dépenses et autres transactions financières.
- Assurer le paiement des factures de l'entreprise.
- Saisir les opérations comptables et maintenir à jour les livres de comptes et les registres financiers.
- Assurer la relation client concernant les factures, les remboursements, le suivi des impayés et les relances.
- Le cas échéant, assurer le lien avec le cabinet d'experts-comptables.
- Le cas échéant, assurer le lien avec des associations prenant en charge le financement des frais vétérinaires de certains animaux.

■ Contrôle de gestion

- Participer à l'élaboration des budgets de la structure.
- Préparer les états financiers, les analyser pour identifier des tendances et écarts par rapport aux budgets et adapter les décisions organisationnelles.
- Déployer des processus de contrôle de gestion (budgétisation, définition d'indicateurs, reporting...) et élaborer des outils de gestion permettant de faciliter la prise de décisions.

Accès au métier

Le métier de comptable/contrôleur de gestion peut être exercé par des profils formés à la comptabilité, de niveau Bac + 2 à Bac + 3 (BTS comptabilité-gestion, BTS assistant de gestion, Diplôme de comptabilité et de gestion, Licence professionnelle en comptabilité et gestion).

La connaissance du secteur vétérinaire n'est pas indispensable, mais une acculturation préalable sera fondamentale pour bien

saisir les spécificités et contraintes réglementaires et organisationnelles d'un établissement de soins vétérinaires.

Principaux types de structures employeuses

Le métier de comptable/contrôleur de gestion peut s'exercer dans les cliniques de toutes tailles et de toutes activités, mais dans les faits, la fonction comptable est encore très souvent

externalisée au sein des structures petites ou moyennes (moins de 10 salariés) ou encore déléguée aux assistants administratifs ou aux auxiliaires dans les plus petites structures. Lorsque l'établissement appartient à un réseau, la comptabilité est souvent centralisée, et ne s'exerce plus directement dans les cliniques, mais au siège du réseau.

DIRECTION DE SERVICES SUPPORTS (direction financière, direction juridique, direction régionale, DSI...)

Famille de métiers

Gestion des activités administratives et de support.

Activités principales

- Coordonner et piloter l'activité de ses équipes (planning, répartition des dossiers, gestion de la charge...) pour assurer la fluidité du fonctionnement et le respect des objectifs stratégiques de la structure vétérinaire.
- Anticiper l'évolution des besoins humains, financiers et logistiques nécessaires au fonctionnement de son service, les faire remonter et suivre leur concrétisation.
- Garantir la qualité du travail réalisé en effectuant les démarches et contrôles nécessaires.
- Apporter aux équipes son expertise sur des points techniques complexes.
- Gérer ses équipes et leur montée en compétences.
- Assurer le reporting de son activité auprès de la direction
- Garantir la production des indicateurs de suivi de l'activité et de la qualité de service pour son service
- Assurer une veille sur les innovations ou évolutions concernant son domaine d'expertise

Accès au métier

Les métiers de direction de service support sont accessibles aux profils expérimentés, disposant d'au moins une dizaine d'années d'expérience dans leur domaine d'expertise, avec une expérience en management.

La connaissance du secteur vétérinaire n'est pas indispensable, mais une acculturation préalable sera fondamentale pour bien saisir les spécificités et contraintes réglementaires et organisationnelles d'un établissement de soins vétérinaires.

Principaux types de structures employeuses

Les métiers de direction de services supports se retrouvent exclusivement dans les CHV ou cliniques possédant un effectif suffisant pour justifier des postes dédiés. Les sièges sociaux de réseaux de cliniques vétérinaires emploient aussi ces profils pour assurer la gestion stratégique globale de leurs établissements, assurer le lien avec eux (directions régionales) ou effectuer leur gestion opérationnelle de manière centralisée (direction financière et comptable, communication et marketing, etc.).

MAGASINIER/GESTION DES STOCKS ET DES COMMANDES

Famille de métiers

Gestion des activités administratives et de support.

Activités principales

- Réceptionner, vérifier et enregistrer les commandes de fournitures, médicaments, équipements et autres produits.
- Vérifier que les quantités et les produits reçus correspondent aux commandes passées.
- Déballer et ranger les commandes reçues.
- Maintenir une bonne organisation des zones de stockage pour un accès facile et rapide aux produits et une bonne gestion des produits sensibles.
- Effectuer des inventaires réguliers pour vérifier l'exactitude des stocks.
- Signaler les écarts de stock et les produits endommagés ou périmés.
- Gérer les retours de produits défectueux ou non conformes auprès des fournisseurs.

- Le cas échéant, travailler en collaboration avec le responsable des achats pour assurer une gestion fluide des commandes et des livraisons.

Accès au métier

Ce métier est accessible sans diplôme particulier, mais une formation (CAP opérateur logistique, Titre Professionnel agent magasinier) ou une expérience dans la logistique seront un atout.

Principaux types de structures employeuses

Le métier de magasinier se retrouve surtout dans les CHV ou cliniques à fort effectif, générant suffisamment d'activité pour justifier un poste dédié à la logistique et à la gestion des stocks. Ces activités sont encore souvent exercées par les animaliers ou les auxiliaires vétérinaires dans les plus petites structures.

RESPONSABLE DES ACHATS ET DES APPROVISIONNEMENTS

Famille de métiers

Gestion des activités administratives et de support.

Activités principales

- Définir la politique d'achats, avec l'équipe dirigeante.
- Suivre et gérer les stocks pour éviter les ruptures ou les surplus : évaluer les niveaux de stocks existants, tracer les péremptions et prévoir les besoins futurs en fonction de la demande.
- Effectuer des inventaires réguliers pour vérifier l'exactitude des stocks.
- Collaborer avec le personnel de la structure pour identifier les nouveaux besoins en fournitures médicales, médicaments, équipements et autres produits.
- Identifier et sélectionner de nouveaux fournisseurs ou de nouveaux produits en fonction de l'intérêt financier de l'offre.
- Gérer les contrats avec les fournisseurs, établir et entretenir des relations avec eux.
- Passer des commandes en respectant le budget et les besoins identifiés, et assurer le suivi de ces commandes pour garantir une livraison dans les délais convenus.
- Veiller à la conformité des produits livrés au regard des spécifications de la commande.

- Assurer le lien avec les équipes réalisant le réassort des stocks.
- Élaborer des procédures pour optimiser la gestion des stocks et des achats.

Accès au métier

Le métier de responsable des achats peut être exercé par des profils titulaires d'un Master spécialisé en achats ou école supérieure des acheteurs professionnels. Il peut également être exercé par un auxiliaire vétérinaire ou un vétérinaire ayant réalisé une formation complémentaire dans le domaine des achats.

La connaissance du secteur vétérinaire n'est pas indispensable, mais une acculturation préalable sera fondamentale pour bien saisir les spécificités et contraintes réglementaires et organisationnelles d'un établissement de soins vétérinaires.

Principaux types de structures employeuses

Le métier de responsable des achats se retrouve surtout dans les CHV, réseaux de cliniques ou cliniques à fort effectif ou en forte croissance, générant suffisamment d'activité pour engendrer un important volume d'achats de tous types. Lorsque l'établissement appartient à un réseau, la gestion des achats est souvent centralisée, et ne s'exerce plus directement dans les cliniques, mais au siège du réseau.

RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES

Famille de métiers

Gestion des activités administratives et de support

Activités principales

- Participer à la définition de la stratégie RH (formation, recrutement, mobilités, conditions de travail, rémunération...) et suivre les indicateurs RH associés (absentéisme, formation, rémunération...).

- Conseiller et accompagner l'équipe dirigeante et le management intermédiaire sur les différentes problématiques RH (droit du travail, entretiens d'évaluation, contrats de travail...) et sur les relations interpersonnelles.
- Superviser l'administration de la paie et la gestion du personnel.
- Élaborer et superviser le plan de développement des compétences à partir des besoins en formation recueillis.

- Garantir l'application de la réglementation sociale et les obligations légales de l'employeur (Code du travail, convention collective, accords d'entreprise...).
- Entretenir et animer les relations avec les instances représentatives du personnel.
- Sensibiliser le personnel de la structure au fonctionnement des process RH.
- Assurer l'interface entre l'équipe dirigeante et les salariés en facilitant la communication interne de l'entreprise, en lien avec le chargé de communication (le cas échéant).

Accès au métier

Le métier de responsable des ressources humaines peut être exercé par des profils titulaires d'un bachelor/d'une licence en droit ou en gestion des entreprises, d'un diplôme d'école de commerce ou d'un Master en ressources humaines ou droit social. Il peut également être exercé par un auxiliaire vétérinaire ou un vétérinaire ayant réalisé une formation complémentaire dans le domaine des ressources humaines.

La connaissance du secteur vétérinaire n'est pas indispensable, mais une acculturation préalable sera fondamentale pour bien saisir les spécificités et contraintes réglementaires et organisationnelles d'un établissement de soins vétérinaires.

Principaux types de structures employeuses

Le métier de responsable des ressources humaines se retrouve surtout dans les CHV ou cliniques possédant un effectif suffisant pour justifier un poste dédié (au moins 10 salariés). Dans les plus petites structures, ces fonctions sont souvent remplies par l'un des vétérinaires associés. Dans les établissements appartenant à un réseau, la gestion des RH est souvent centralisée, et ne s'exerce plus directement dans les cliniques, mais au siège du réseau.

+ de **200** publications depuis 2005

34 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (4)
- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (3)
- 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 libéraux (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cabinets et cliniques vétérinaires (4)

26 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- ① Baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)

18 études prospectives

- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2012, 2023)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (2013)
- ① Cabinets d'avocats (2008, 2016, 2022)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2014, 2018)
- ① Études d'huissiers de justice (2012, 2018)
- ① Cabinets dentaires libéraux (2012, 2020)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (2012)
- ① Cabinets médicaux (2014, 2021)
- ① Pharmacie d'officine (2012, 2018)
- ① Cabinets et cliniques vétérinaires (2019)

15 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, 2017, 2023)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- ① Cartographie des mobilités (2020)
- ① Entreprises libérales après la crise (2022)
- ① Métiers en tension (2023)
- ① Formations en alternance (2023).

24 études thématiques

- ① Turnover: cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des seniors: laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles: entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance: cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Égalité professionnelle: cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① L'équipe dentaire en Europe (2021)
- ① Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et problématiques de fidélisation (2023)
- ① Répertoire des métiers non vétérinaires (2024)
- ① Assistants dentaires en endodontie et pédodonties (2024)



Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales
www.ompl.fr • 18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Ompl