



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






TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

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

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

Mobilité annuelle

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

Source : Insee, DADS 2016.



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

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

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

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

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

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

**LÉGER REPLI DU TURNOVER**

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

Il baisse de 2,7 points. Le secteur suit une tendance similaire.

**FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL**

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

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

Évolution du taux mobilité (%)

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

Source : Insee, DADS 2012-2016.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

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

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



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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




- hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant la totalité du métier de l'activité libérale (vétérinaires salariés).



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDD

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

Types de métiers




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

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.




Profil des entrants

Répartition par genre (%)

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




Source : Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDD

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



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

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

Répartition par catégorie sociale (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

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

Source : Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

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

Répartition par tranche d'âge (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par catégorie sociale (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.