






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

### Deux changements interviennent à partir de 2016 :

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

### Données de cadrage<sup>2</sup> 2019

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

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

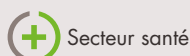


### RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION

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

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

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



Branche professionnelle



Cliniques vétérinaires

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

2 : hors DOM.

3 : données estimées.



### TAUX ASSEZ ÉLEVÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

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

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

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



### LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

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

Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales.

### Taux d'accès à la formation<sup>1</sup> (%)

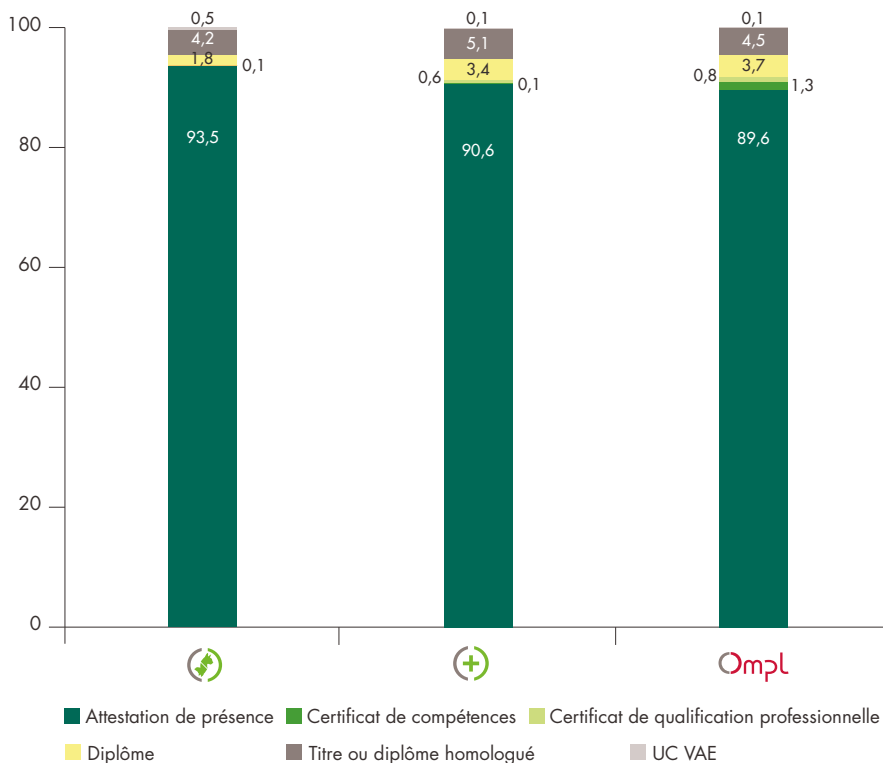
Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation <sup>2</sup>				Taux d'entreprises formatrices <sup>3</sup>			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,5	1,8	20,6	0,4	2,4	7,7	31,9	2,0
	1,5	0,8	22,4	0,1	4,3	2,4	23,7	0,3
<b>Ompl</b>	<b>1,3</b>	<b>0,8</b>	<b>20,9</b>	<b>0,1</b>	<b>3,9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

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

### Répartition des formations par sanction (%)



Sources : Actaliens, bases formation 2019.

1 : hors DOM.

2 : ensemble des actions de formation.

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

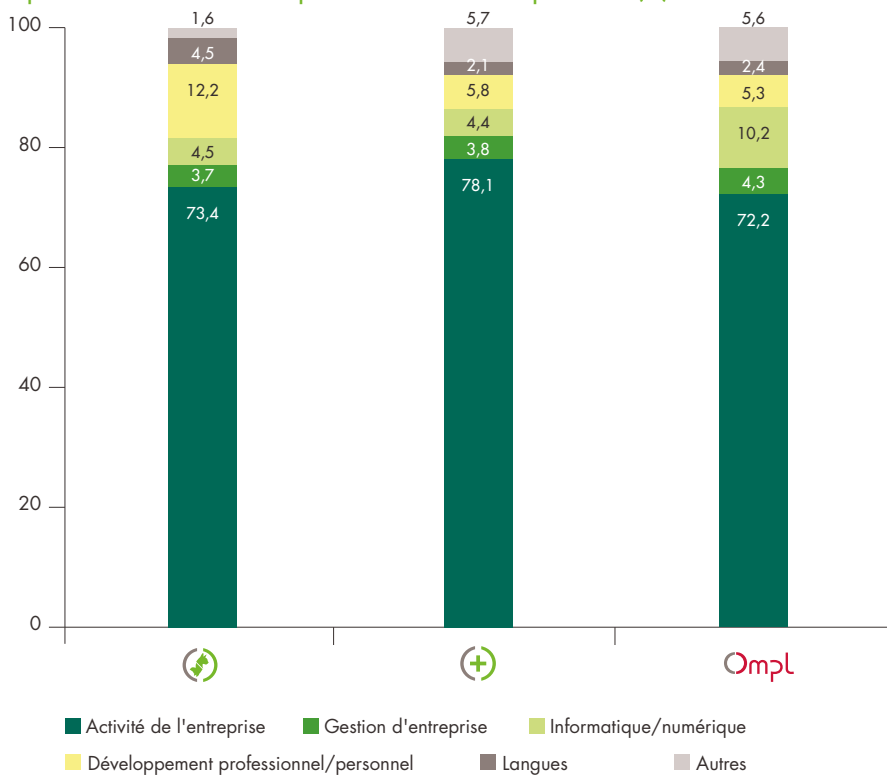


### DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

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

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

### Répartition des formations par domaine de compétences (%)



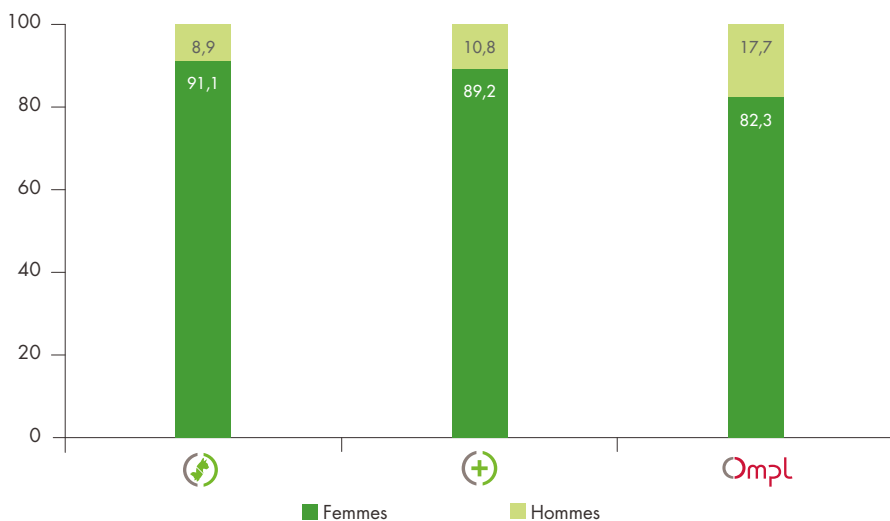
Sources : Actalians, bases formation 2019.



### ACCÈS À LA FORMATION SIMILAIRE SELON LE GENRE

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

### Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



### ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

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

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

### Répartition des stagiaires par catégorie sociale (%)

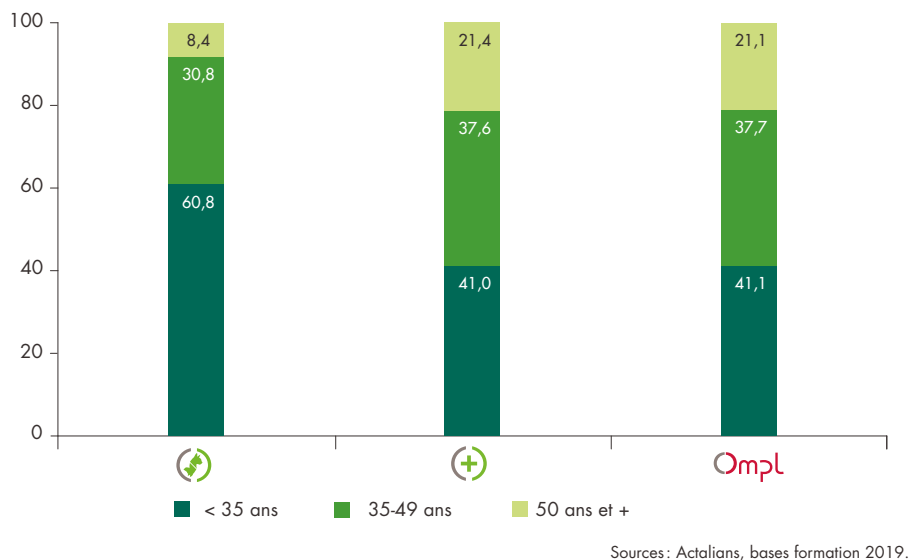


### ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

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

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

### Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)





### ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

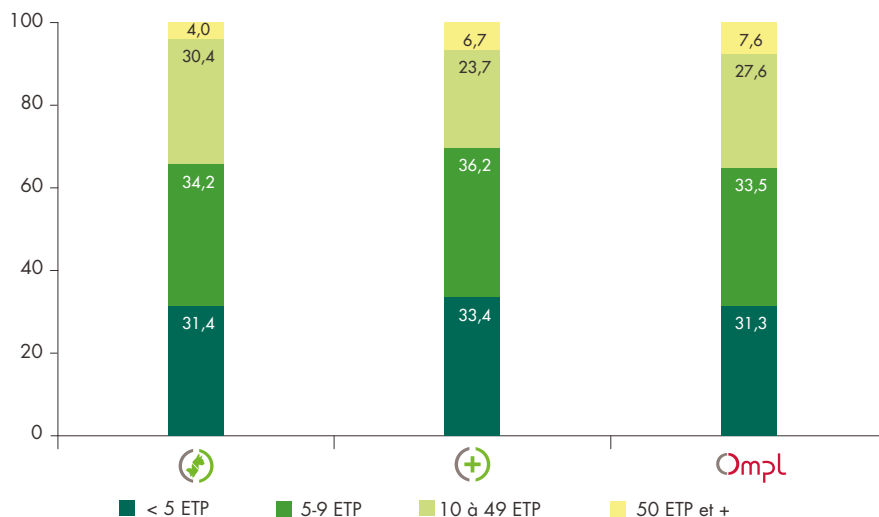
Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires : 65,6 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 75,9 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 34,4 % des stagiaires contre 24,1 % des salariés.



### ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

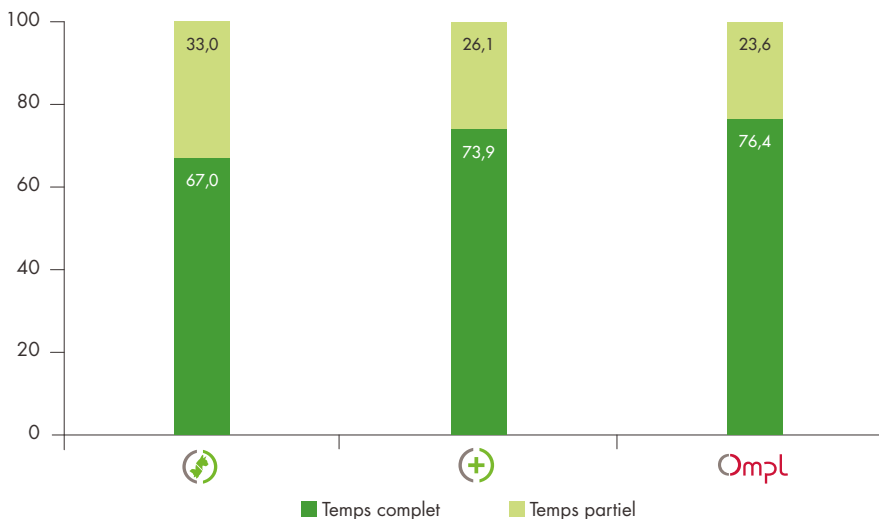
Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement moins que ceux à temps complet : ils représentent 33,0 % des stagiaires contre 42,1 % des salariés (part estimée pour 2019).

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



Sources : Actaliens, bases formation 2019.

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



Sources : Actaliens, bases formation 2019.



## SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

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

Taux d'accès des salariés à la formation par région<sup>1</sup> (%)

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

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

<sup>1</sup> : hors DOM.