

2019

Cliniques vétérinaires



PORTRAIT STATISTIQUE



Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales

L'OMPL



107 904
entreprises



436 504
salariés



82,86 %
de femmes



17,14 %
d'hommes

3 secteurs



Secteur cadre
de vie-technique



Secteur
juridique



Secteur
santé

13 branches



Entreprises
d'architecture



Études
d'administrateurs
et mandataires
judiciaires



Cabinets
dentaires



Entreprises
d'économistes
de la construction



Cabinets
d'avocats



Laboratoires
de biologie
médicale
extra hospitaliers



Entreprises
d'experts
en automobile



Offices de commissaires
priseurs judiciaires et
Sociétés de ventes
volontaires



Cabinets
médicaux



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



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie
d'officine



Cliniques
vétérinaires



100
études
depuis 10 ans



30
baromètres
annuels



Des rencontres
régionales et
conférences
thématisques



57
articles
de presse



ÉDITO



Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

L'environnement socio-économique est en pleine mutation et les entreprises vétérinaires ne sont pas épargnées. Au fil des études des transformations sont visibles tant au niveau des structures que de l'emploi. Ainsi l'entreprise où le vétérinaire libéral officie seul perd du terrain au bénéfice d'entreprises plus entrepreneuriales et plus employeuses. Pour autant, contrairement à d'autres secteurs où ces évolutions s'accompagnent d'une réduction du nombre d'entreprises, la branche des cliniques vétérinaires poursuit sa croissance avec une progression de 5 % du nombre d'entreprises en moins de 10 ans et d'une hausse de ses effectifs de 27 %. Ces deux taux démontrent un réel dynamisme qui pas n'est simplement en termes de croissance des effectifs mais également en termes de réponses aux demandes de la clientèle. Les cliniques vétérinaires sont particulièrement attentives aux changements sociétaux et à leurs impacts sur leur organisation. Ainsi, les évolutions de la place de l'animal dans la société et plus particulièrement la question du bien-être animal est au cœur de leurs réflexions.

Ce cinquième portrait statique confirme les tendances observées lors des précédents et montre une branche en plein essor avec des transformations de fond. Les entreprises de plus de 10 salariés, sans être dominantes, poursuivent leur déploiement afin de concentrer dans un même espace des expertises de plus en plus pointues et variées. Les salariés, à l'instar des employeurs, sont directement concernés par ces changements et voient leurs métiers s'enrichir de nouvelles compétences qu'ils renforcent par la mobilisation de la formation professionnelle.

Cependant, le processus en cours est loin d'être arrivé à son terme et les années à venir amplifieront sans doute encore ce qui n'est que les prémisses de la clinique vétérinaire de demain.

Observer et mettre en relief ces mouvements sont des missions de l'OMPL afin d'apporter aux partenaires sociaux des éléments d'analyse statistiques fiables qui leur permettent de suivre et de les intégrer.

Partenaire privilégié de la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle), l'OMPL met au service de tous les acteurs emploi formation les résultats de son expertise.

Bruno Pelletier
Président



Marie-France Guthey
Vice-présidente





100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

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

12 baromètres

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

20 études prospectives

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

8 études transverses

- Apprentissages informels (2017)
- Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- Entreprises libérales et territoires (2013 et 2018)
- L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- Chômage des salariés (2013)
- Qualité de l'emploi (2013)

18 études thématiques

- Trajectoires de construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des auxiliaires (en cours)
- Application de la grille de classification : pharmacie d'officine (2017)
- Sous-traitance dans les cabinets d'avocats (2017)
- Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- Gardes et astreintes : cliniques vétérinaires (2015)
- Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou période de professionnalisation : pharmacie d'officine (2015) cabinets dentaires (2014)
- Expertise automobile en Europe (2014)
- Emplois et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture, cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, pharmacie d'officine (2010)
- Égalité professionnelle : laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, cabinets médicaux (2010)
- Séniors (2010)
- Turnover : pharmacie d'officine (2010), cabinets dentaires (2008)
- Plateforme emplois, compétences (2018)
- Construction des projets professionnels des salariés et ses cliniques vétérinaires (2017)

SOMMAIRE

- **06** Branche en transformation
- **09** Étude initiée par la CPNE-FP des cliniques vétérinaires
- **11** Entreprises
- **19** Salariés
- **29** Vétérinaires salariés
- **36** Auxiliaires spécialisés vétérinaires
- **38** Autres métiers
- **40** Formation initiale et continue
- **57** Annexes
- **59** Lexique
- **60** Notes

BRANCHE EN TRANSFORMATION

Les tendances pointées dans les précédentes études statistiques se confirment (augmentation de la taille des structures vétérinaires, hausse du nombre d'associés, croissance régulière des effectifs salariés...). Ces différentes évolutions démontrent un dynamisme

ENTREPRISES

► UNE BRANCHE DYNAMIQUE

Le nombre d'entreprises vétérinaires employeuses et cotisant à Actaliens (OPCA des professions libérales, des établissements de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé) est passé de 4 444 en 2008 à 4 666 en 2016. Avec un taux de croissance de 5 %, elles se démarquent des entreprises libérales de santé et de l'ensemble des entreprises libérales qui sont plutôt sur une tendance inverse (- 6 %). Sur la même période, les effectifs salariés ont progressé de 27 %

Les entreprises sont principalement concentrées en Île-de-France et sur la moitié sud de l'hexagone. Cette répartition reste très stable depuis 2007.

► ÉCOSYSTÈME DENSE EN TPE

96 % des entreprises vétérinaires ont moins de 10 salariés en 2015. Néanmoins, la part de celles employant un ou deux salariés est passée de 58 % à 40 % entre 2009

réel des entreprises qui sont en constante adaptation pour mieux intégrer les évolutions sociodémographiques de la société et répondre aux attentes de leur clientèle.

et 2015. Le vétérinaire libéral détenant seul son cabinet reste le modèle dominant mais les structures regroupant plusieurs vétérinaires gagnent du terrain dans le paysage des cliniques vétérinaires.

► PRÉDOMINANCE DES STRUCTURES CANINES

Selon l'enquête réalisée pour l'étude prospective, 83 % des structures employeuses déclarent exercer en canine, dont 60 % exclusivement. La pratique rurale, majoritaire ou non, concerne moins d'un quart des cliniques répondantes (15 %) et à peine 1 % des structures citent le soin aux nouveaux animaux de compagnie (NAC) comme une activité à part entière.

Le chiffre d'affaires moyen d'une entreprise employeuse en 2013 était estimé à 76 205 €, ce qui est inférieur à la moyenne des entreprises libérales de santé en France (85 091 €).



SALARIÉS

► MAJORITÉ D'EMPLOIS PÉRENNES

Les emplois de vétérinaire et auxiliaire regroupent une large majorité des salariés de la branche, soit 66 % des effectifs (32 % pour les premiers et 34 % pour les seconds). Les CDI (Contrat à durée indéterminée) concernent 80 % des salariés dans les structures vétérinaires, contre 85 % pour les entreprises libérales du champ de l'OMPL et 87 % au niveau de l'ensemble des secteurs au plan national. Les CDD (Contrat à durée déterminée) sont, dans la branche, majoritairement utilisés pour le recrutement des salariés de moins de 35 ans.

► NIVEAU DE QUALIFICATION GLOBALEMENT ÉLEVÉ

La proportion de cadres (34 %) est particulièrement élevée et supérieure à celle calculée au niveau des professions libérales (17 %), du secteur santé (14 %) et de la population active française (17,5 % en 2014 selon l'INSEE). Elle a largement augmenté en dix ans, passant de 26 % à 34 %, notamment en raison d'un taux de recrutement de vétérinaires salariés en forte hausse. De plus, 43 % des salariés de la branche ont un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat et 74 % au moins le niveau Bac, taux nettement plus élevé que l'ensemble de la population française (44 %).

► RECOL DU TAUX DE SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

La part de salariés à temps partiel baisse progressivement depuis 2008 (47 % en 2008 contre 43 % en 2014), mais elle reste très élevée en comparaison de l'ensemble des professions libérales (33 %).

Le travail à temps partiel impacte toutes les catégories de salariés et notamment les cadres (41 %), les femmes (44 % contre 29 % des hommes) et les salariés de 50 ans et plus (58 % contre 35 % des moins de 35 ans).

► BRANCHE JEUNE ET FÉMININE

56 % des salariés ont moins de 35 ans. La branche regroupe 89 % de femmes, un taux stable depuis 2008. La catégorie « employés » est la plus féminisée (96 % contre 78 % chez les cadres). Le taux de femmes cadres de la branche dépasse largement celui de l'ensemble des professions libérales (68 %).

► TAUX DE MOBILITÉ DES SALARIÉS IMPORTANT

Le taux de turnover moyen (20 % en 2014) est élevé montrant que les entreprises peinent à fidéliser leurs équipes (près de 50 % des salariés ont moins cinq ans d'ancienneté dans leur structure). Néanmoins, cette rotation suit une tendance à la baisse.

► DE PLUS EN PLUS DE VÉTÉRINAIRES SALARIÉS

La part des vétérinaires salariés a augmenté de huit points en sept ans selon l'Ordre des vétérinaires. Le salariat représente très fréquemment la porte d'entrée du jeune vétérinaire dans le monde du travail. Le modèle libéral, en association ou non, reste quant à lui un objectif pour la majorité des vétérinaires salariés à moyen terme (cinq ans). Seuls 36 % des nouveaux entrants dans la profession se voient encore salariés à ce terme.





► PROFIL DES AUXILIAIRES RELATIVEMENT STABLE

Les auxiliaires sont quasiment exclusivement des femmes et près d'un quart d'entre elles possède un diplôme d'études supérieures. Le CDI est la norme, tout comme pour l'ensemble des salariés.

FORMATION

► AUGMENTATION DES VÉTÉRINAIRES DIPLOMÉS À L'ÉTRANGER

32 % des vétérinaires salariés ont suivi leurs études dans une école étrangère, dont 23 % dans une école belge. La Belgique, qui accueille la majorité des étudiants vétérinaires français expatriés, a mis en place, depuis 2006, des quotas limitant à 20 % le taux annuel d'étudiants étrangers. D'autres pays comme la Roumanie, l'Italie, et l'Espagne ont pris le relais. Cette situation devrait perdurer puisque les besoins en vétérinaires poursuivront leur croissance contrairement à la capacité d'accueil des écoles vétérinaires françaises qui resteront à l'identique.

► FORMATION CONTINUE MOINS CENTRÉE SUR LE SOIN

En 2017, 59 % des actions de formation continue suivies portaient sur des thèmes médicaux, contre 73 % en 2012. C'est le signe d'une prise de conscience progressive, tant des employeurs que des salariés, de la nécessité d'acquérir des compétences au-delà du cœur de métier des entreprises.

► MÉTIERS « SUPPORT » SECRÉTARIAT ET SERVICES

L'administratif et la comptabilité représentent 10 % des métiers « autres » et le nettoyage 5 %. Le sondage réalisé par KYU Lab en 2018 recense parmi les autres métiers des responsables ressources humaines, des responsables financiers et des responsables d'accueil. Leurs conditions d'emploi se situent dans la norme de la branche (forte majorité d'emplois en CDI et environ 50 % de temps partiel).

ÉTUDE INITIÉE PAR LA CPNE-FP DES CLINIQUES VÉTÉRINAIRES

FINALITÉS ET PILOTAGE

Ce portrait statistique, constitue la première partie d'une étude prospective de branche. Sa finalité est d'apporter des éléments d'observation, d'analyse et de prospective qui serviront :

- à la branche, dans l'élaboration de sa politique emploi-formation et en particulier de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ;
- aux entreprises, pour disposer d'un regard extérieur sur l'évolution des entreprises, des emplois et des compétences ;
- aux salariés pour mieux appréhender leur évolution et leur mobilité professionnelles.

► ÉTUDE CO-PILOTÉE PAR LA BRANCHE ET PAR 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 cliniques vétérinaires adressée

SOURCES DES DONNÉES

► PÉRIMÈTRE D'ANALYSE

Le terme « branche » désignera dans la suite de ce document les salariés et entreprises couverts par les deux Conventions Collectives Nationales des entreprises vétérinaires (IDCC 01875) et des Vétérinaires praticiens salariés (IDCC 02564). Le code APE concerné est le 7500Z. « La branche » désigne donc uniquement les entreprises employeuses. L'estimation des effectifs de la branche est réalisée à partir

à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL).

- L'OMPL est le financeur de cette étude. Il 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 ;
- La CPNE-FP a assumé la responsabilité du co-pilotage de cette étude. Elle joue un rôle clé pour l'appropriation et l'exploitation par la branche, ses entreprises et ses salariés, des analyses proposées dans le rapport ;
- KYU Lab a été choisi pour mettre en œuvre et animer la démarche d'étude.



du rapprochement de différentes sources : Actaliens, baromètre OMPL, Eurostat, Insee DADS, enquête SNVEL (Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral).

► CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS

Les caractéristiques des salariés (profil, conditions d'emploi, rémunération) proviennent de plusieurs sources : Actaliens, EEC (Eurostat), Enquête Emploi 2016, Insee

DADS, Insee Recensement de population, collaboration Pôle Emploi et SNVEL sur les statistiques chômage, Atlas démographique de la profession vétérinaire 2017.

► PRATIQUES DE FORMATION

les données exploitées sont issues des fichiers d'Actaliens, qui présentent le détail des caractéristiques des formations suivies par les salariés de la branche et financées par l'OPCA (thématisques, métier du salarié, type de contrat...), pour les entreprises relevant de son périmètre géographique (France métropolitaine et Corse).

L'analyse des données statistiques a été enrichie par :

- 18 entretiens avec des professionnels (vétérinaires ou professionnels évoluant dans le secteur vétérinaire);

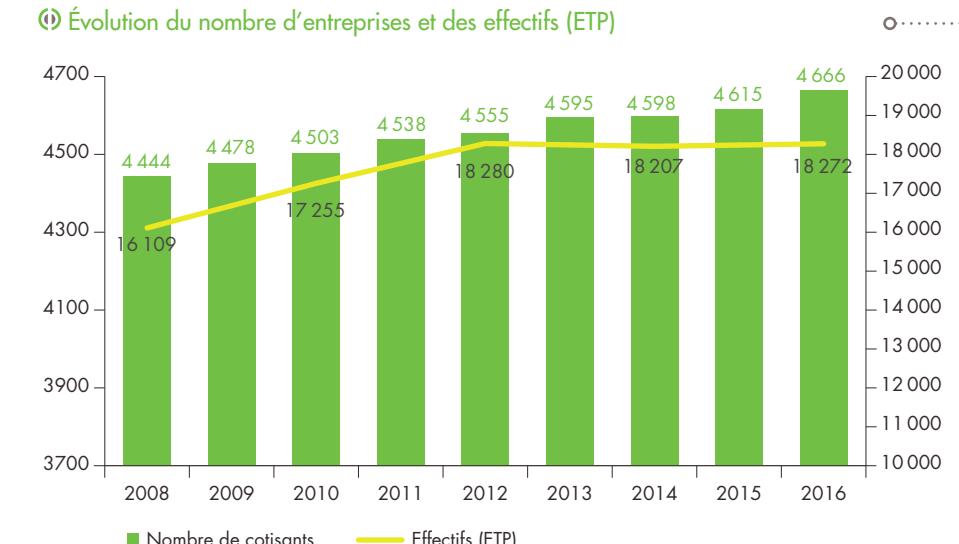


- cinq entretiens avec des éditeurs/fabricants de solutions pour les cliniques vétérinaires.
- entretiens avec différents acteurs lors du congrès de l'AFVAC (Association Française des Vétérinaires pour Animaux de Compagnie);
- analyse documentaire dont :
 - étude statistique et prospective des cliniques vétérinaires publiée en 2010 par l'OMPL;
 - synthèses Veifutur;
- sondage KYU Lab pour les données non couvertes par la statistique publique (2000 répondants vétérinaires et auxiliaires).

ENTREPRISES

CROISSANCE CONTINUE DU NOMBRE D'ENTREPRISES ET DE SALARIÉS

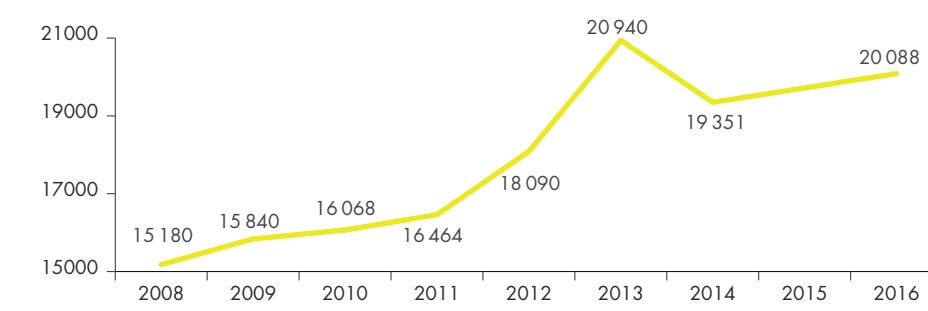
④ Évolution du nombre d'entreprises et des effectifs (ETP)



Source : OPCA-PI-Actaliens (entreprises cotisantes), hors DOM et INSEE DADS 31/12/2015 projection KYU Lab

En 2016 la branche comptait
4 666 entreprises vétérinaires employées.

④ Évolution du nombre de salariés des entreprises vétérinaires (effectifs physiques)



Source : Insee, DADS 2008-2014, DOM inclus

Le nombre d'entreprises vétérinaires employées et cotisant à Actaliens a progressé de 5 % entre 2008 et 2016, une

croissance très nettement supérieure à celle des entreprises libérales de santé et à celle de l'ensemble des entreprises libérales du

En 2016 la branche comptait
~ 20 000 salariés.

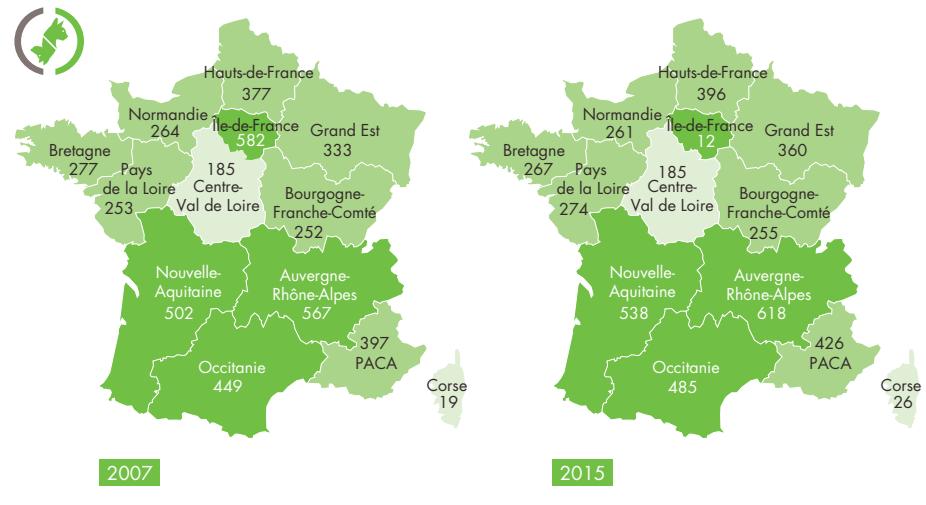
Un changement de méthodologie en 2013 explique le décrochage post 2013.

champ de l'OMPL, qui sont plutôt sur une tendance inverse (-6 %). À la fin de l'année 2016, le taux de rotation des entreprises vétérinaires était de 5,6 %, les créations d'entreprises compensant les suppressions. Cette croissance s'observe également du côté des salariés avec de nombreuses

créations d'emplois. Le nombre de salariés a progressé de 27,5 % (données DADS) entre 2008 et 2014. Cette tendance est confirmée par la croissance de 13 % des effectifs ETP (en équivalent temps plein) des entreprises vétérinaires employeuses cotisant à Actaliens.

ÉCARTS STABLES ENTRE RÉGIONS

④ Évolution de la répartition géographique des entreprises vétérinaires employeuses



L'Île-de-France et la moitié sud de la métropole concentrent la majorité des entreprises vétérinaires. Cette répartition reste très stable depuis 2007. A contrario, les dix Centres Hospitaliers Vétérinaires (CHV) agréés par l'Ordre sont localisés principalement sur la moitié nord de la France.

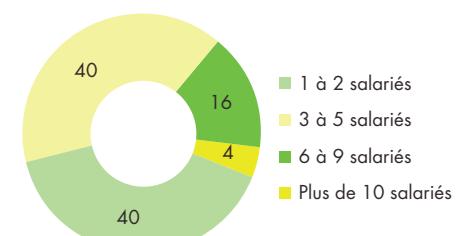
STRUCTURES RELATIVEMENT ANCIENNES

ÉCOSYSTÈME DENSE EN TPE

96 % des entreprises de la branche ont moins de 10 salariés en 2015. Néanmoins la part des entreprises employant un ou deux salariés est passée de 58 % à 40 % entre 2009 et 2015.

Parallèlement, 3 % des salariés travaillent dans des structures de plus de dix salariés, alors qu'ils n'étaient que 1 % en 2009. Les entreprises vétérinaires ont généralement une taille très modeste, qui reste néanmoins plus importante que celle des entreprises du secteur santé qui générèrent pour 60,5 % d'entre elles un à deux emplois ETP seulement.

⑤ Répartition des entreprises par taille (2015, ETP, %)



Source: Actaliens, en ETP, 2007 et 2015

Évolution par rapport à 2009

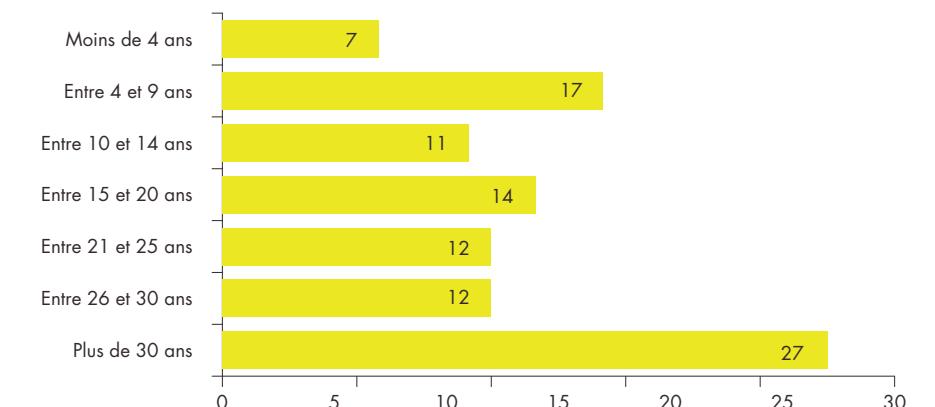
+ 11 points pour les entreprises de 6 à 9 salariés.

+ 6 points pour les entreprises de 3 à 5 salariés.

- 18 points pour les entreprises de 1 à 2 salariés.

STRUCTURES RELATIVEMENT ANCIENNES

⑥ Ancienneté de création des structures vétérinaires (%)



Source : Enquête KYU Lab 2018

Seul un peu plus d'un tiers des structures a été créé il y a moins de 15 ans (35 %), alors qu'elles représentaient près de la moitié des cliniques en 2009 (Source : données enquête 2009 SNVEL branche vétérinaires).

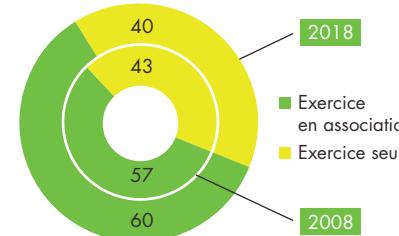
HAUSSE DES STRUCTURES DE PLUSIEURS ASSOCIÉS

Le libéral détenant seul son cabinet reste un modèle très présent, mais les structures regroupant plusieurs vétérinaires prennent de plus en plus de place dans le paysage des cliniques vétérinaires. Le nombre d'associés a également tendance à augmenter, quel que soit le statut juridique de l'association.

En 2018 :

- près d'un tiers des cliniques est détenue par deux associés (30 %) versus 34 % en 2008 ;
- un peu plus d'une entreprise sur 10 regroupe trois associés (14 %) ;
- 16 % ont au moins quatre associés libéraux.

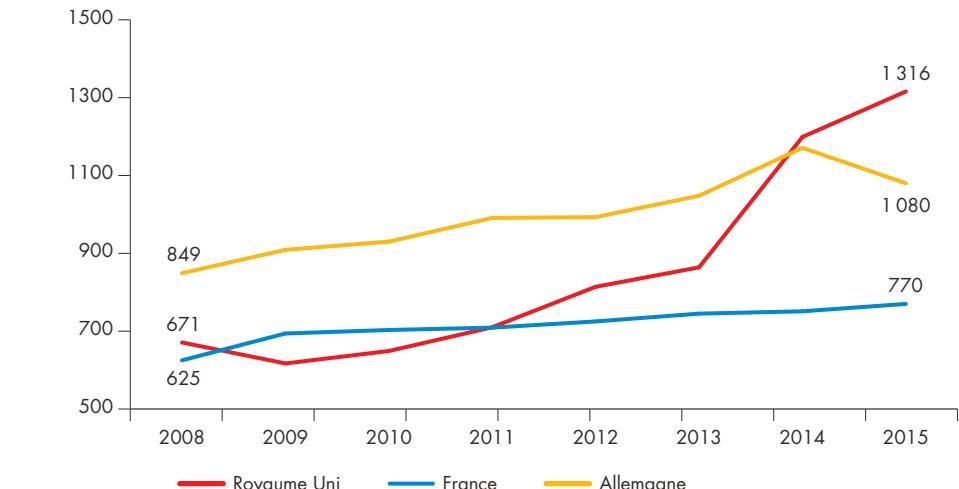
④ Répartition des structures vétérinaires selon l'exercice, 2008 et 2018 (%)



Source : données enquête 2009 SNVEL branche vétérinaires
Enquête KYU Lab 2018
466 répondants vétérinaires libéraux

Source : Eurostat – structures employeuses ou non

④ Évolution de l'excédent brut d'exploitation (EBE) des entreprises vétérinaires (M€)

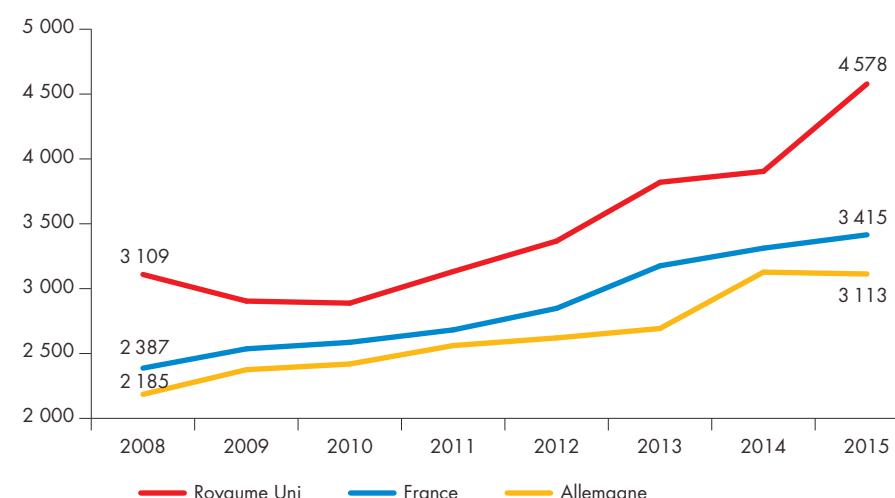


Source : Eurostat – structures employeuses ou non



CROISSANCE CONTINUE DU CHIFFRE D'AFFAIRES

④ Évolution du chiffre d'affaires des entreprises vétérinaires (M€)



les entreprises vétérinaires françaises génèrent le deuxième chiffre d'affaires de l'Union Européenne pour cette activité, mais leur profitabilité n'est pas similaire.

Leur chiffre d'affaires est en croissance de 43 % depuis 2008, traduisant le dynamisme du secteur français mais le bénéfice dégagé, s'il augmente régulièrement, n'a progressé que de 23 %, laissant la France loin derrière l'Allemagne et le Royaume Uni. Le Royaume Uni s'affirme comme le champion du secteur en termes de chiffre d'affaires, avec une croissance de 58 % par rapport à 2009 et une profitabilité qui

semble également s'accélérer depuis 2008. Entre 2009 et 2015, les entreprises vétérinaires britanniques ont plus que doublé leur EBE (Excédent Brut d'Exploitation) (+ 113 %).

L'Allemagne brille par la profitabilité de ses entreprises : en 2015, l'EBE du secteur représente entre 35 % et 40 % de son chiffre d'affaires, quand en France il se situe autour de 25 %. Cette moyenne tend d'ailleurs à baisser ces dernières années, puisque l'EBE passe de 27,4 % en 2009 à seulement 22,5 % en 2015. La profitabilité des entreprises vétérinaires françaises régresse alors que leur chiffre d'affaires augmente.

BESOIN DE PERSONNEL IMPLIQUANT UNE MASSE SALARIALE IMPORTANTE

Le chiffre d'affaires moyen d'une entreprise employeuse en 2013 était estimé à 762 058 €, un chiffre d'affaires inférieur

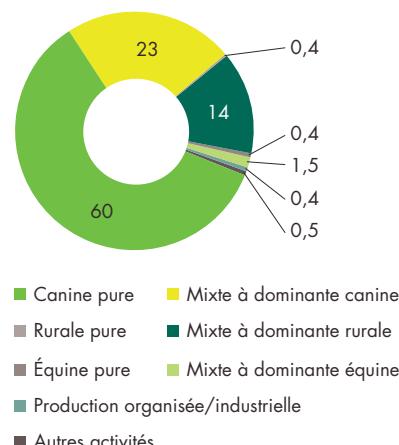
à la moyenne des entreprises libérales de santé (850 917 €). En effet, la part de la masse salariale (38 %) étant plus importante

que dans les autres entreprises de santé (27 %), la profitabilité de l'entreprise apparaît moindre (Sources : Baromètre OMPL).

En 2007, 82 % du chiffre d'affaires de l'ensemble des structures vétérinaires était généré par les entreprises employeuses de un à neuf salariés (Source : DCASPL).

ACTIVITÉS TRÈS CONCENTRÉES SUR LA PRATIQUE CANINE ET LE CŒUR DE MÉTIER

④ Répartition des entreprises vétérinaires par type de structure (%)



Source : Enquête KYU Lab 2018

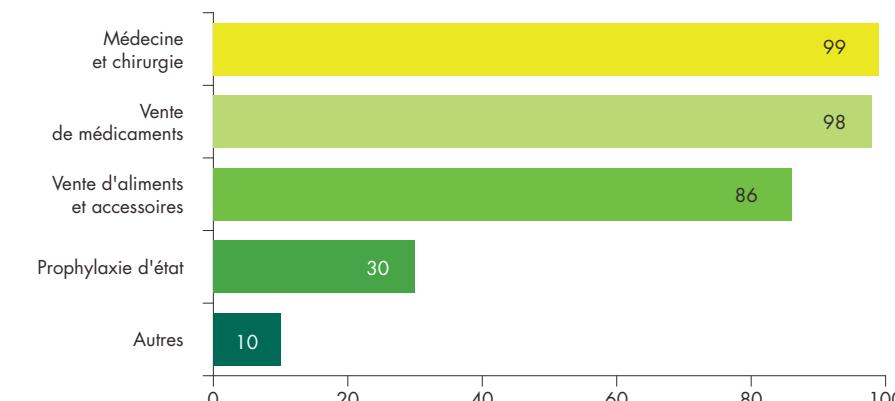
83 % des vétérinaires libéraux déclarent exercer en canine, dont 60 % exclusivement.

La pratique rurale, majoritaire ou non, concerne moins d'un quart des cliniques (15 %).

À peine 1 % des vétérinaires libéraux indique soigner des nouveaux animaux de compagnie (NAC), quant aux autres activités, très minoritaires, elles se répartissent, entre médecine zoologique, faune sauvage, références exclusives et ostéopathie. Certaines cliniques précisent soigner uniquement les chats.

511 vétérinaires libéraux répondants.

④ Part des structures vétérinaires concernées par type d'activité (%)



Source : Enquête KYU Lab 2018 – 480 vétérinaires libéraux répondants

86 % des cliniques vétérinaires commercialisent des aliments et des accessoires.

④ Part des cliniques vétérinaires exerçant chaque type d'activité (%)

Branche	Cliniques canine pure	Cliniques mixtes
Médecine et chirurgie	99	22
Vente de médicaments	98	13
Vente d'aliments et accessoires	86	1
Prophylaxie d'état	30	63
Autres	10	1

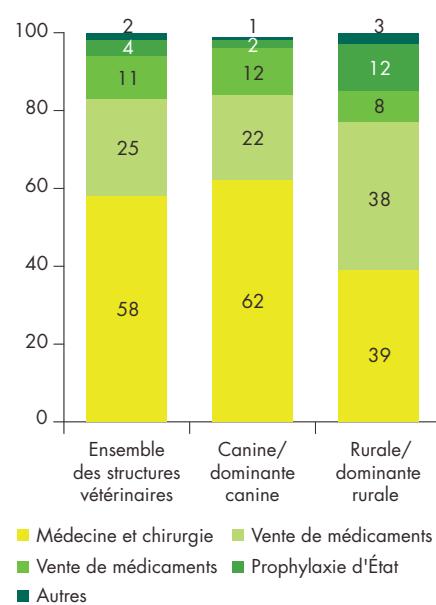
Le cœur de métier représente encore très majoritairement l'essentiel de l'activité des structures vétérinaires, mais les disparités subsistent en fonction de l'activité dominante.

Moins d'un tiers des cliniques remplit des missions complémentaires au soin, 30 % réalisent tout de même des missions de prophylaxie d'état.



PRESTATIONS DE VENTE INDISPENSABLES POUR L'ACTIVITÉ DES CLINIQUES

④ Répartition moyenne de l'activité des structures vétérinaires (%)



Source : Enquête KYU Lab 2018

480 vétérinaires libéraux répondants.

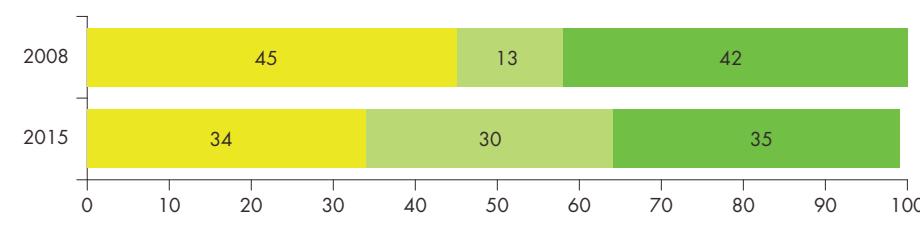
STATUTS JURIDIQUES

L'entreprise individuelle est moins représentée depuis 2007 (baisse de 25 %). Ceci peut être lié au souhait de répartir les responsabilités sur plusieurs associés. De plus, l'augmentation du nombre de structures sous statut de société peut aussi s'expliquer par la volonté de mutualiser du matériel, des moyens et certaines obligations comme les gardes.

En effet, les structures juridiques permettant l'association de personnes se développent.

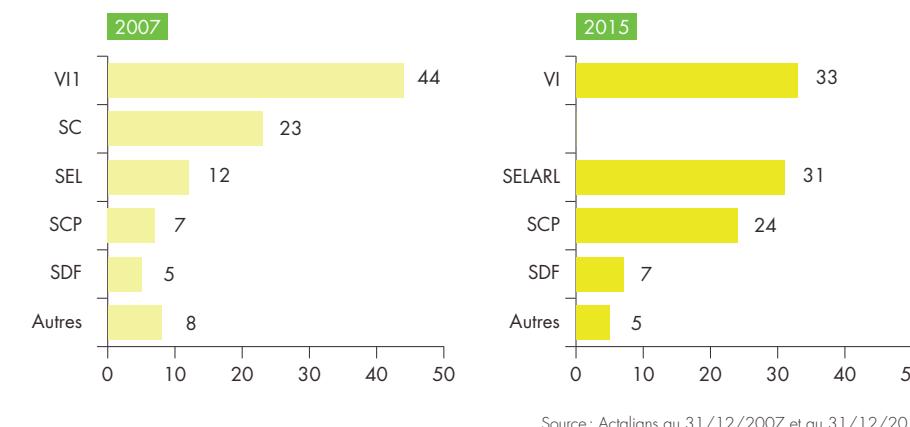
Ces sociétés professionnelles (SCP, SDF...) ou d'exercice libéral (SEL, SEARL...) sont constituées par des associés d'une même profession réglementée, ici les vétérinaires. En 2015, elles représentent 62 % des structures vétérinaires. Cependant, les sociétés de type SARL, SAS, etc. permettant l'association de personnes aux profils divers sont encore très minoritaires (moins de 1 %).

④ Comparaison de la répartition des entreprises employeuses par catégorie du statut juridique (%)



Source : Baromètre OMPL

④ Répartition des structures vétérinaires par catégorie de statut juridique détaillé*** en 2007 et 2015 (%)



Source : Actaliens au 31/12/2007 et au 31/12/2015

* Structures juridiques de type SEP, SCP, SCM, GIE, associations, etc.

** Structures juridiques de type EURL, SA, SARL, SAS, SC, SDF, etc.

*** VI: Vétérinaire indépendant exerçant en libéral; SC: Société civile; SEL: Société d'exercice libéral; SEARL: Société d'exercice libéral à responsabilité limitée; SCP: Société civile professionnelle; SDF: Société de fait; Autres: associations, EURL, GIE, SA, SARL, SAS, SCM, SEP, SNC, regroupés ainsi du fait de leur faible poids dans la branche.

SALARIÉS



La branche enregistre une progression de 27,5 % du nombre de salariés entre 2008 et 2014 (DADS) et devrait en compter 20088 en 2016 (Prévisions KYU Lab sur la DADS).

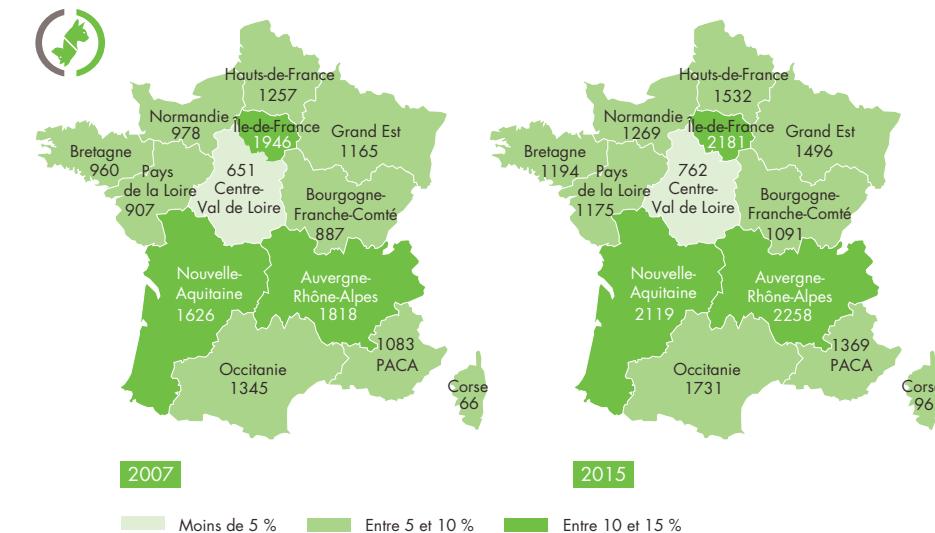
BRANCHE TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININE

La part des femmes salariées de la branche avoisine les 90 %. Cette donnée est stable depuis 2008 (88 %) et globalement similaire dans les régions métropolitaines. En revanche, les DOM (74 % de femmes) et la Corse (84 %) se démarquent par un taux de féminisation plus réduit. La profession de

vétérinaire, quant à elle est totalement paritaire (50 % de femmes et d'hommes). Le taux de féminisation est globalement identique à celui des autres entreprises libérales de santé, mais un peu plus important que dans l'ensemble des professions libérales (83 %) (Source DADS 2008-2014).

RÉPARTITION TERRITORIALE COHÉRENTE AVEC CELLE DES ENTREPRISES

④ Répartition géographique des effectifs salariés



Source : Actaliens, en ETP, 2007 et 2015



En 2007

1946 (13 %) salariés en Île-de-France,

1818 (12 %) en Auvergne-Rhône-Alpes,

651 (4 %) en Centre-Val de Loire.

En 2015

2181 (12 %) salariés en Île-de-France,

2258 (12 %) en Auvergne-Rhône-Alpes,

762 (4 %) en Centre-Val de Loire.

1524 vétérinaires indépendants en 2015

1978 en 2007.

1137 sociétés civiles professionnelles en 2015

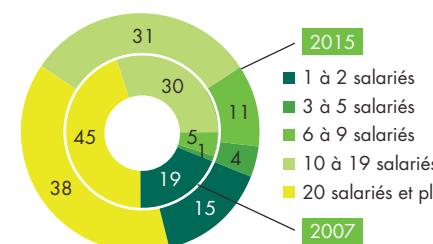
296 en 2007.

L'Île-de-France et la moitié sud de la métropole concentrent la majorité des salariés. Cette distribution reste très stable depuis 2007. Comparativement à la répartition de la population française, la région

« Nouvelle Aquitaine » apparaît surreprésentée, elle ne concerne que 3 à 6 % de la population française, mais 12 % des salariés des structures vétérinaires.

AUGMENTATION DE LA TAILLE DES STRUCTURES

❷ Evolution des effectifs par taille d'entreprise (ETP, %)



17 % des effectifs dans les entreprises de 1-2 salariés en 2007.

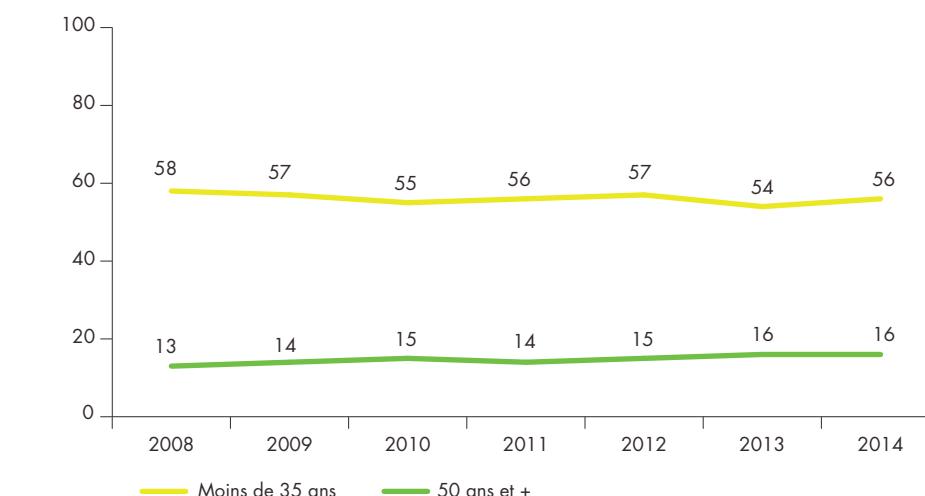
15 % en 2015.

Source: Actaliens, en ETP, 2007 et 2015

Un phénomène d'accroissement de la taille des entreprises (en ETP) est notable: les entreprises de cinq salariés et moins regroupaient 64 % des salariés en 2007, mais elles n'emploient plus que 53 % des salariés en 2015.

La part des salariés travaillant dans des entreprises de dix salariés et plus croît régulièrement. En 2015, une entreprise sur sept emploie au moins 10 salariés.

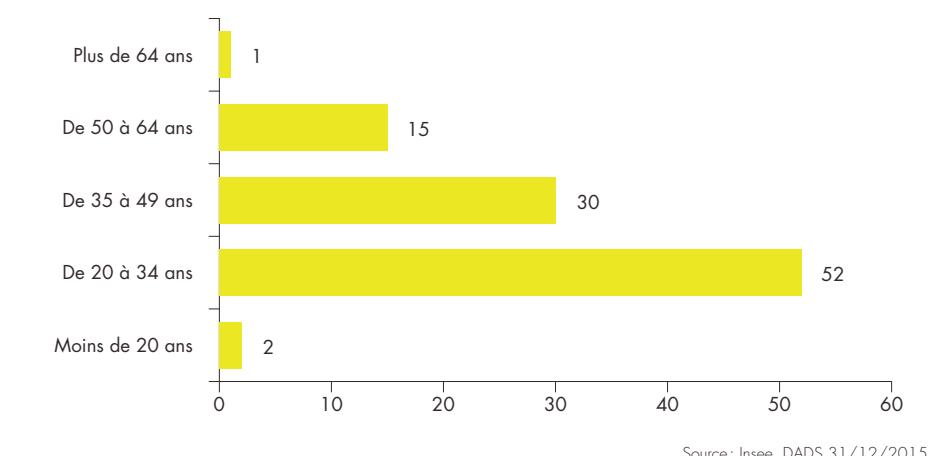
❸ Évolution de l'âge des salariés (%)



Source : Baromètre OMPL

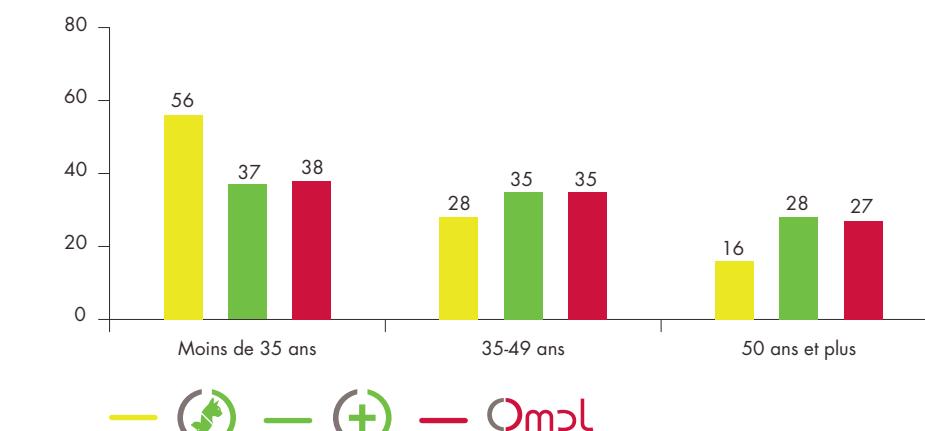
FORTE MAJORITÉ DE JEUNES SALARIÉS

❹ Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source: Insee, DADS 31/12/2015

❺ Répartition des salariés des entreprises de professions libérales par tranche d'âge (%)



Source : Baromètre OMPL

La branche est jeune par rapport aux autres entreprises libérales, mais les seniors gagnent légèrement du terrain depuis 2008. La part des salariés de moins de 35 ans tend à se stabiliser depuis 2008, tandis que celle des plus de 50 ans est en augmentation (+ trois points).

Le taux de salariés de moins de 35 ans est plus important chez les hommes (62 %) que chez les femmes (56 %).

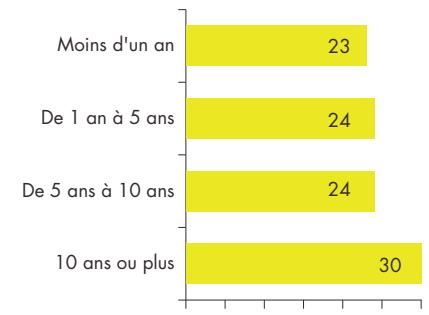
La pyramide d'âge est également différente en fonction de la catégorie socioprofessionnelle (CSP). Les vétérinaires sont plus jeunes dans l'ensemble que les autres professions des entreprises vétérinaires.



De fortes disparités régionales sont identifiables : en Île-de-France et dans le Grand Est, plus de 60 % des salariés ont moins de 35 ans alors qu'en Corse et dans les DOM, ils sont 46,6 %.

Plus de 50 % des salariés des cliniques vétérinaires ont au moins cinq ans d'ancienneté dans leur structure. Les libéraux, eux, sont 58 % à avoir une ancienneté de plus de 10 ans.

④ Ancienneté des salariés (%)



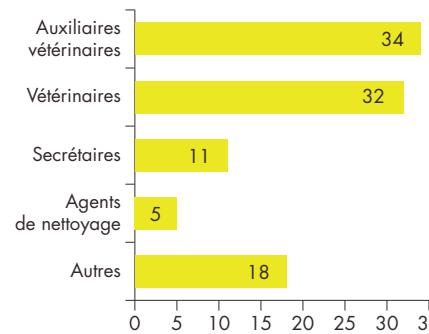
Source: Enquête Emploi et Compétences 2016

DEUX MÉTIERS STRUCTURANTS

Les emplois de vétérinaires salariés et d'auxiliaires vétérinaires concentrent 66 % des salariés de la branche.

Les métiers administratifs représentent 15 % des effectifs. Parmi ces 15 %, 11 % sont des secrétaires et les 4 % restants exercent des professions d'accueil, de comptabilité, etc.

④ Répartition des effectifs par profession (%)

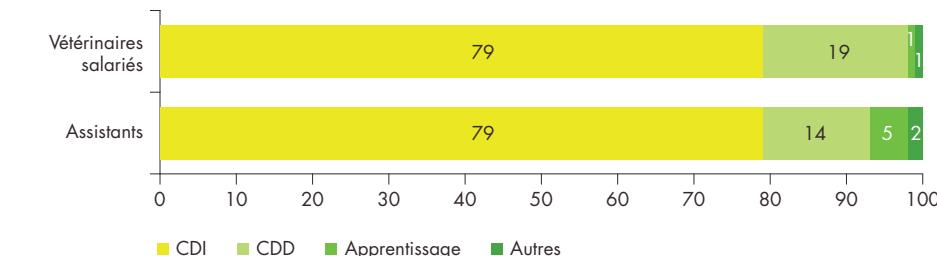


Source: DADS au 1/12^e au 31/12/2014, traitement KYU Lab



MOINS DE CDI QUE LA MOYENNE NATIONALE

④ Répartition des types de contrats par métier



Source: Insee, DADS 2015

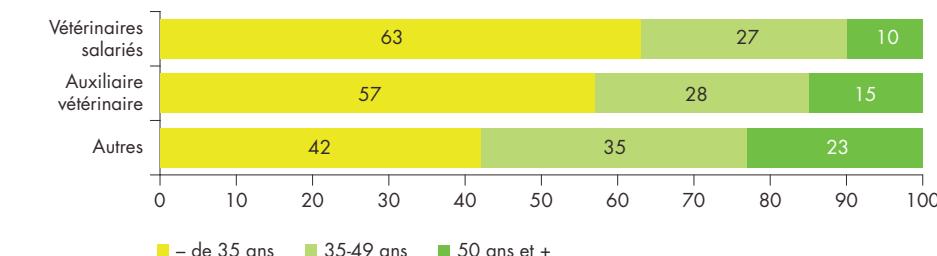


79 % des contrats de vétérinaires salariés et d'auxiliaires sont des CDI, alors que le CDI représente 87 % des contrats tous secteurs confondus au niveau national.

Le contrat d'apprentissage est principalement mobilisé pour les auxiliaires vétérinaires. Il regroupe 5 % des contrats contre 2 % tous secteurs confondus au niveau national.

VÉTÉRINAIRES SALARIÉS PLUS JEUNES

④ Répartition des métiers par tranche d'âge (%)



Source: Baromètre OMPL

63 % des vétérinaires salariés ont moins de 35 ans tandis qu'ils sont respectivement 57 % et 42 % dans cette tranche d'âge chez les auxiliaires et les autres métiers.

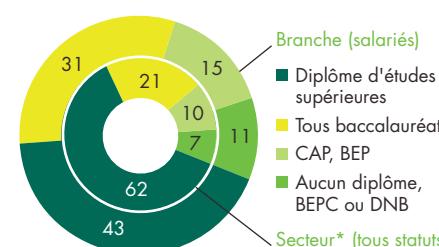
43,3 ans, âge moyen des vétérinaire(s) salariés en 2016.



FORT TAUX DE DIPLOMÉS DU SUPÉRIEUR

43 % des salariés de la branche possèdent un diplôme d'études supérieures au baccalauréat. Au total, 74 % ont au moins le niveau Bac, ce qui est supérieur à la population française (44 %).

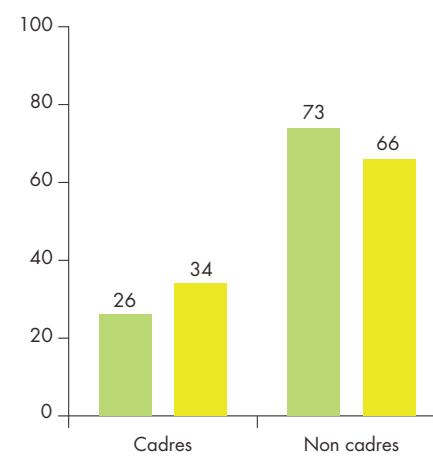
④ Répartition des salariés par diplôme dans le secteur et la branche (%)



Source : INSEE, Recensement de population 2014, APE 7500Z

CATÉGORIE « EMPLOYÉES » DOMINANTE

④ Répartition des salariés selon leur catégorie professionnelle (CSP, %)



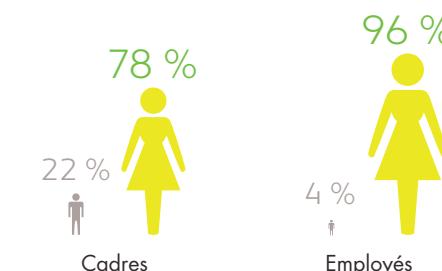
Source : Baromètre OMPL

La part des non-cadres (66 %) est prépondérante malgré un recul de sept points entre 2004 et 2014. Ce repli profite pleinement à la catégorie cadres (34 %) qui progresse de huit points sur la même période, il s'agit très majoritairement de vétérinaires salariés dont l'embauche s'est fortement développée. Sur ce dernier constat, la branche se démarque nettement comparativement à l'ensemble des branches du périmètre OMPL (17 %), du secteur santé (14 %) et de la population active française (18 % en 2016 selon l'INSEE). Son taux d'encadrement monte même à 54 % si le périmètre d'analyse intègre les libéraux.

* Secteur : tous les actifs du secteur vétérinaire, salariés et libéraux.

FÉMINISATION MASSIVE MAIS HÉTÉROGÈNE

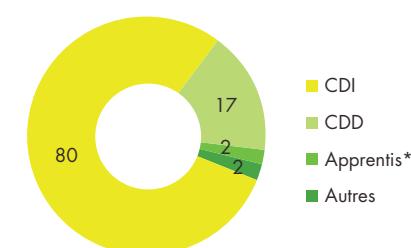
④ Taux de féminisation par catégorie professionnelle



La catégorie « employés » est la plus féminisée (96 %) et les femmes y sont surreprésentées au regard de leur poids au niveau de la branche (89 %). En revanche, elles sont sous-représentées dans la catégorie cadres (78 %). Cependant, cette dernière se féminise de plus en plus en passant de 68 % en 2008 à 78 % en 2014 (Source : Baromètre OMPL).

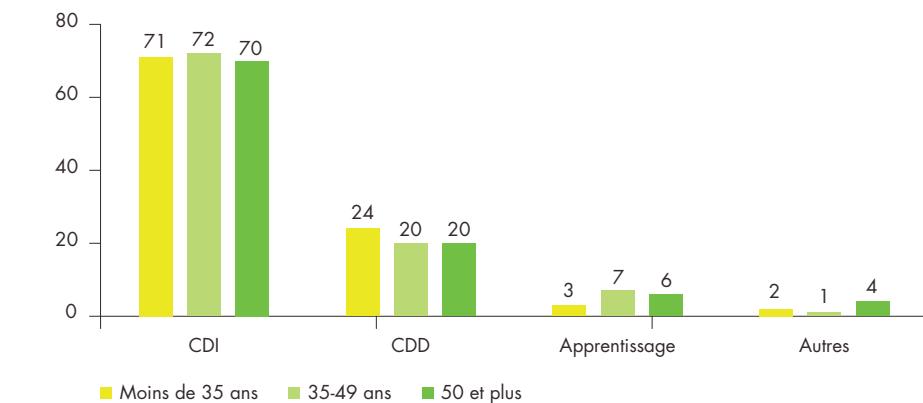
EMPLOIS DURABLES SOUVENT À TEMPS PARTIEL

④ Répartition des salariés par contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2014

④ Répartition des contrats de travail par tranche d'âge (%)

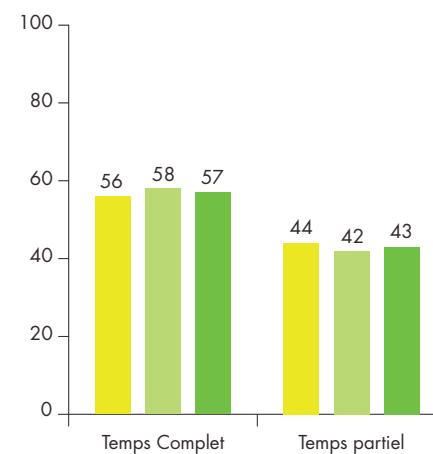


Source : Insee, DADS 2014





④ Temps de travail par contrat de travail (%)

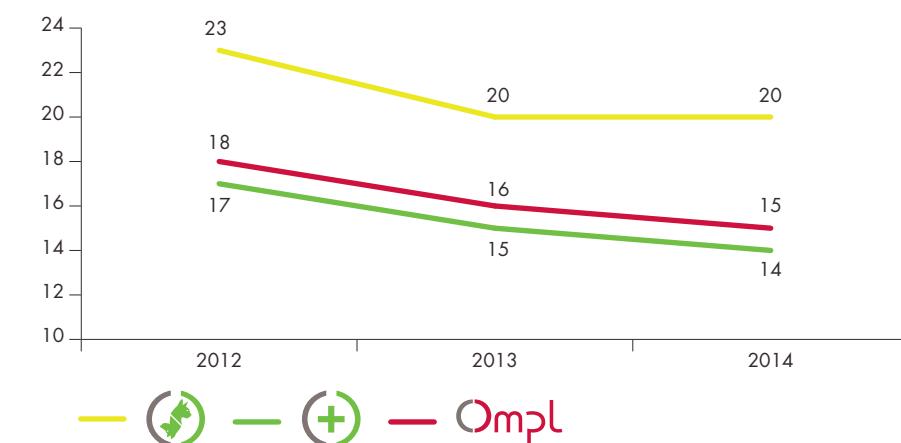


Source : Insee, DADS 2014

La part d'emplois à temps partiel baisse progressivement depuis 2008 (47 % contre 43 % en 2014) mais elle est toujours élevée, notamment en comparaison de l'ensemble des professions libérales (33 %). Une forte proportion de cadres et d'employés est à temps partiel (41 %) mais ce type de contrat concerne plus fréquemment les femmes que les hommes (44 % contre 29 %). De plus, le recours au travail à temps partiel se développe au fur et à mesure du vieillissement de la population de salariés, 65 % des salariés de moins de 35 ans sont à temps complet contre 42 % parmi ceux de plus de 50 ans. Enfin, de fortes variations existent entre les régions (DOM : 35 %, Occitanie : 48 %).

ROTATION DE PERSONNEL IMPORTANTE

④ Évolution du taux de mobilité (%)



Source : Baromètre OMPL

Le turnover moyen a atteint 20 % en 2014 dans les équipes des entreprises vétérinaires. Le seuil identifié comme critique en ressources humaines tournant autour de 15 %, le taux calculé pour la branche

semble montrer une réelle difficulté à stabiliser les équipes. Le taux de mobilité des salariés de la branche dépasse celui de l'ensemble des entreprises libérales, mais suit la même tendance à la baisse.

les résultats du sondage réalisé par Kyu Lab en 2018 mettent en évidence une volonté d'une partie des axillaires de quitter leur métier dans un avenir proche :

- 6 % des auxiliaires ne se voient pas exercer leur métier dans trois ans, et 9 % d'ici cinq ans ;

Parallèlement, 199 vétérinaires libéraux ont opté pour le salariat ou sont partis à l'étranger en 2015 (Source : CARPV).

JEUNES PLUS TOUCHÉS PAR LES PÉRIODES DE CHÔMAGE

④ Taux de salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée (2014, %)

	(C)	(+)	Ompl
Taux de chômage annuel	11,34	9,03	9,54

Source : Insee, DADS 2014

La part de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée en 2014 augmente légèrement (plus deux points par rapport à 2013 et plus trois points par rapport à 2010).

Il n'existe pas de différence significative entre les hommes et les femmes, ni entre les catégories socioprofessionnelles. En revanche, cette proportion diminue avec l'âge : le taux de chômage atteint 14 % chez les moins de 35 ans quand il n'est que de 7 % chez les plus de 49 ans.

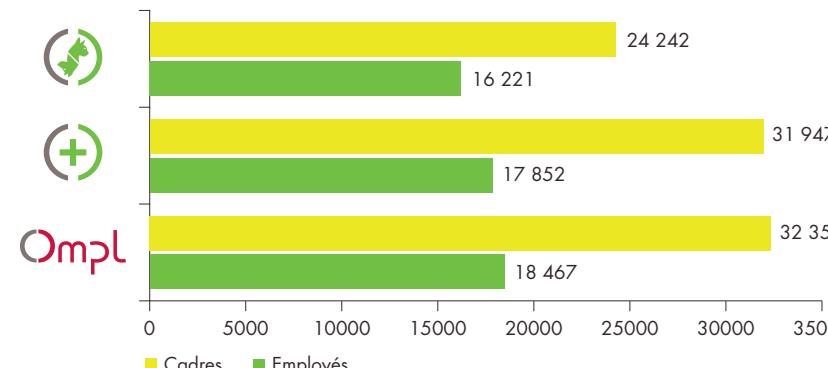
En 2017, environ 500 personnes ayant un diplôme de niveau BAC+5 recherchaient un emploi de vétérinaire.

Environ 900 personnes ayant un diplôme inférieur à BAC+5 recherchaient un emploi portant le titre vétérinaire assistant/assistante (Source : Collaboration pôle emploi et SNVEL sur les statistiques chômage vétérinaire 09/2017).



REVENUS MÉDIANS SOUVENT INFÉRIEURS À CEUX DES ENTREPRISES LIBÉRALES

➊ Revenu médian estimé (€)



Source : Baromètre OMPL 2014

Le revenu médian toutes catégories sociales confondues de la branche (17 270 €) est inférieur à celui de l'ensemble des professions libérales (20 007 €).

Le différentiel entre le revenu médian des cadres et celui des ouvriers de la branche est inférieur à celui de l'ensemble des entreprises libérales : le salaire médian d'un ouvrier correspond à 66 % de celui d'un cadre dans la branche contre 49 % pour l'ensemble des entreprises libérales.

Les disparités sont fortes entre les régions : en Bourgogne-Franche-Comté, les salariés gagnent 11,5 % de plus qu'en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

La forte féminisation ne signifie pas « parité salariale ». Au niveau des branches du périmètre de l'OMPL, sur un indice 100 (parité salariale hommes/femmes parfaite) l'indice de parité est de 65 chez les cadres vétérinaires contre 93 pour les entreprises libérales du secteur santé et 90 pour l'ensemble (Source OMPL).



➋ Rémunération médiane nette annuelle estimée par région (€)

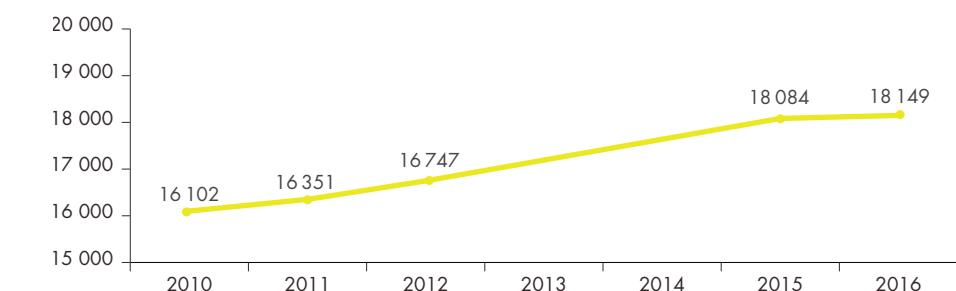
Régions	Revenu
Bourgogne-Franche-Comté	18 571
Bretagne	18 176
Normandie	17 805
Hauts-de-France	17 675
Centre-Val de Loire	17 600
Auvergne-Rhône-Alpes	17 537
Grand Est	17 217
Île-de-France	17 194
Nouvelle-Aquitaine	17 180
Pays de la Loire	17 103
Occitanie	16 962
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16 453
Corse	NS
DOM	NS
Ensemble	17 270

Source : baromètre OMPL 2017 sur données DADS 2014

VÉTÉRINAIRES SALARIÉS

VÉTÉRINAIRE : UNE PROFESSION ATTRACTIVE

➌ Évolution de l'effectif des vétérinaires inscrits à l'Ordre



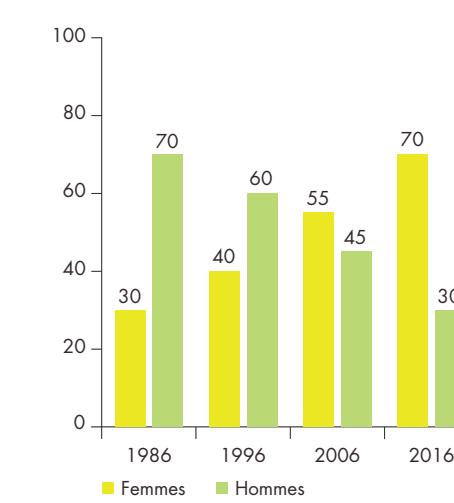
Source : Atlas démographique de la profession vétérinaire 2017

La progression régulière et continue des effectifs de vétérinaires inscrits à l'Ordre, ainsi que leur jeunesse, semble indiquer que

le métier est à la fois attractif et dynamique en termes d'emploi.

PROFESSION CONTINUANT À SE FÉMINISER

➍ Évolution des nouveaux inscrits à l'Ordre par genre (%)



Source : Atlas démographique de la profession vétérinaire 2017

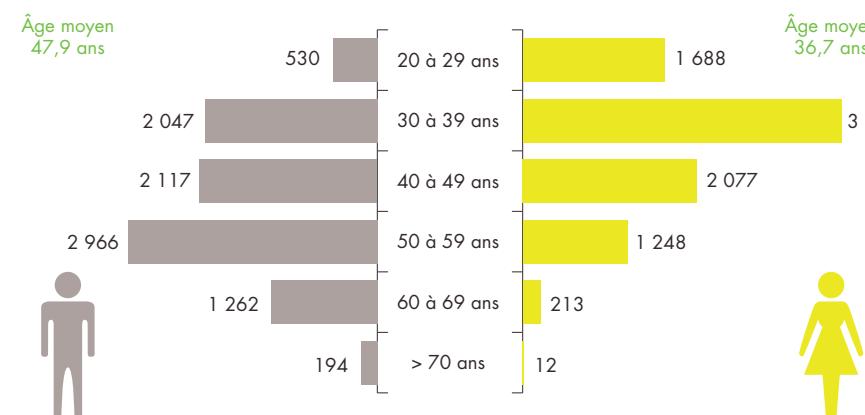


Répartition des vétérinaires salariés de la branche par genre





❶ Répartition des vétérinaires inscrits à l'Ordre par tranche d'âge



Source: Atlas démographique de la profession vétérinaire 2017

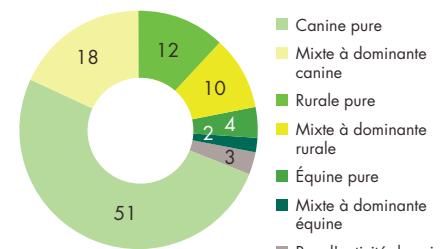
La profession semble principalement attirer les femmes, puisqu'elles sont très largement majoritaires parmi les nouveaux inscrits

à l'Ordre, et plus généralement parmi les moins de 40 ans (61%). La parité est en conséquence atteinte dans la branche.

RECUL PROGRESSIF DE L'ACTIVITÉ ANIMAUX DE RENTE

L'activité « animaux de rente » représentait 31 % de l'activité des vétérinaires en 2009, contre seulement 22 % en 2017, au profit de l'activité « animaux de compagnie » et « équine ». Les femmes sont extrêmement minoritaires dans le traitement des animaux de rente (12 % de femmes versus 32 % d'hommes). Le taux de féminisation des vétérinaires exerçant en rural s'est réduit depuis 2009 où 18 % des femmes soignaient des animaux de rente.

❷ Répartition des vétérinaires par type d'espèce traitée (%)

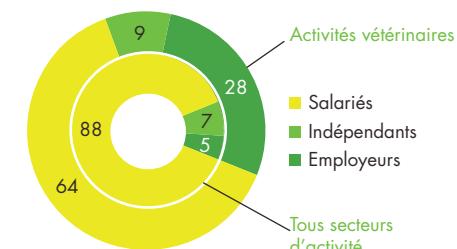


Source: Atlas démographique de la profession vétérinaire 2017

PROFESSION EN PLEINE MUTATION

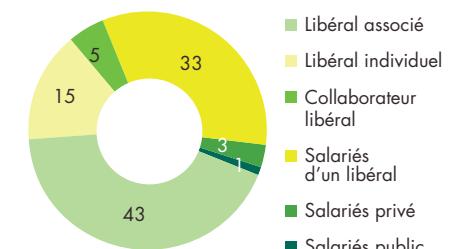
► RECUL PROGRESSIF DU MODÈLE LIBÉRAL

❸ Répartition des vétérinaires par statut (%)



Source: INSEE, Recensement de population 2014, APE 7500Z

❹ Répartition des vétérinaires inscrits à l'Ordre par statut (%)



Source: Atlas démographique de la profession vétérinaire 2017

- 0,6 point pour le salarié privé et public par rapport à 2016

+ 2,8 points pour le salarié libéral

L'exercice en libéral reste le modèle dominant chez les vétérinaires en 2016 et l'âge moyen d'installation en libéral fluctue peu, aux alentours de 32 ans (Source: Caisse Autonome de Retraite et Prévoyance des Vétérinaires - CARPV).

Néanmoins, les statuts d'associés et de salariés du secteur libéral s'affirment depuis 2016, au détriment de l'exercice libéral individuel. Le statut de collaborateur libéral progresse légèrement.

La CARPV compte 45 % de collaborateurs libéraux parmi ses nouveaux inscrits en 2015.

Le modèle standard d'exercice est très nettement différent en fonction du genre: les hommes sont majoritairement libéraux (56 % sont associés en 2016), alors que les femmes sont essentiellement salariées (48 % en 2016).



AUGMENTATION ET RAJEUNISSEMENT DES DÉPARTS DE L'ORDRE

❶ Evolution du nombre de vétérinaires quittant l'Ordre

	Total	Hommes	Femmes
2010	249		
2015	810	520	290
2016	738	408	330

Source: Atlas démographique de la profession vétérinaire 2017

Le nombre de départs de l'Ordre est en augmentation tendancielle depuis 2010.

Les hommes constituent encore la majorité des partants, mais leur moyenne d'âge est beaucoup plus élevée que celle des femmes (37,7 ans pour les femmes versus 57,4 ans pour les hommes). Cela s'explique notamment par le fait que les vétérinaires les plus âgés sont encore très majoritairement des

hommes dont une partie peut faire valoir ses droits à la retraite.

Cependant l'âge de départ a tendance à s'abaisser y compris pour les hommes (61 ans en 2015 et 40 ans pour les femmes). En toute hypothèse, les hommes quittent principalement la profession pour prendre leur retraite, et les femmes pour d'autres raisons.

REVENUS EN BAISSE

Le revenu moyen des vétérinaires libéraux est une préoccupation du SNVEL depuis plusieurs années. La direction générale des entreprises (DGE) constate une baisse du revenu moyen de 6728 € entre 2013 et 2015, et la CARPV note un recul de 1,53 % entre 2015 et 2016.

Le revenu moyen d'un libéral en 2015 a été estimé à 67774 € en 2015 par la DGE, et à 70971 € par l'enquête « Valovet » du SNVEL.

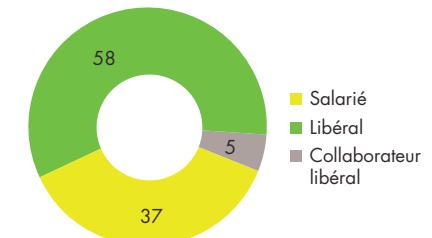


VÉTÉRINAIRE SALARIÉ: UN PROFIL SPÉCIFIQUE, EN CONSTANTE AUGMENTATION*

En croissance de plus de huit points en sept ans, le développement du salariat des vétérinaires est une tendance de fond.

La part des femmes évolue peu parmi les salariés. Elles occupent la majorité des emplois salariés et sont surreprésentées dans ce statut (69 %), alors qu'elles comptent 50 % des vétérinaires inscrits à l'Ordre.

❷ Répartition des effectifs vétérinaires par mode d'exercice (%)

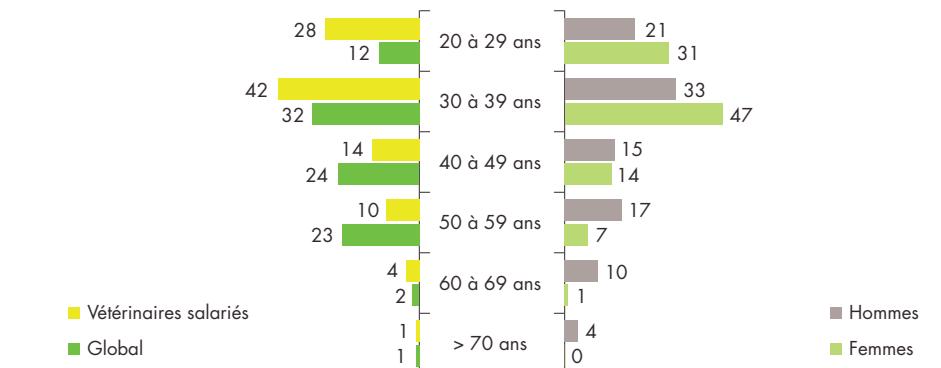


+ 8,4 points depuis 2019 chez les salariés.

6 037 vétérinaires salariés dans le secteur libéral en 2017, soit un tiers des effectifs vétérinaires contre un quart il y a dix ans.

Source: Atlas démographique de la profession vétérinaire 2017

❸ Répartition des vétérinaires salariés par tranche d'âge (%)



Source: Atlas démographique de la profession vétérinaire 2017

Le fort rajeunissement de la profession s'observe encore plus au niveau du salariat: les moins de 40 ans représentent 70 % des salariés vétérinaires inscrits à l'Ordre, alors qu'ils ne comptent que pour 44 % des vétérinaires. Cette catégorie est même encore plus jeune que l'ensemble des salariés de la branche, dont 65 % ont moins de 40 ans.

Le salariat représente très fréquemment la porte d'entrée du jeune vétérinaire dans le monde du travail, avant l'installation en libéral, mais la part de salariés de plus de 40 ans (29 %) semble signifier que ce modèle peut perdurer toute une carrière.

* N.B.: Informations de l'Ordre des vétérinaires, disponibles dans l'Atlas vétérinaire 2017 sur les vétérinaires salariés, en considérant que les 9 % de salariés du privé et du public n'affectent pas les proportions relevées.



FORTE CONCENTRATION DANS LES AIRES À PRÉDOMINANCE RURALE

④ Répartition des vétérinaires salariés



Source: Atlas démographique de la profession vétérinaire 2017

Les régions Bretagne, Pays de la Loire, Grand Est et Centre concentrent le plus grand nombre de vétérinaires salariés.

ACTIVITÉS ET DIPLÔMES ASSEZ SIMILAIRES AUX LIBÉRAUX

④ Répartition des effectifs vétérinaires salariés par activité exercée (%)



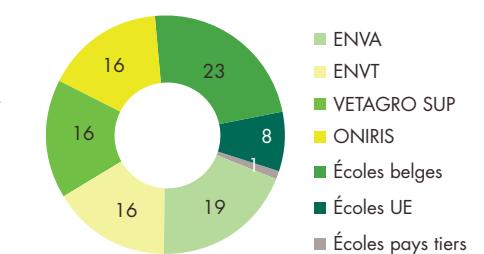
Source: Atlas démographique de la profession vétérinaire 2017

La répartition des espèces traitées par les salariés est très similaire à celle observée au niveau de la profession dans son ensemble.

Pour rappel, 70 % des vétérinaires exercent dans le traitement des animaux de compagnie.

DIPLÔMES EN PHASE AVEC LES TENDANCES RELEVÉES PAR L'ORDRE

④ Répartition des salariés vétérinaires par diplôme d'origine (%)

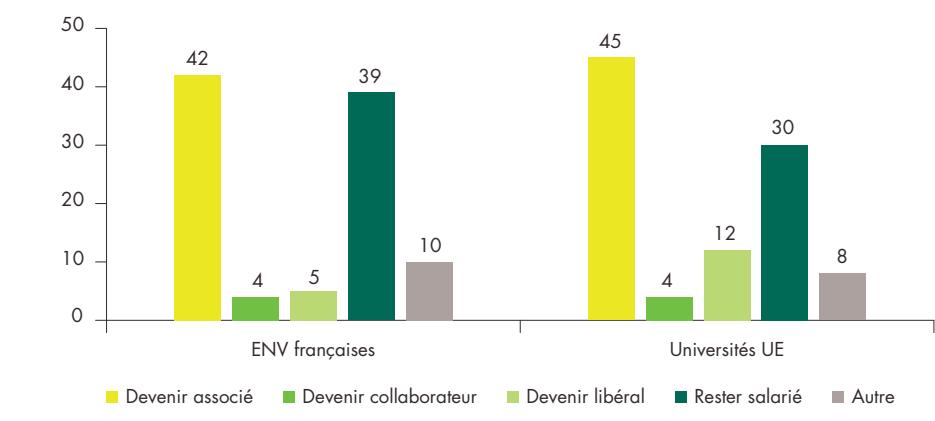


Source: Atlas démographique de la profession vétérinaire 2017



APPÉTENCE POUR LE SALARIAT PLUS IMPORTANTE POUR LES DIPLÔMÉS DES ÉCOLES FRANÇAISES

④ Évolution souhaitée à cinq ans par diplôme d'origine (%)



Source: Sondage Kyu Lab 2018

262 vétérinaires salariés répondants.



Lorsque le modèle libéral les séduit, il s'agit plus d'association que d'installation individuelle. Le modèle libéral, en association ou non, reste tout de même un objectif pour la majorité des salariés à moyen terme (cinq ans). Seuls 36 % se voient encore

salarisés au-delà de ce terme. Plus le salarié avance en âge, et plus ce statut lui convient puisque 56 % des salariés de la tranche d'âge 40-50 ans ne souhaitent pas en changer



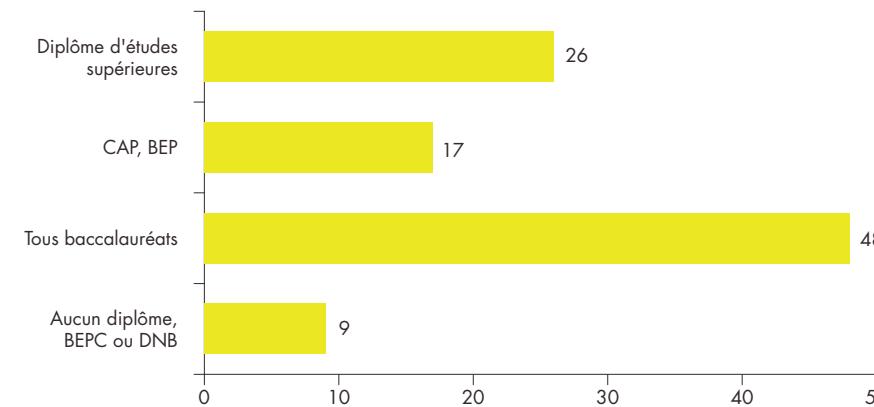
AUXILIAIRES SPÉCIALISÉS VÉTÉRINAIRES

Le métier est massivement féminisé, 97 % des salariés sont des femmes. L'âge moyen des salariés est de 35 ans, avec une moyenne d'ancienneté de 10 ans et l'ancienneté moyenne dans le métier est de 10 ans (Source sondage KYU Lab 2018).

de 10 ans et l'ancienneté moyenne dans le métier est de 10 ans (Source sondage KYU Lab 2018).

DIVERS NIVEAUX DE QUALIFICATION*

④ Répartition des salariés « assistants » par diplôme (%)

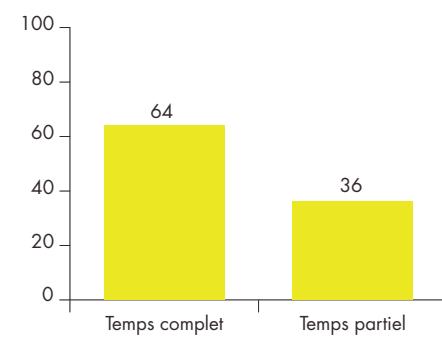


Plus d'un quart des auxiliaires possède un diplôme d'études supérieures.

AUXILIAIRES PLUS SOUVENT À TEMPS COMPLET QUE LES VÉTÉRINAIRES SALARIÉS

La part des emplois à temps partiel chez les auxiliaires est inférieure à celle des cadres de la branche (41 %). Le CDI est quant à lui la norme, tout comme pour le reste de la branche.

④ Répartition des salariés « assistants » par temps de travail (%)

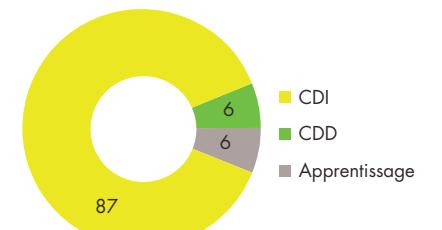


PROFESSION MOBILE

④ Répartition des salariés « assistants » par région (%)



④ Répartition des salariés « assistants » par type de contrat (%)



les auxiliaires sont logiquement présents dans les régions où se trouvent la majorité des entreprises vétérinaires (sud de la France et Île-de-France).



* N.B.: les données suivantes proviennent du recensement de la population, et sont filtrées sur la profession « assistant médical, dentaire, vétérinaire », qui représente 38 % des salariés du code NAF 7500Z.

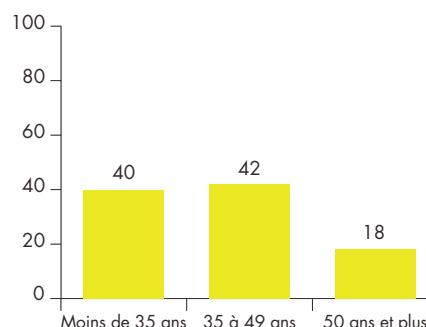


AUTRES MÉTIERS

PROFIL MOINS JEUNE QUE LE RESTE DE LA BRANCHE*

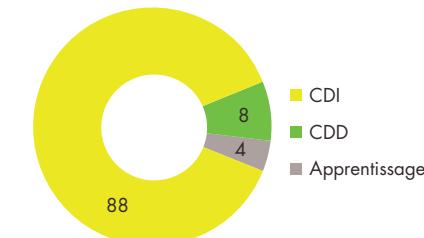
La féminisation des métiers « autres » est aussi massive que dans le reste de la branche avec 97 % de femmes (Source : INSEE recensement 2014 APE 7500Z). En revanche, ces salariés sont un peu moins jeunes que les auxiliaires puisque la tranche des moins de 35 ans ne concentre que 40 % des salariés contre 45 % pour les auxiliaires.

④ Répartition des salariés « autres » par tranche d'âge (%)



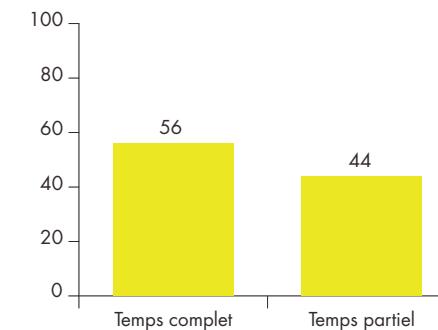
CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LA NORME DE LA BRANCHE

④ Répartition des salariés « autres » par type de contrat (%)



Source: INSEE recensement 2014 APE 7500Z

④ Répartition des salariés « autres » par temps de travail (%)



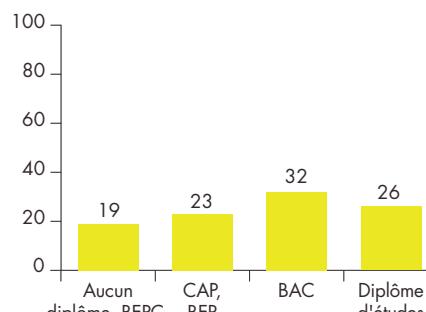
Une forte majorité des emplois sont des CDI mais le temps partiel prévaut dans presque la moitié des cas.

PROFILS MOYENNEMENT QUALIFIÉS, STRUCTURÉS AUTOUR DU SECRÉTARIAT ET DES SERVICES

Près d'un quart des salariés « autres » possède un diplôme d'études supérieures. À contrario, un salarié sur cinq n'a pas de diplôme.

L'administratif et la comptabilité représentent 10 % des emplois. Le nettoyage regroupe 5 % des autres métiers. Le sondage réalisé par KYU Lab en 2018 recense parmi les autres métiers des responsables RH, des responsables financiers et des responsables d'accueil.

④ Répartition des salariés « autres » par diplôme (%)



* N.B. : les présentes données sont basées sur le recensement de la population, et filtrées sur les autres métiers qu'assistants et vétérinaires, qui représentent 44 % des salariés du code NAF 7500Z.



FORMATION INITIALE ET CONTINUE

VÉTÉRINAIRES, DES ALTERNATIVES DE FORMATION À L'ÉTRANGER

En France, le diplôme d'État de vétérinaire est exclusivement délivré par les quatre Écoles Nationales Vétérinaires en France (Maisons-Alfort, Lyon, Toulouse et Nantes). Il n'y a pas de numerus clausus à proprement parler, mais le nombre d'étudiants pouvant être accueilli est limité chaque année.

En parallèle, près d'un quart des vétérinaires exerçant en France est diplômé d'une université étrangère.

Cet état de fait devrait continuer : la Belgique a certes mis en place en 2006 un système de quotas de non-résidents à l'entrée de ses facultés, mais les autres pays d'Europe privilégiés par les étudiants français ne donnent pas de signes similaires dans l'immédiat :

- l'Espagne compte 13 universités qui forment en médecine vétérinaire, dont 10 publiques. Il n'existe pas de numerus clausus ni d'examen d'admission (pour la plupart des universités). Il s'agit de l'un des pays d'Europe qui compte le plus de vétérinaires par million d'habitants et leur niveau d'activité semble tendu sur l'activité libérale ;
- l'Italie dispose également de 13 facultés qui forment aux sciences vétérinaires, quand la moyenne européenne est entre un et quatre. Elles sont gratuites et ouvertes

à tous, mais appliquent un numerus clausus. Pour autant, le grand nombre de places disponibles conduit aujourd'hui à une « surpopulation » de vétérinaires dans le pays ;

- la Roumanie a créé des filières de formation spécialement conçues pour les étrangers, avec un enseignement en français et en anglais. L'entrée est validée par un test, mais les frais d'inscription sont bien plus élevés que dans les autres pays (environ 5 000 €/ an).

Les solutions alternatives à la formation en France devraient donc perdurer, d'autant que la profession ne semble pas pour l'instant mentionner de réel problème de niveau de formation par rapport aux exigences françaises.

La France est l'un des pays d'Europe qui compte le moins de vétérinaires par million d'habitants : moins de 300 versus plus de 600 pour l'Espagne

En complément de la formation initiale et parfois de l'internat des écoles, certains centres hospitaliers vétérinaires (CHV) proposent un internat spécifique pour les jeunes vétérinaires qui intègrent leur structure, dans l'optique de leur donner confiance en eux et de les former à leur matériel de pointe.

AUXILIAIRES, FORMATION DE BRANCHE ET ALTERNATIVES PRIVÉES

Il n'y a pas de diplôme ni de qualification obligatoire pour l'exercice de la profession d'auxiliaire vétérinaire. Néanmoins, deux certifications sont reconnues par la convention collective : celle d'auxiliaire vétérinaire

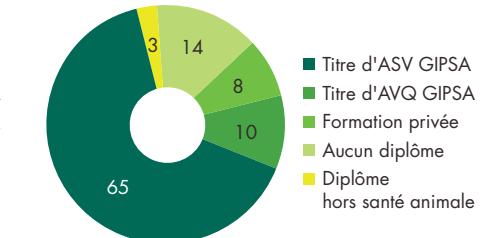
préalable embauché par une clinique vétérinaire sous contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation).

Le GIPSA (Groupement d'Intérêt Public Formation Santé Animale et Auxiliaire Vétérinaire) est actuellement le seul organisme certificateur des ASV reconnu par la branche professionnelle (CPNE-FP). Les deux certifications sont accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE). En parallèle, il existe des formations privées pour préparer au poste d'auxiliaire et favoriser les chances d'intégrer une clinique comme l'IFSA (Institut de Formation en Soins Animaliers) ou Animadis.

Un tiers des auxiliaires actuellement en activité n'est pas diplômé du GIPSA, dont 14 % ont suivi des formations privées. Les autres se répartissent presque à parts égales entre un diplôme d'un autre secteur et pas de diplôme.

Bien qu'aucun diplôme ne soit particulièrement requis pour exercer le métier d'auxiliaire, les employeurs s'accordent pour dire qu'un ASV diplômé est plus polyvalent et adaptable aux évolutions du métier (explication des nouveaux traitements et vente des nouveaux médicaments par exemple).

④ Répartition des auxiliaires selon la formation d'origine (%)



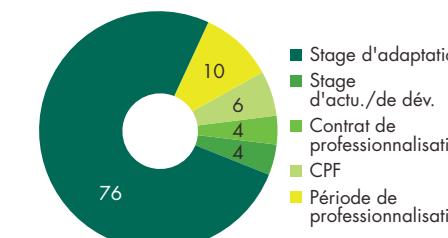
Source: Sondage KYU Lab 2018
1 037 répondants auxiliaires



D'un autre côté, la formation du GIPSA étant très généraliste et avec un programme nettement défini, la formation professionnelle continue est indispensable pour faire face à des besoins nouveaux ou très spécialisés. Comme pour les vétérinaires, certaines cliniques de grande taille, les CHV notamment, intègrent des parcours de formation obligatoires à l'embauche, afin d'approfondir certaines compétences, notamment sur l'assistance au bloc et le matériel de pointe utilisé.

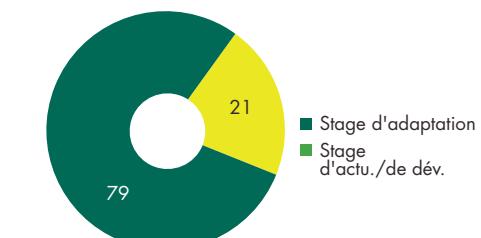
FORMATION CONTINUE DIFFÉRENTEMENT MOBILISÉE SELON LE MÉTIER

④ Dispositifs de formation financés (2017, %)



Source: Actaliens, données 2017

④ Répartition des formations financées pour les vétérinaires salariés (2017, %)

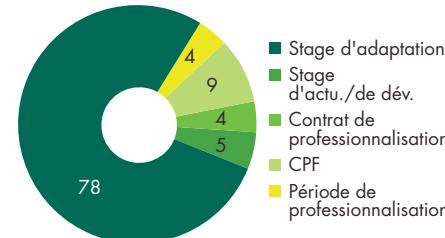


Source: Actaliens, données 2017

3 465 stages d'adaptation en 2017
 289 contrats de professionnalisation.

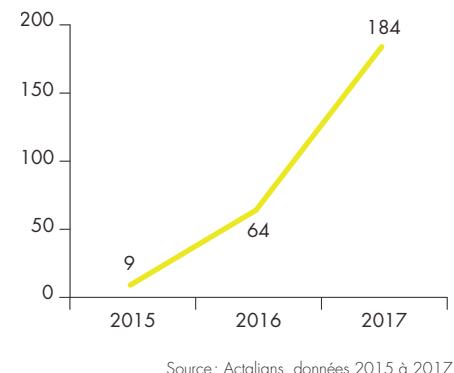


④ Répartition des formations financées pour les auxiliaires (%)



d'adaptation (79 %) et les stages d'actualisation et de développement (21 %), quand la formation des auxiliaires passe majoritairement par des stages d'adaptation (78 %) et une variété d'autres dispositifs.

④ Évolution du nombre de salariés formés par le CPF



La professionnalisation (contrat et période) perd du terrain au profit du plan de formation : en 2007, 18 % des formations financées par Actaliens étaient des contrats de professionnalisation. En 2017, ils ne représentaient que 6 % (plus 4 % de périodes de professionnalisation).

Les structures vétérinaires utilisent tout de même plus les dispositifs professionnalisants que les autres professions libérales (2,7 % des salariés contre 1,6 %) – un effet probable du dispositif de formation des ASV basé sur l'alternance.

La formation continue des vétérinaires est quant à elle concentrée sur les stages

Depuis sa mise en place, le Compte Personnel de Formation (CPF) est de plus en plus mobilisé chaque année.

Concernant les salariés qui l'utilisent, 65 % sont des auxiliaires et 30 % sont sur des fonctions support non vétérinaires.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, SAS D'ENTRÉE POUR LES AUXILIAIRES

④ Situation antérieure à l'entrée en contrat de professionnalisation (%)



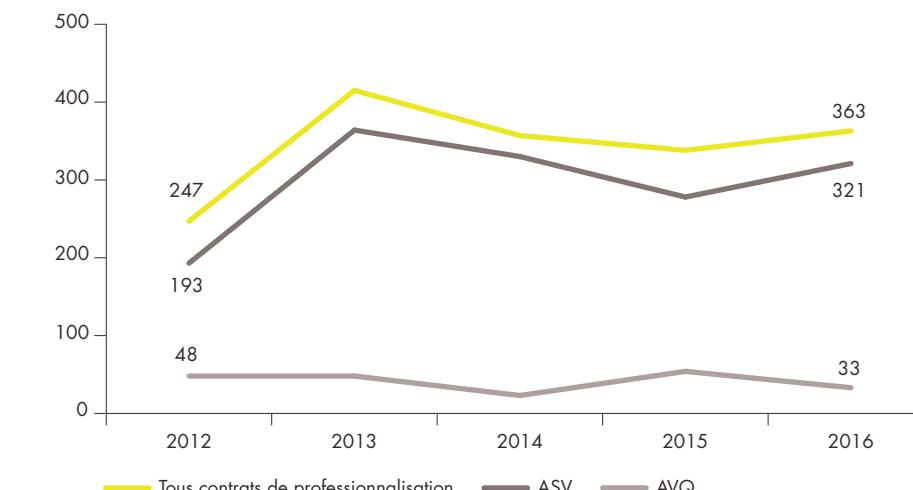
Source: Actaliens, données 2012 à 2016

Avant de signer leur contrat de professionnalisation, plus d'un quart des salariés était étudiant, et près de 40 % n'étaient ni en activité professionnelle ni en formation.

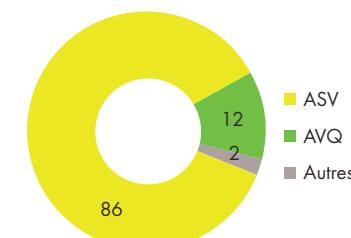
Des éléments qui peuvent laisser penser que le contrat de professionnalisation constitue un diplôme d'entrée dans la branche ou attire les reconversions professionnelles.

FORMATION DE PLUS EN PLUS PROBANTE

④ Évolution du nombre de contrats de professionnalisation financés



④ Répartition des contrats de professionnalisation (%)

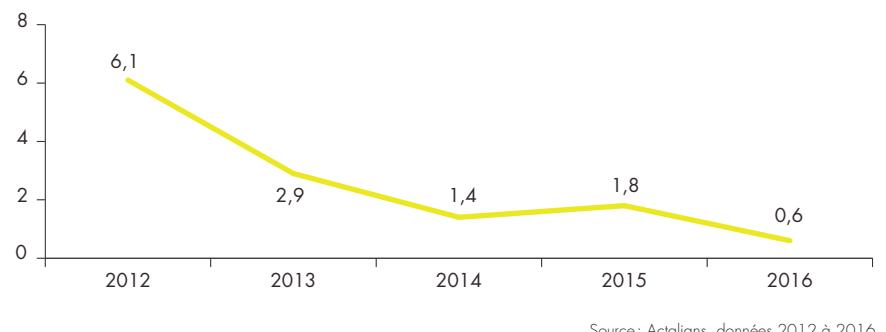


Source: Actaliens, données 2012 à 2016





➊ Évolution du taux de rupture des contrats de professionnalisation (%)



Le taux de rupture des contrats de professionnalisation a fortement baissé sur la période alors que le nombre de formés se maintient globalement. En 2017, seules deux résiliations pour 363 contrats signés sont identifiées.

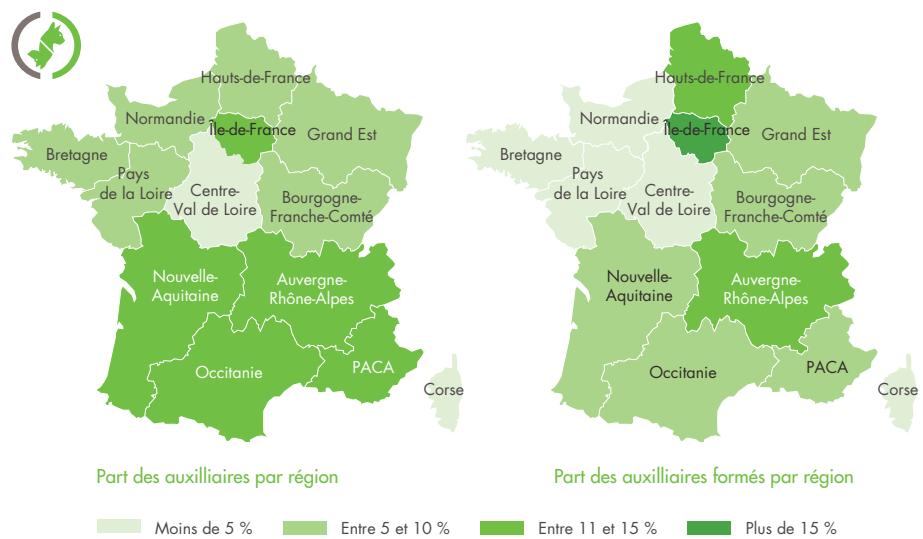
Selon le GIPSA, cette diminution du taux de ruptures fait suite à la mise en place d'une période d'immersion d'au moins 15 jours

avant de présenter les tests et à un meilleur suivi tutorial du centre dès le début de la formation.

La grande majorité des personnes formées en contrat de professionnalisation sont de jeunes adultes (entre 20 et 35 ans), alors que dans la profession d'auxiliaire vétérinaire, cette tranche d'âge ne représente que 45 % des effectifs.

RECOURS TRÈS INÉGAL AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SUR LE TERRITOIRE

➊ Répartition des auxiliaires en poste et des auxiliaires en contrat de professionnalisation



les auxiliaires d'Île de France et des Hauts de France sont significativement plus formés en contrat de professionnalisation que la moyenne.

La région Île de France est en effet surreprésentée dans les contrats de professionnalisation (25 %) par rapport à la part d'auxiliaires présents dans la région (13 %).

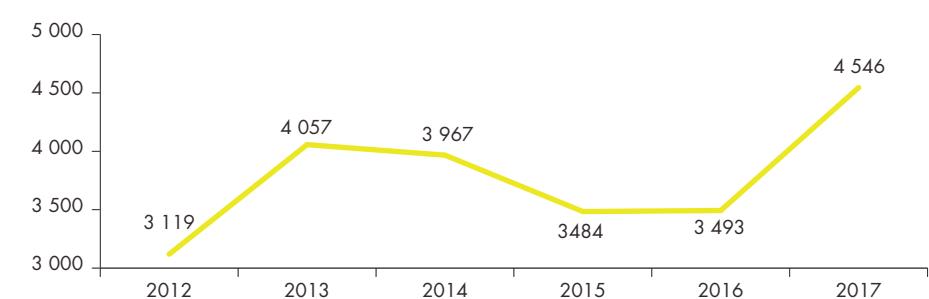
Un réel déséquilibre de l'accès à la formation entre le quart Nord-Ouest de la France et le reste du pays est observable. La région ne pèse que 8 % des contrats de professionnalisation, alors que ses auxiliaires pèsent 22 % des effectifs.

En revanche, la région Corse n'a pas de salariés en contrat de professionnalisation sur la période étudiée.



CONSOMMATION DE FORMATIONS À LA HAUSSE

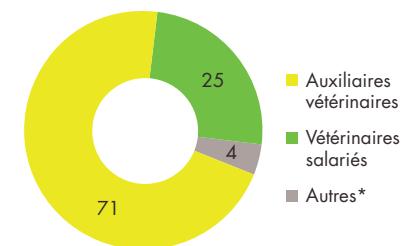
➊ Évolution du nombre de stagiaires dans la branche



En 2016, 17 % des salariés avaient bénéficié d'une formation (tous dispositifs confondus), alors que la moyenne se trouve autour de 20 % pour l'ensemble des professions libérales. En 2017, le taux d'accès à la formation a progressé avec 25 % des salariés de la branche formés.

FORMATION CONTINUE MOINS MOBILISÉE PAR LES VÉTÉRINAIRES

➊ Répartition des stagiaires en 2017 par métier (%)



Les vétérinaires sont sous représentés dans les effectifs de formés par rapport à leur poids dans la branche (25 % versus 32 %), les auxiliaires bénéficiant de ce déséquilibre.

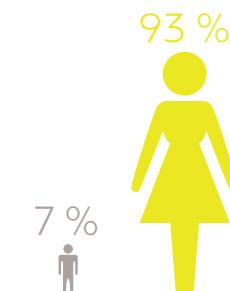

3 197 auxiliaires vétérinaires formés en 2017.

1 149 vétérinaires salariés formés en 2017.

* La catégorie « Autres » comprend les personnels d'accueil, de réception, de secrétariat et de comptabilité en majorité (90 %).



Répartition des salariés par genre



Source: Actaliens, bases formation 2017



+ 2 points de stagiaires formés de 15 à 34 ans depuis 2012.

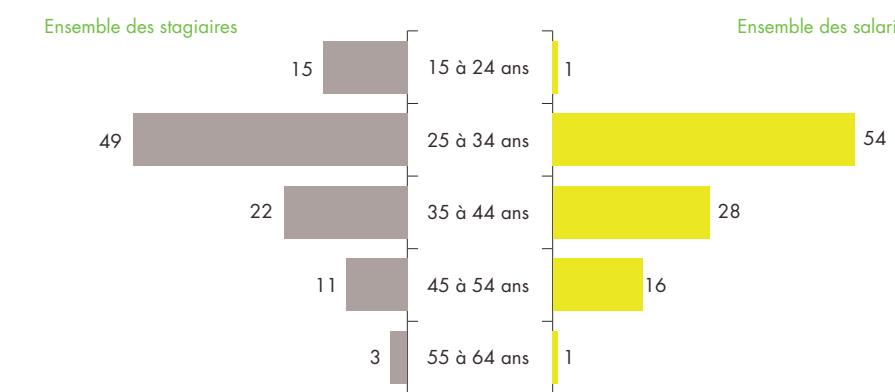


93 % des stagiaires sont des femmes en 2017, alors qu'elles regroupent 89 % des salariés en 2015. Cette surreprésentation

montre un accès inégal à la formation sur le critère du genre en faveur des femmes.

SURREPRÉSENTATION DES JEUNES SALARIÉS

➊ Répartition des stagiaires et des salariés en 2017 par tranche d'âge (%)



Source : Actaliens, bases formation 2017.

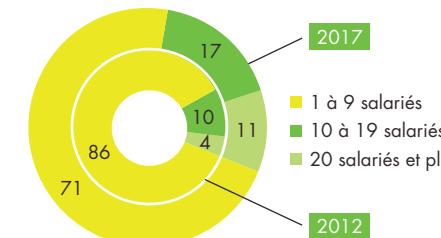
64 % des formés ont moins de 34 ans, alors que cette tranche d'âge ne représente que 55 % des effectifs globaux de la branche.

Cela s'explique notamment par le fait que les contrats d'alternance d'auxiliaires (AVQ ou ASV) sont comptabilisés dans ces effectifs.

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION INÉGAL SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

La part des stagiaires issus d'entreprises de moins de 10 salariés a chuté de 15 points en cinq ans.

➋ Comparaison de la répartition des stagiaires par taille d'entreprise, en 2012 et en 2017 (%)



Source : Actaliens, bases formation 2012 et 2017

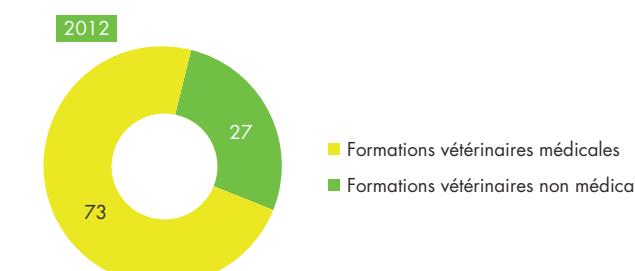


Cette répartition suit évidemment la logique d'accroissement tendanciel de la taille des cliniques, mais la forte représentation dans la formation des salariés des structures de plus de 10 salariés est à mettre en perspective avec leur part réelle dans la branche (28 % versus 15 %). Les cliniques les plus importantes utilisent donc plus largement

les financements de la formation continue. Les plus grosses structures semblent être plus que les autres dans une logique de diversification des actions de formation notamment en inscrivant plus fréquemment leurs salariés sur des thèmes autres que ceux liés au soin animal.

NÉCESSITÉ D'ACQUÉRIR DES COMPÉTENCES AU-DELÀ DU CŒUR DE MÉTIER

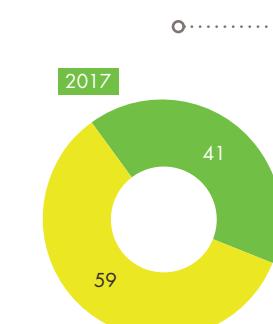
➌ Répartition des formés par domaine de formation (%)



Source : Actaliens, bases formation 2012 et 2017

Le nombre de formations* financées sur des thématiques non liées aux soins a augmenté de 14 points quel que soit le métier depuis 2012. Les vétérinaires sont les principaux bénéficiaires de cette hausse (15 % de formations non médicales en 2012 versus 26 % en 2017). Les auxiliaires sont

traditionnellement plus formées au « non médical » que les vétérinaires. Ces augmentations sont néanmoins corrélées à l'augmentation importante du nombre total de formations suivies dans la branche au cours de ces cinq années (+ 46 %).



+ 118 % de formations non médicales en 5 ans.

Préoccupations moins centrées sur le soin.

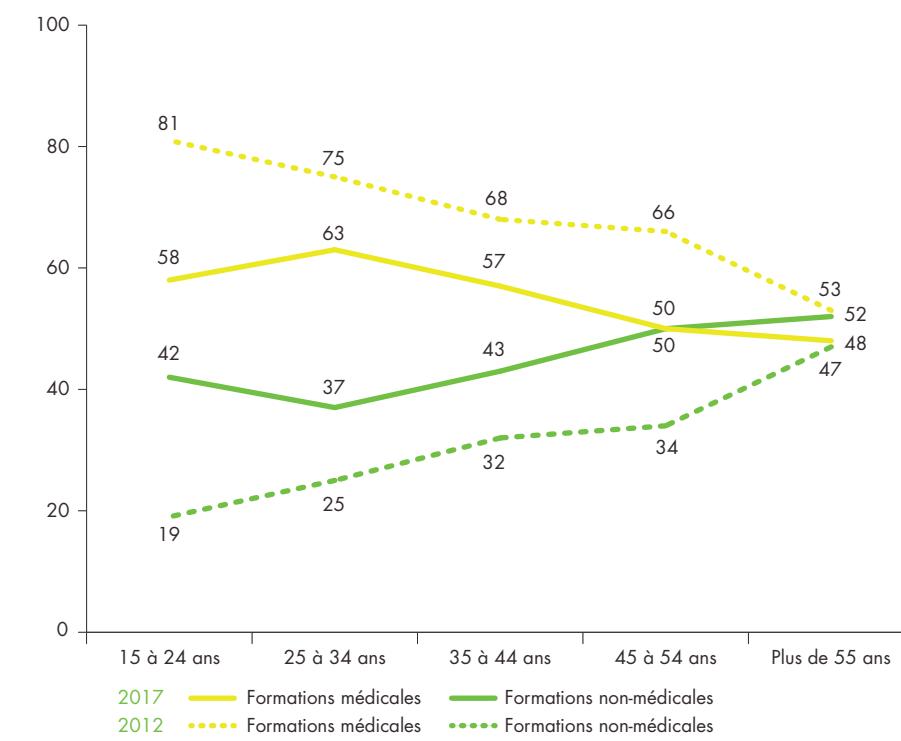
* Les formations médicales comprennent : les formations médicales générales, les formations spécialisées dans un type de médecine particulier, les formations spécialisées en médecine douce et les formations visant à apprendre un métier (les formations aux métiers d'auxiliaires).

Les formations non médicales sont des formations en relation client, en gestion de la clinique et de son personnel, etc.



LA MATURETÉ JOUE EN FAVEUR DES FORMATIONS NON MÉDICALES

④ Évolution de la consommation de formations médicales et non médicales, par tranche d'âge (%)



La part de formations en gestion, relation client, etc. est de plus en plus forte à mesure que le salarié prend de l'âge, le cœur de métier étant probablement parfaitement maîtrisé. En 2017, la part des formations non médicales est même dominante chez les salariés de plus de 45 ans.

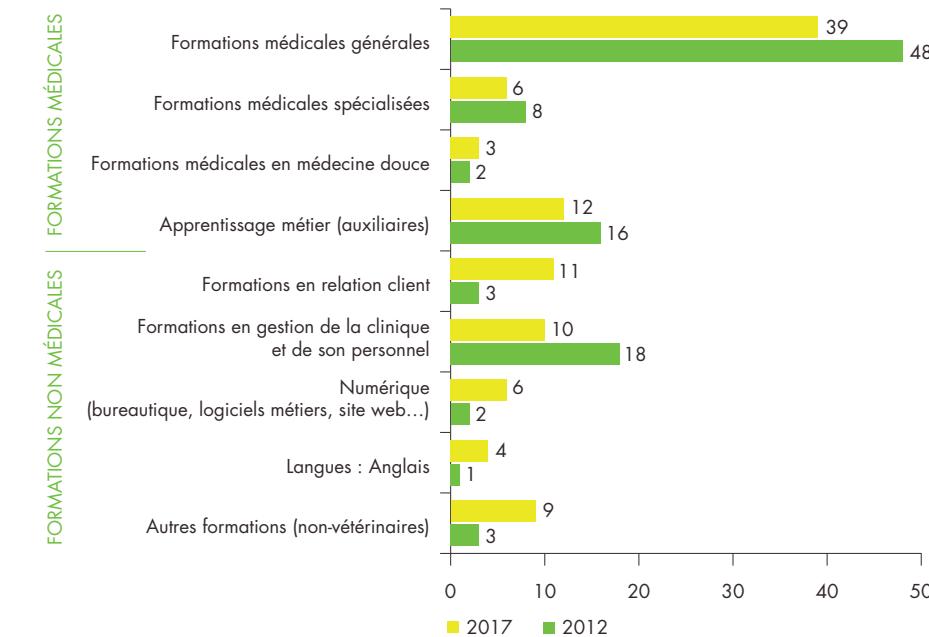
L'hypothèse que la maturité et la maîtrise des compétences clés conduiraient à des

fonctions d'encadrement et de gestion, ou entraîneraient la volonté d'acquérir de nouvelles compétences peut être avancée.

Sur ces tranches d'âge une forte hausse de la consommation sur le thème du numérique est identifiable : entre 35 et 55 ans, environ 10 % des salariés en formation suivent une formation au numérique, contre 21 % des plus de 55 ans.

PANORAMA DES THÉMATIQUES DE FORMATION

⑤ Répartition des stagiaires par sous-domaine de formation, 2012 et 2017 (%)

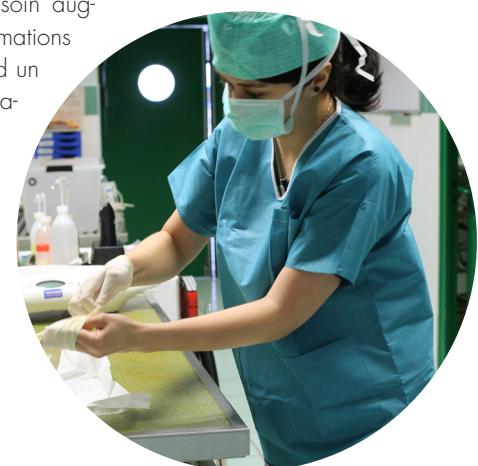


4 547 stagiaires en 2017.
3 119 en 2012.

NOUVELLE APPRÉHENSION DU SOIN

Les médecines douces (physiothérapie, aromathérapie, homéopathie...) émergent, même si leur place reste réduite : leur nombre a été multiplié par 2,5 en cinq ans (+ un point).

La part des formations liées au soin augmente tandis que celle des formations ciblées sur une spécialisation perd un peu de terrain au profit des formations non médicales.





69 % des vétérinaires salariés sont des femmes.

81 % des stagiaires sont des femmes.



PRÉOCCUPATIONS INTÉGRANT MIEUX LA RELATION CLIENT

Parmi les formations dans des domaines non médicaux, il est notable que celles en relation client ont été multipliées par cinq et que leur part progresse de sept points.

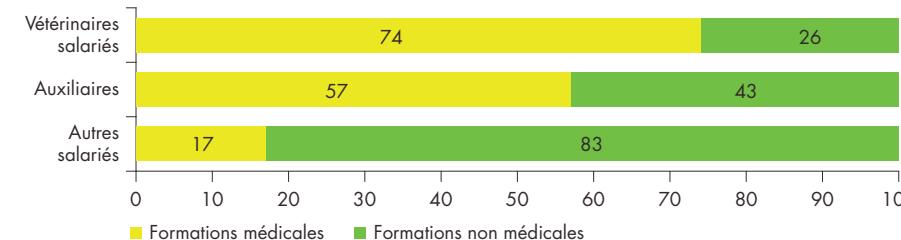
Les formations au numérique ont été multipliées par quatre. Les principaux bénéficiaires sont les auxiliaires (66 % des formations pour 34 % des effectifs) et les

secrétaires. Les vétérinaires représentent 13 % des bénéficiaires de formations au numérique pour 33 % des effectifs salariés.

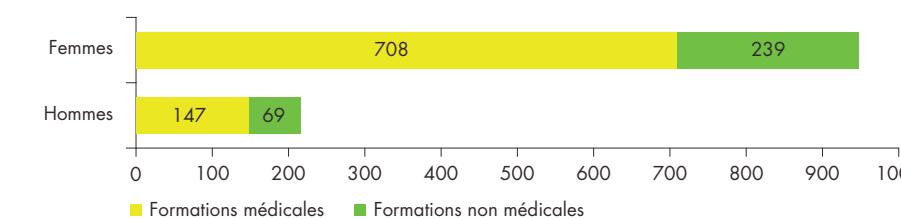
Dans un contexte où les tailles d'entreprises augmentent, ainsi que les besoins en matière de gestion/management, cela peut surprendre. Il semble que les priorités de formation aient changé.

CHOIX DE FORMATION DIFFÉRENTS EN FONCTION DU GENRE

④ Répartition des stagiaires par domaine de formation (%)



⑤ Répartition des formations des vétérinaires salariés par genre



Les hommes et les femmes se forment majoritairement au domaine médical et ce, dans des proportions proches (60 %). De façon générale, les hommes préfèrent les formations médicales spécialisées (14 % d'hommes, contre 5 % de femmes).

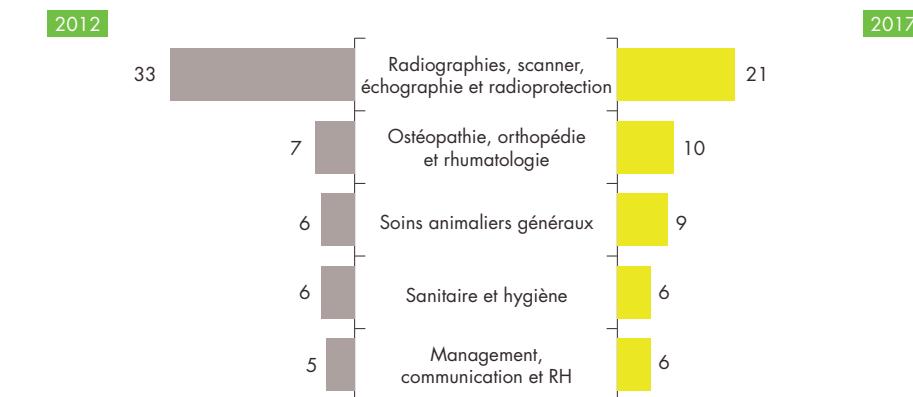
Concernant le domaine non médical, les consommations de formations sont également différentes suivant le genre du salarié.

En effet, 12 % des femmes ont suivi des formations en relation client, contre 3 % des hommes, tandis que 13 % des hommes se sont formés en gestion de la clinique, contre 10 % des femmes.

Chez les vétérinaires salariés, les hommes se forment plus au non médical (31 % versus 25 % des femmes)

FORTE PRÉOCCUPATION TECHNIQUE ET MÉDICALE POUR LES VÉTÉRINAIRES SALARIÉS

⑥ Principaux thèmes de formation des vétérinaires salariés en 2012 et 2017 (%)



Source: Actaliens, bases formation 2012-2017

La formation continue des vétérinaires a pris un tournant très international: outre les congrès dont les conférences délivrent des ECTS (Système européen de transfert et d'accumulation de crédits), certains organismes étrangers agréés proposent des sessions de formation en anglais ou en français, parfois à l'étranger, que peuvent suivre des vétérinaires de tous les pays.

Les sessions de formation internationales semblent appréciées des jeunes praticiens, qui y trouvent une occasion de confronter leurs pratiques avec des pairs ayant d'autres méthodes de travail.

L'articulation entre les temps de formation et de pratique professionnelle génère encore

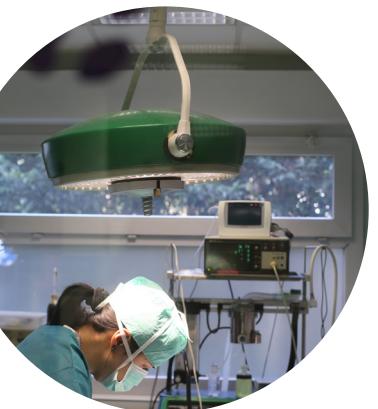
quelques difficultés en France, c'est pourquoi les organismes proposent souvent des sessions de formation le week-end.

La formation continue des vétérinaires est davantage ciblée sur le contenu et les actualisations de la science médicale que sur les compétences d'encadrement ou la relation client.

La progression des médecines complémentaires et l'apparition dans le top cinq des formations à la gestion d'équipe sont à souligner. Les organismes de formation interrogés confirment l'intérêt croissant des vétérinaires pour l'imagerie et la chirurgie, et ce au niveau international.

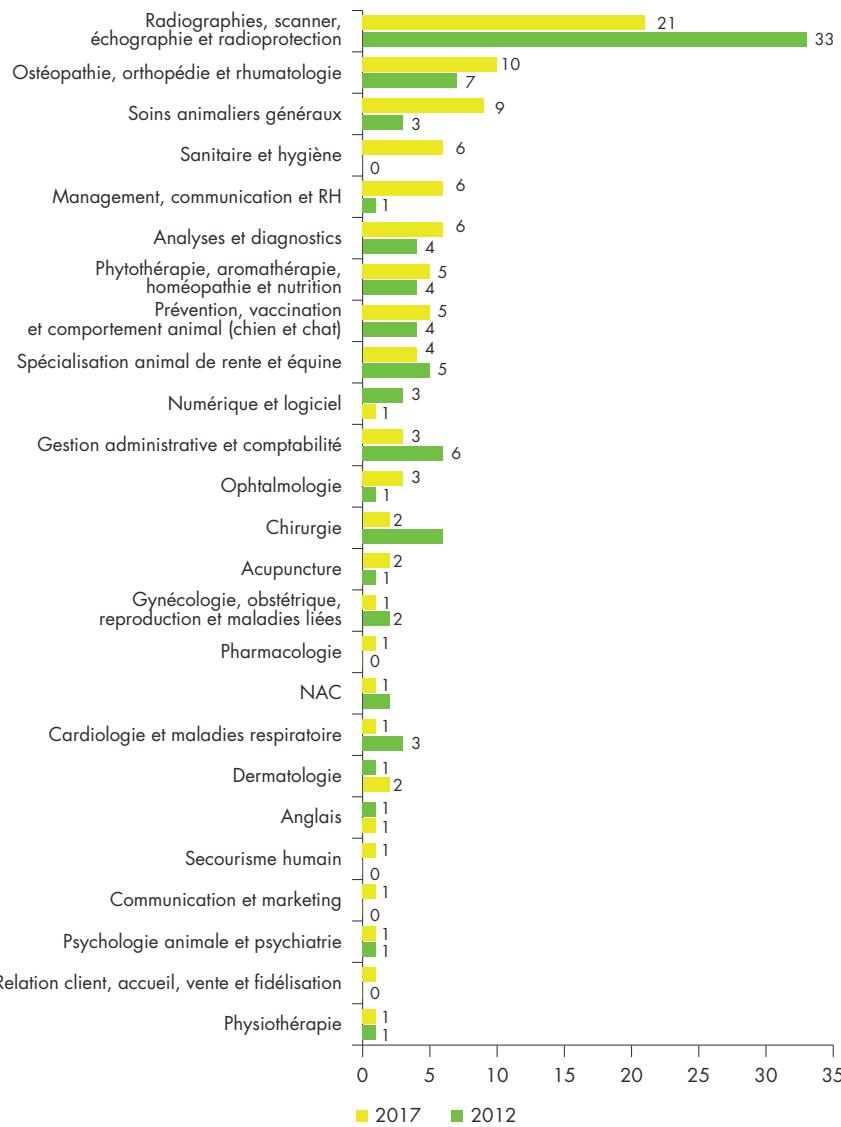


Animal Pro Formation (APFORM) est l'organisme de formation de la branche vétérinaire et le seul à avoir délégation du GIPSA (Groupement d'intérêt public santé animale).



SPÉCIALISATION CROISSANTE ET BIEN-ÊTRE DE L'ANIMAL

④ Thèmes de formation des vétérinaires salariés en 2012 et 2017*



* N.B.: les ratios sont modifiés par l'apparition en 2014 de la formation obligatoire préalable à l'habilitation sanitaire (référencée ici comme « sanitaire/hygiène »).

L'imagerie reste de loin la thématique la plus prisée mais perd beaucoup de terrain au profit des médecines complémentaires, et surtout des « soins généraux », centrés sur des techniques de soin et l'accompagnement de l'animal (fin de vie, douleur, etc.). Les formations aux spécificités du jeune animal (chiot notamment), majoritaires en

2012, sont en 2017 dépassées par la prise en charge « animal friendly », et l'animal senior.

Les « NAC » et leurs particularités semblent cependant concerner encore peu de praticiens.

PRÉVENTION ET MÉDECINES « DOUCES »

La phytothérapie est très largement majoritaire.

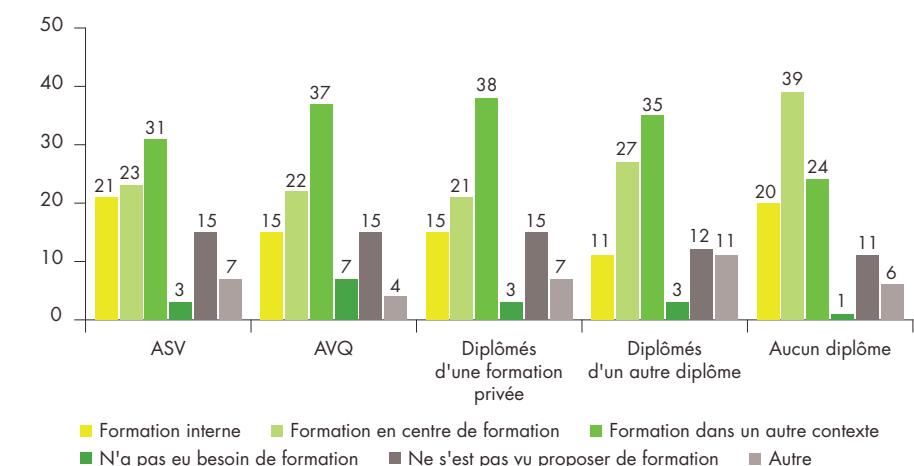
La gestion d'équipe s'affirme comme une préoccupation croissante.

Concernant les formations non médicales suivies, celles à la relation client restent

anecdotiques pour ce métier (1 %), tandis que les formations au management se développent, leur nombre passe de six formations en 2012 à 71 en 2017. Il s'agit essentiellement de formations à la communication interne et à la cohésion d'équipe.

AUXILIAIRES: UNE GRANDE POLYVALENCE

④ Avez-vous bénéficié d'une formation au cours des trois dernières années ? (%)



55 % des auxiliaires ont bénéficié d'une formation en externe au cours des trois dernières années, et 20 % en interne. Les auxiliaires non diplômés ont plus bénéficié de formations que les diplômés, en santé

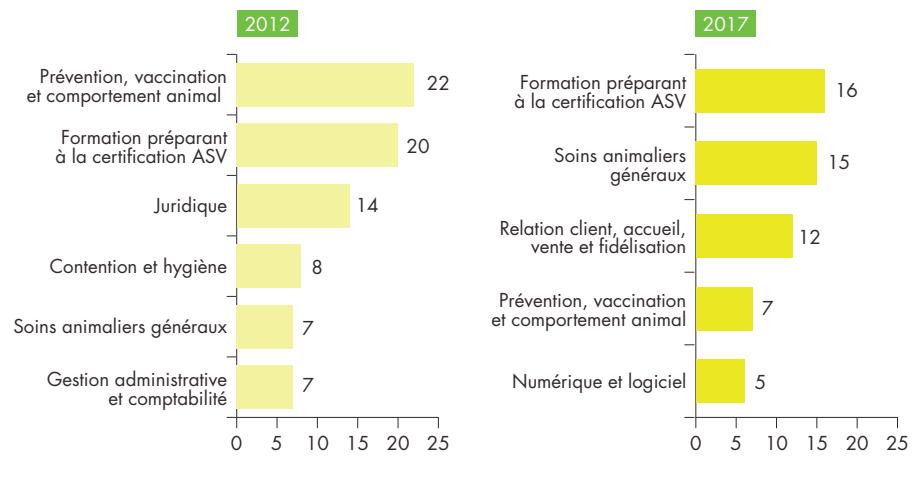
animale ou non – 82 % versus en moyenne 74 % (Source: sondage KYU Lab 2018). Les thématiques principales de formation sont relativement variées, reflétant les diverses activités traditionnellement dévolues aux



auxiliaires, dont la polyvalence est un atout important dans les cliniques de petite taille. L'évolution des thématiques de formation, financées depuis 2012, traduit bien l'émer-

gence des préoccupations autour de la relation client et de la digitalisation des structures vétérinaires.

④ Principaux thèmes de formation des auxiliaires vétérinaires en 2012 et 2017 (%)



Certains vétérinaires proposent des formations à leurs auxiliaires afin qu'ils acquièrent de nouvelles compétences, mais aussi pour les valoriser, notamment quand ils ont atteint le cinquième et dernier échelon de la convention collective.

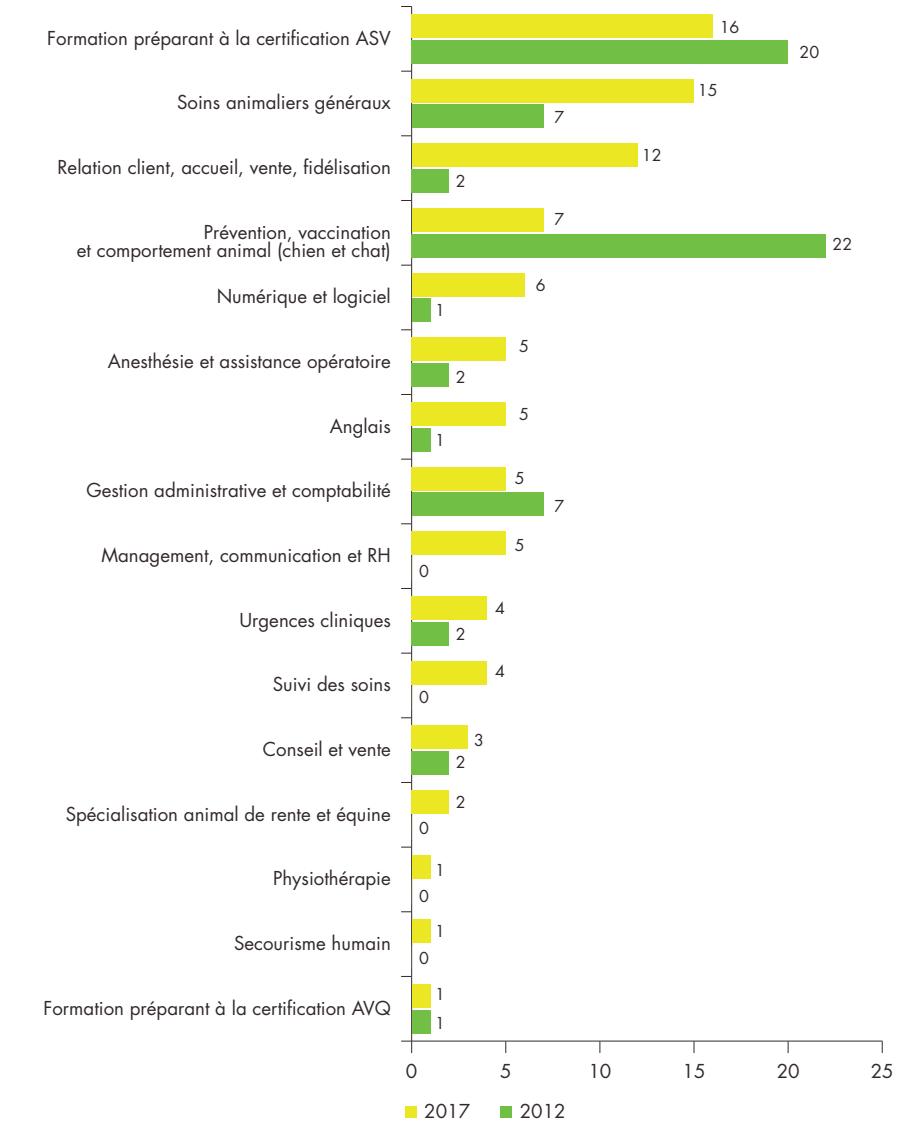
Dans certaines cliniques, une différenciation croissante entre les formations sur le

front office (relation client) et le back-office (soins), du fait du renforcement d'exigences spécialisées est notable. Ceci préfigure une montée de la spécialisation dans certaines cliniques avec des auxiliaires plus spécifiquement positionnées sur le bloc opératoire, et d'autres sur des tâches d'accueil ou de vente et conseil.



AUXILIAIRES : ÉVOLUTION DES PRIORITÉS DE FORMATION EN CINQ ANS

④ Thèmes de formation des auxiliaires en 2012 et 2017 (%)



La prise en charge orientée vers le bien-être de l'animal s'impose comme la priorité de formation. Elle prend la place des

techniques préventives, et de la formation au comportement animal.



L'approfondissement de techniques orientées vers le soin et l'assistance au vétérinaire semble prendre de l'importance.

La gestion des urgences gagne deux points en cinq ans, la surveillance de l'anesthésie deux points, le suivi des soins apparaît dans le top dix... l'auxiliaire semble devenir plus pointue dans ses compétences médicales.

La relation client apparaît comme une nouvelle compétence à développer. Il s'agit majoritairement d'accueil et de communication, ainsi que de gestion des conflits, mais aussi de techniques de fidélisation.

FORMATION CONTINUE DES AUTRES MÉTIERS

Les autres salariés des structures vétérinaires suivent quant à eux majoritairement des formations non médicales :

- 36 % des formations concernent le numérique (contre 21 % en 2012);
- 12 % des formations linguistiques;
- 10 % des formations administratives ;
- 7 % managériales.

La communication digitale est également représentée via des formations sur la gestion de la e-réputation et la présence sur les réseaux sociaux, mais les formations au numérique concernent essentiellement l'utilisation de logiciels de gestion de clinique comme Vetocom ou Tracivet.

La nécessité de mieux accompagner la clientèle internationale est également prise en compte, essentiellement en Nouvelle Aquitaine.



ANNEXES

Tableau des entretiens réalisés

Nom du contact	Structure	Poste
Laurent Perrin	SNVEL + Vétérinaire libéral	Secrétaire général
Caroline Dabas	Vétérinaire – Véto Entraide	
Guy Poujol	Vokare	Chef d'entreprise
François Lecoin	VetOne	Directeur de développement
Philippe Moreau	Médiproduction	Chef d'entreprise
Anne-Marie Lebis	ASVinfo	Administratrice
Pierre Buisson	SNVEL	Président
Jacques Guérin	VetFutur	Président
Gilles Désert	CARPV	Directeur
Michèle Colin	APFORM	Directrice Ingénierie Formation
Frédéric Desandrieux	APFORM	Directeur général
Claude Laugier	APFORM/SNVEL	Président
Robin Lunetta	SNVEL	Chargé des affaires juridiques
Françoise Bussières	SNVEL	Administratrice
Bruno Pelletier	OMPL- Vétérinaire	Président
Jérôme Frasson	SNVEL	Vétérinaire
Jean Matthieu Ricard	Cabinet vétérinaire – CFTC	Vétérinaire ostéopathe salarié
Anne Daumas	SNVEL	Directrice





PROFIL DES PARTICIPANTS AU SONDAGE

Le sondage réalisé par le cabinet a permis de rassembler plus de 2000 réponses et la population interrogée est globalement représentative de celle de la branche. Néanmoins deux légers biais sont à prendre en compte :

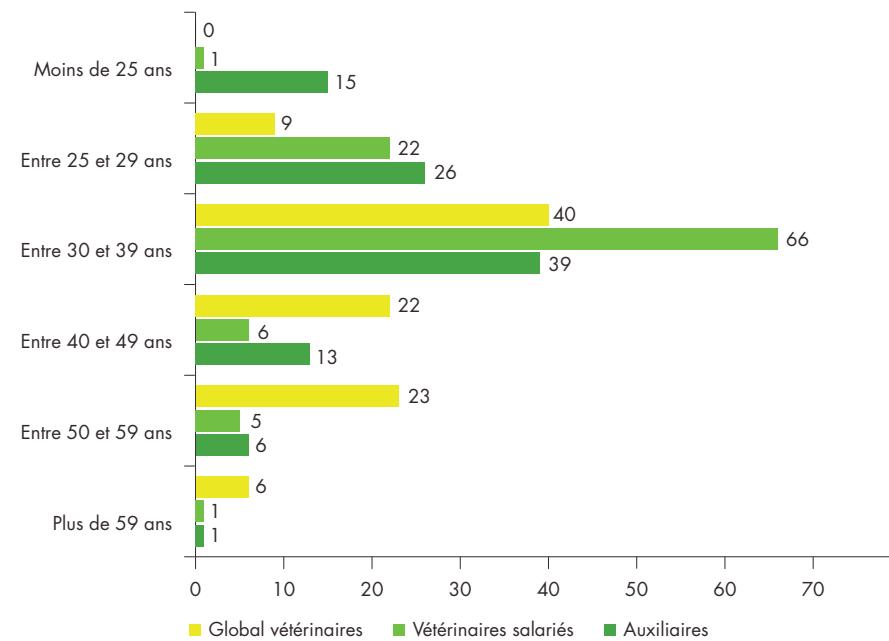
- les salariés des très petites structures (1 à 2 salariés) sont sous représentés (la part de la branche est de 15 % versus 6 % pour le sondage) au profit des entreprises de 10 à 19 salariés ;
- chez les vétérinaires, la tranche d'âge 30-39 ans est très surreprésentée, qu'ils soient salariés ou libéraux ;
- a contrario*, les répondants auxiliaires sont un peu plus jeunes que la moyenne de la branche

④ Métier des répondants (%)



Source: Sondage KYU Lab 2018

④ Tranche d'âge des répondants (%)



Source : Sondage KYU Lab 2018 – 2000 répondant

LEXIQUE

Actaliens: OPCA des professions libérales, des établissements de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé

AFVAC: Association française des vétérinaires pour animaux de compagnie

AIEMV: Association Interprofessionnelle d'étude du médicament vétérinaire

ASV: Auxiliaire spécialisé vétérinaire

AVQ: Auxiliaire vétérinaire qualifié

CARPV: Caisse autonome de retraite et prévoyance des vétérinaires

CDD: Contrat à durée déterminée

CDI: Contrat à durée indéterminée

CHV: Centres hospitaliers vétérinaires

CPF: Compte personnel de formation

CPNE-FP: Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

CSP: Catégorie socioprofessionnelle

DADS: Déclaration annuelle des données sociales

DCASPL: Direction des entreprises commerciales, artisanales, de services et des professions libérales

DGE: Direction générale des entreprises

DOM: départements d'outre-mer

EBE: Excédent brut d'exploitation

EEC:

ENVA: École nationale vétérinaire d'Alfort

ENVC

ENVT: École nationale vétérinaire de Toulouse

EURL: Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée



NOTES



L'OMPL, UN OUTIL PARITAIRE

au service des entreprises libérales, employeurs et salariés

L'OMPL est né de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales conclu entre le syndicat représentant des employeurs l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les confédérations des cinq syndicats représentants des salariés CFDT (Confédération française démocratique du travail), CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres), CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), CGT (Confédération générale des travailleurs), CGT-FO (Confédération générale du travail - Force ouvrière).



www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr
4, rue du Colonel Driant • 75046 Paris Cedex 01 • ompl@ompl.fr

