

Portrait statistique et prospectif des cabinets vétérinaires

Observatoire des métiers des Professions Libérales

52-56 rue Kléber - 92309 LEVALLOIS-PERRET Cedex

Tél. 01 46 39 38 64 - Fax 01 46 17 01 58

e.mail : ompl@opcapl.com

SOMMAIRE

1. Introduction	5
Introduction au secteur des cabinets vétérinaires	5
Finalités	5
Méthodologie	6
Structure du rapport	6
Les partenaires de l'étude	7
Glossaire	7
2. Portrait statistique	8
Les cabinets et l'activité vétérinaires	8
Nombre et évolution récente	8
Répartition des vétérinaires et cabinets selon l'activité	9
Répartition des cabinets selon la taille	10
Création de cabinets vétérinaires	11
Répartition du chiffre d'affaires (CA) selon la taille	12
Evolution du nombre d'animaux domestiques	13
Répartition géographique des cabinets vétérinaires	14
Ages des chefs d'entreprises vétérinaires (en 2007)	15
Les vétérinaires inscrits à l'ordre	17
Les ASV	18
Les effectifs	19
Total personnes physiques	19
Total salariés	19
Salariés ETP et évolution	20
Répartition des salariés selon la taille des cabinets vétérinaires	20
Evolution du nombre d'établissements et salariés personnes physiques	22
Regroupement ou émiettement : divergence statistique ?	23
Répartition hommes / femmes	24
Répartition des salariés par tranche d'âges	25
Temps complet	26
La formation	27
Mobilisation de la formation	27
Taux d'accès à la formation	28
Poste occupé par les stagiaires de la formation continue	28
Stagiaires selon les âges	29
Motivation des employeurs pour former leurs salariés	29
Répartition des engagements	30
Durée des stages	30
Thèmes de formation des vétérinaires libéraux	31
Thèmes de formation des vétérinaires salariés	31
Thèmes de formation des salariés non vétérinaires	32

3. Les facteurs d'évolution	33
Economie	33
Bref retour historique	33
Evolution des "3 marchés"	33
Activité rurale	34
Assurance des animaux domestiques	34
Rentabilité des actes et tarification	34
Éléments de la dynamique économique des cabinets	35
Réglementaire	35
Directive services	35
Evolution de l'offre	36
Evolution des prestations de soin/service/produit	36
Spécialisation	37
Social	37
Salariat	37
Féminisation	37
Modification des cultures métier	37
Augmentation du nombre de vétérinaires diplômés	38
Organisation du travail	38
Délégation des actes de soins	38
Evolution des fonctions « traditionnelles » d'auxiliaires	38
Evolution des fonctions non-médicales d'auxiliaires	39
Evolution des fonctions organisationnelles d'auxiliaires	40
Parcours d'auxiliaires	40
Permanence et continuité des soins	41
Formation	41
La formation des auxiliaires	41
Formation initiale/continue du vétérinaire à la fonction de chef d'entreprise	42
Moyens pour la formation continue (auxiliaires, vétérinaires salariés et vétérinaires libéraux)	43
4. Scénarios	44
Introduction aux choix des scénarios	44
Diagnostic	45
Démographie	45
Economie	45
Technologie	45
Réglementaire	45
Culturel	45
SCENARIO 1 : « des évolutions en pente douce dans un contexte fragilisé »	46
L'offre quantitative de soins vétérinaires : une croissance plus rapide que la demande	46
L'évolution qualitative : une amélioration continue de la prise en charge de la santé animale	46
Enjeux, risques, opportunités	46
Impacts RH	46

SCENARIO 2 : des évolutions annoncées mais non maîtrisées, source potentielle de fortes transformations	48
La directive services : de l'ouverture à la dérégulation	48
La délégation de soin : perte possible de prérogatives	48
La distribution du médicament : une potentialité de restriction de cette activité	49
Enjeux, risques, opportunités et impacts RH	49
Impacts RH	49
5. Pour conclure	51
6. Annexes	52
L'équipe Pollen conseil	52
Groupe technique	52
Contributions et entretiens	52
Sources et documents	53
Pour aller plus loin	53
Etude qualitative, quantitative et expertise	53
Nombre de diplômés vétérinaires	54
Métier de « patron » vétérinaire en cabinet	54
Evolution du nombre d'entreprises selon la taille	54
Collaborateur libéral	55
Temps partiel et temps de travail	55
Impact de la qualification des personnels	55
La description du métier d'ASV, source GIPSA	55
Les missions d'un auxiliaire vétérinaire	55
Auxiliaire Spécialisé Vétérinaire	56
Auxiliaire Vétérinaire Qualifié	57

1. Introduction

◆ Introduction au secteur des cabinets vétérinaires

L'exercice libéral de la profession vétérinaire est l'objet du présent portrait. Pour ce rapport, on utilisera le terme de « cabinet vétérinaire » de façon générique, pour désigner l'ensemble des modalités d'exercice des praticiens libéraux.

Le secteur des vétérinaires de profession libérale se compose d'activités et de situations juridiques différentes.

Ainsi, l'on doit distinguer l'activité canine (orientée animaux de compagnie) de l'activité rurale (orientée animaux de rente), de l'activité mixte ou encore de l'activité équine. Par ailleurs, on distingue vétérinaires, cabinets vétérinaires, cliniques vétérinaires ou encore plus récemment centres hospitaliers vétérinaires (d'autres dénominations sont envisagées dans le cadre de la directive services).

Sur le plan de l'emploi, on distingue :

- le personnel non vétérinaire,
- les vétérinaires salariés,
- les vétérinaires non-salariés.

Les deux premières catégories relèvent de l'OPCA PL (Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Professions Libérales) qui collecte et mutualise les fonds de la formation et de l'OMPL.

La troisième catégorie relève du FIF-PL pour la gestion des fonds de la formation continue.

Si l'objet du présent portrait est de présenter la branche et ses évolutions, puis d'envisager des préconisations concernant les cabinets et leurs salariés au regard de la prospective, l'analyse de la dynamique du secteur doit prendre en considération, peu ou prou, l'activité vétérinaire dans sa globalité, non-salariés inclus.

◆ Finalités

Le présent portrait de branche vise à :

- actualiser les données statistiques de la branche des cabinets vétérinaires publiées dans les éditions précédentes des portraits,
- proposer une vision prospective des évolutions du secteur et des impacts sur l'emploi et la formation.

Les données chiffrées présentées dans le présent portrait statistique et prospectif concernent les entreprises libérales du secteur des "vétérinaires" (NAF 852Z). Elles sont issues de plusieurs sources présentées en annexe. Le présent portrait prend appui sur les éditions précédentes en les complétant et en cherchant à mettre en relief les évolutions observables par comparaison de deux données de références ou plus.

La prospective est centrée sur le champ emploi-formation, elle n'a pas pour ambition d'approfondir toutes les dimensions de la profession.

Les lecteurs visés sont aussi bien les professionnels de la branche (vétérinaire ou non), ses acteurs (centres de formation, décideurs, acteurs de l'orientation...) que les non-professionnels, en particulier, les jeunes et moins jeunes qui envisagent d'intégrer la profession et ses formations.

◆ **Méthodologie**

Les données quantitatives exploitées ou mises à jour sont complétées par une analyse prospective qui prend appui :

- sur une analyse documentaire et statistique ;
- sur des contributions d'experts ;
- sur quelques entretiens terrain et experts ;
- sur des groupes de travail.

Ce travail d'analyse prospective débouche sur l'identification de facteurs importants pour l'évolution de la branche et de ses emplois. Leur analyse permet de construire des scénarios d'évolution qui sont un outil de travail et d'aide à la décision pour accompagner les évolutions possibles.

La diversité des situations et des modes de recensement statistique n'est pas sans impact sur les données et autorise quelques divergences de chiffres ; au-delà de ces divergences « comptables », ce qui importe, c'est la convergence des évolutions observables.

Rappelons :

- que le présent portrait de branche porte exclusivement sur l'exercice libéral de la profession vétérinaire (soit de l'ordre des trois-quarts des diplômés vétérinaires en exercice professionnel)¹ ;
- qu'il est centré sur la problématique emploi-formation ;
- que son approche globalisante sous-valorise les particularismes liés à la rurale et à l'équine pour valoriser les tendances de fond de l'exercice aujourd'hui majoritaire, c'est-à-dire canin.

◆ **Structure du rapport**

Après cette introduction,

- la partie 2 présente le portrait statistique de la profession ; les données sont présentées, autant que possible, en comparant plusieurs années pour pouvoir identifier des évolutions,
- la partie 3 liste les facteurs d'évolution,
- la partie 4 propose à partir d'un diagnostic, deux scénarios complémentaires. Ils sont positionnés comme des outils d'analyse et d'aide à la décision davantage que comme portrait probable de l'avenir.
- la partie 5 énonce des pistes d'étude et d'action pour aller plus loin.

En annexe, sont présentés les sources mobilisées, les documents exploités et les personnes ou entreprises rencontrées.

¹ On dénombre 78% de praticiens libéraux et salariés en cabinet, 9% dans le privé et 13% dans le public

◆ Les partenaires de l'étude

L'OMPL est l'initiateur et le financeur de cette étude. Il est l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales desquelles relève la branche des cabinets vétérinaires. Une des missions est de répondre aux demandes d'études des CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) sur l'emploi et ses évolutions.

L'étude a été pilotée par l'OMPL et un groupe technique désignée par la CPNEFP de la branche professionnelle des cabinets vétérinaires. La CPNEFP a en charge les politiques de formation continue de la branche.

L'étude a été réalisée par Pollen Conseil selon la méthodologie présentée ci-dessus.

◆ Glossaire

- **Cabinet (vétérinaire)** : ce terme est ici utilisé de façon générique comme synonyme d'entreprise vétérinaire. Au sens restrictif du terme, un cabinet vétérinaire est en fait un lieu de consultation qui ne dispose pas de salle d'opération contrairement à une clinique vétérinaire.
- **Auxiliaire** : ce terme est ici employé de façon générique pour désigner le personnel non-vétérinaire y compris les personnels dédiés aux tâches de secrétariat.
- **ASV** : ce terme désigne les auxiliaires vétérinaires « Auxiliaire Spécialisé Vétérinaire » dont la qualification professionnelle reconnue (titre homologué du Gipsa) confère un classement en catégorie 5 de la convention collective. Il est quelques fois employé de façon extensive dans certains écrits de la profession pour désigner les auxiliaires en général.
- **Collaborateur** : ce terme est utilisé ici pour désigner toute personne travaillant pour un cabinet vétérinaire, salarié ou non salarié, vétérinaire ou non vétérinaire.
- **Collaborateur libéral** : il s'agit d'un nouveau statut juridique (social et fiscal) qui permet à un vétérinaire d'exercer sous statut libéral et donc ne relevant pas du droit du travail (salarié) mais de dispositions spécifiques. Ce statut existe depuis 2006 ; jusqu'alors, était sous statut libéral uniquement le vétérinaire « propriétaire » ou associé de l'entreprise. Il est une alternative au statut de vétérinaire salarié (pour les jeunes débutants notamment mais sans exclusive).
- **Stagiaire** : le terme de stagiaire désigne ici un(e) salarié(e) pendant qu'il participe à une action de formation relevant des fonds de la formation continue gérés par l'OPCA PL pour la branche vétérinaire. Le stagiaire effectue traditionnellement ce qu'on appelle un stage de formation mais ce terme s'applique également aux personnes passant un diplôme ou une qualification dans le cadre des fonds OPCA PL dits de professionnalisation.

2. Portrait statistique

◆ Les cabinets et l'activité vétérinaires

Nombre et évolution récente

	Nombre d'entreprises libérales avec salariés
Source OPCA PL 2009	4.762 Soit +9,8 % / 2005
Source OPCA PL 2006	4.371
Source OPCA PL 2005	4.334

On dénombre 4.762 cabinets vétérinaires avec salariés en 2009. Ce chiffre est en augmentation de près de 10% par rapport à 2005. Cette évolution est assez importante sans pouvoir, en fonction des données disponibles, estimer avec précision sa réelle ampleur.

S'agit-il véritablement d'une tendance de fond ou d'une variation sur courte période, voire d'un biais statistique (partiel) ? En effet, on observe la création de cabinets filiales qui offre une explication (partielle) à cette augmentation. La suite du portrait nous permettra d'approfondir cette évolution en la rapprochant de celle du nombre de salariés (cf. page 23 : Regroupement ou émiettement).

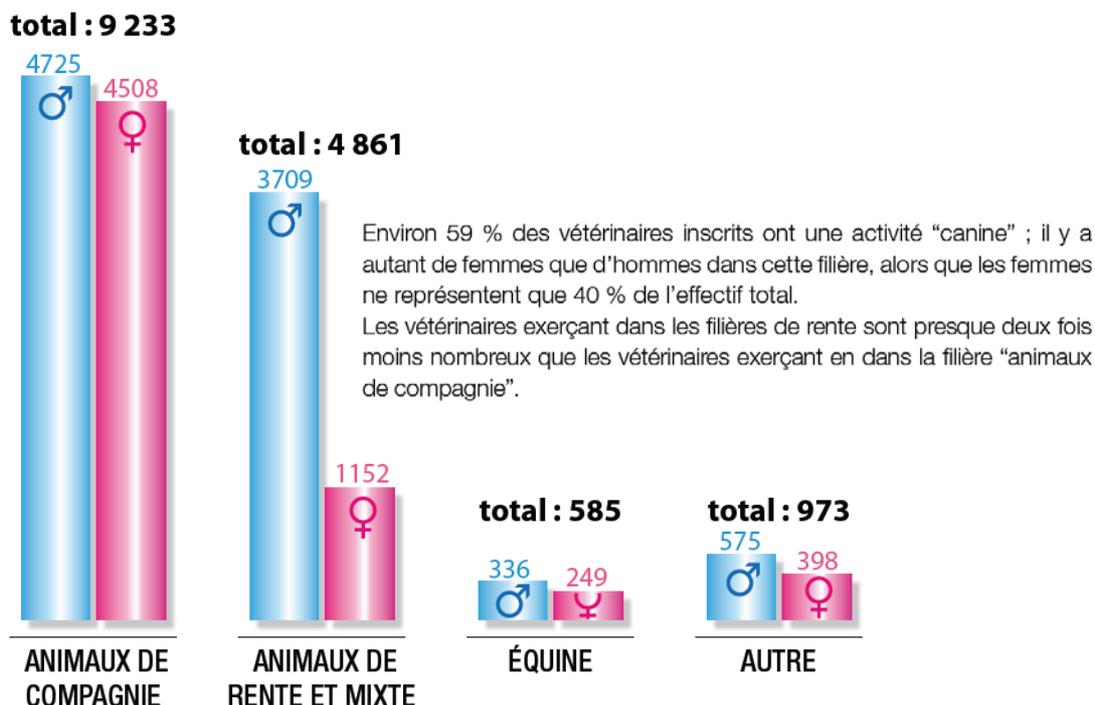
	Nombre d'entreprises libérales
Total	
Source DCASPL ² année 2007 (Source CSO ³ 2008)	6.800 (6.415)
Entreprises avec salariés	
Source DCASPL année 2007	4.700
Entreprises sans salarié	
Source DCASPL année 2007	2.100

Les données DCASPL sont concordantes avec celles de l'OPCA PL et du CSO. Elles permettent d'estimer le nombre de cabinets vétérinaires sans salarié à 2.100 soit 30% du nombre total des cabinets.

² DCASPL : Direction du Commerce, de l'Artisanat, des Services et des Professions Libérales.

³ CSO : Conseil supérieur de l'Ordre

Répartition des vétérinaires et cabinets selon l'activité



Source CSO 2009

Cette répartition montre une évolution qui n'est pas récente et qui se prolonge, à savoir :

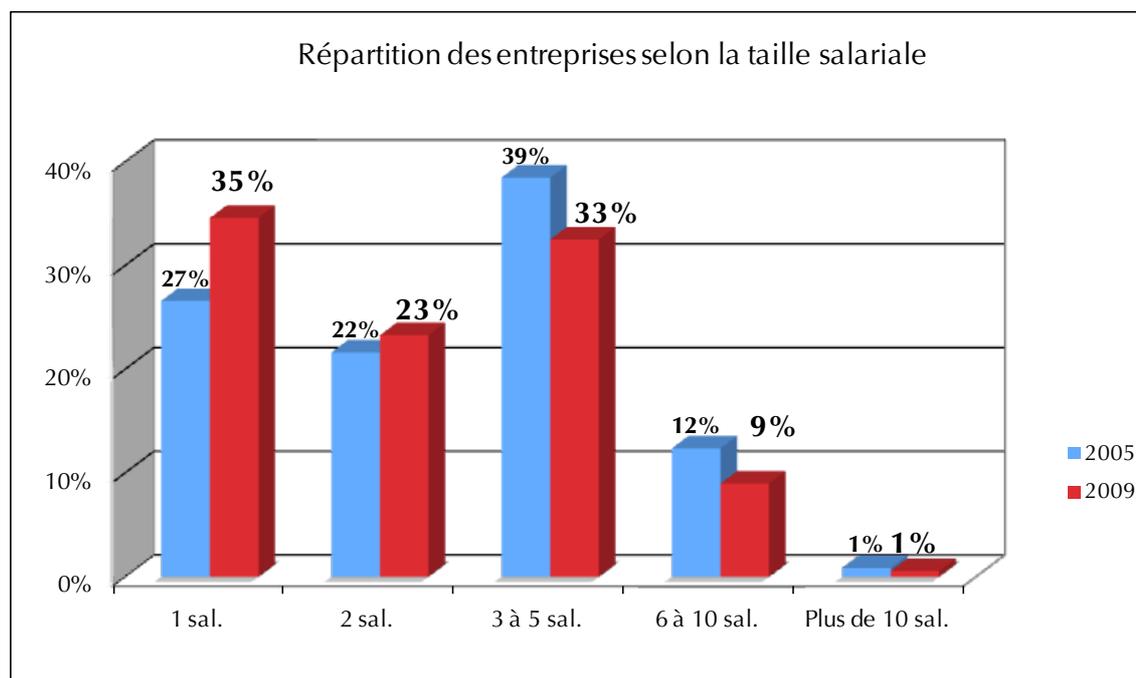
- le développement de l'activité dite canine (animaux de compagnie) ;
- le développement de l'activité dite canine dans les cabinets orientés animaux de rente (mixte) ;
- le retrait (relatif) de l'activité d'animaux de rente ;
- le développement de l'activité équine en parallèle du développement de l'équitation de masse.

D'après les répondants à l'enquête de branche SNVEL (Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral) 2008⁴, le chiffre d'affaires se répartissait selon les différentes prestations ainsi :

⁴ Il est à noter que cette enquête citée plusieurs fois dans cette étude repose sur un questionnaire administré auprès d'un échantillon non redressé donc non représentatif statistiquement de la profession. Cela ne met pas en cause sa qualité mais son niveau réel de précision et de représentativité qui ne sont pas connus. L'exploitation doit être faite avec une certaine prudence, c'est pour cela que nous l'utilisons essentiellement comme donnée complémentaire.

	Médecine et chirurgie	Ventes de médicaments	Vente d'aliments	Prophylaxie d'Etat	Autres
Cabinets canins	63%	22%	13%	1%	1%
Cabinets mixtes	42%	41%	7%	9%	1%
Autres cabinets (activité rurale ou équine ou industrielle)	36%	47%	2%	12%	3%
ENSEMBLE	55%	30%	10%	4%	1%

Répartition des cabinets selon la taille



Source OPCA PL, traitement Pollen Conseil

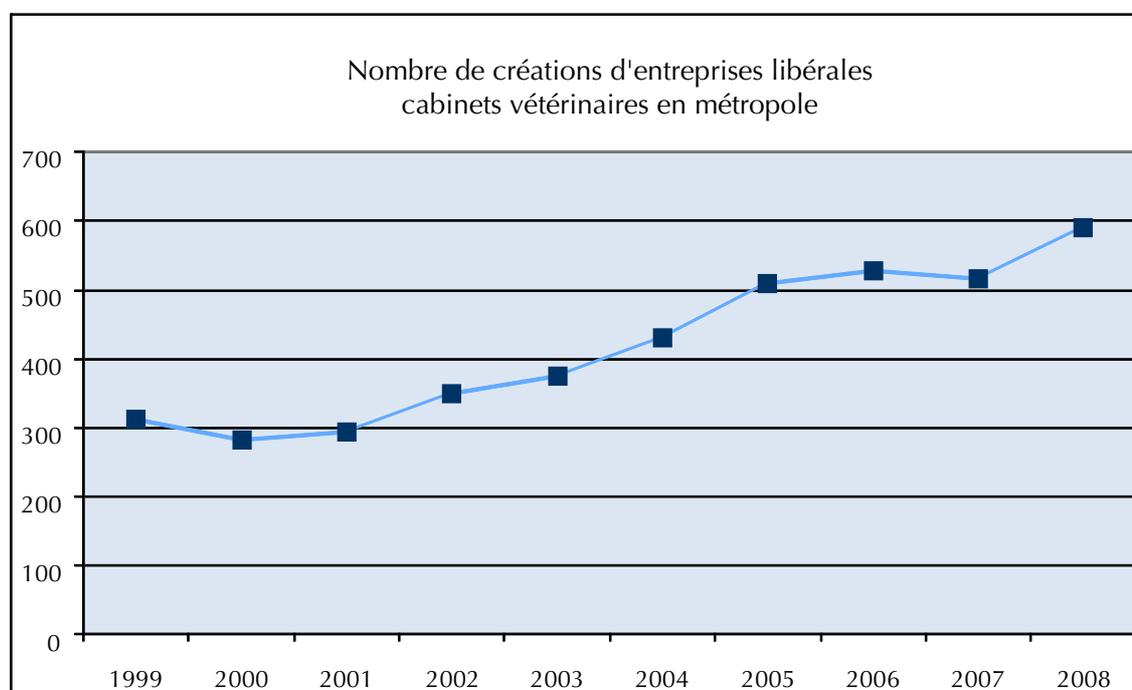
Ces données portent sur tous les salariés (vétérinaires ou non-vétérinaires). Il n'est pas tenu compte dans cette catégorisation des vétérinaires non salariés de ces entreprises, ni des entreprises vétérinaires sans salarié.

En 2009, les cabinets de 1 et 2 salariés représentent 58% des cabinets vétérinaires (ayant des salariés). Ils ne représentaient que 49% des cabinets en 2005. La croissance de cette catégorie de cabinets (1 ou 2 salariés) va de pair avec une baisse en % et en nombre réel des cabinets de 3 et plus.

L'hypothèse explicative (en l'absence de biais ponctuel ou structurel) est l'installation avec ouverture de cabinet par de jeunes vétérinaires. S'agit-il de cabinet de taille réduite pour l'exercice en libéral à temps réduit ? S'agit-il de vétérinaires diplômés qui ne trouvent pas un statut satisfaisant d'associé ou de salariés ? S'agit-il d'une réorganisation des structures juridiques qui amène à la création de plusieurs entités là où une seule existait, analyse que l'on pourrait déduire du repli (en nombre) des gros cabinets qui en soi ne s'explique guère et que est contredit par d'autres sources. (cf. page 23 : Regroupement ou émiettement)

Source OPCA PL, traitement Pollen Conseil	1 sal.	2 sal.	3 à 5 sal.	6 à 10 sal.	Plus de 10 sal.	TOTAL
Nombre de cabinets vétérinaires 2009	1648	1110	1549	428	27	4 762
% de cabinets 2009	35%	23%	33%	9%	1%	100%
Nombre de cabinets vétérinaires 2005	1153	938	1669	537	37	4 334
% de cabinets 2005	27%	22%	39%	12%	1%	100%
Evolution en % du nombre de cabinets entre 2005 et 2009	+43%	+18%	-7%	-20%	-27%	+10%

Création de cabinets vétérinaires

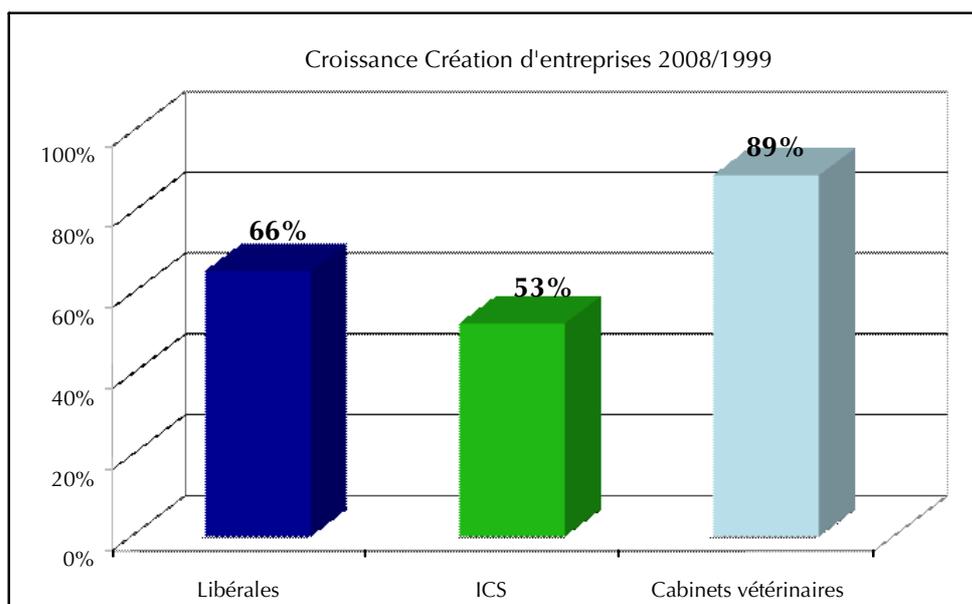


Source DCASPL, traitement Pollen conseil

Il s'agit ici de toutes les créations. Cette donnée n'étant pas un solde, elle ne prend pas en compte les fermetures d'entreprise. Elle ne permet pas de distinguer les déménagements de cabinet avec fermeture puis réouverture.

Pour les cabinets vétérinaires, on constate un quasi doublement des créations d'entreprises libérales entre 1999 et 2008. Cette progression est nettement plus importante que celle constatée dans les autres secteurs. Si la progression est généralisée, elle n'est que de +53% tout secteur confondu et +66% pour les seules entreprises libérales.

Un cinquième des répondants à l'enquête branche SNVEL 2008 avaient créé leur cabinet au cours des quatre années précédant l'enquête, ce qui tend à confirmer cette croissance du nombre de cabinets.



Source DCASPL, traitement Pollen conseil (ICS : industrie commerce service)

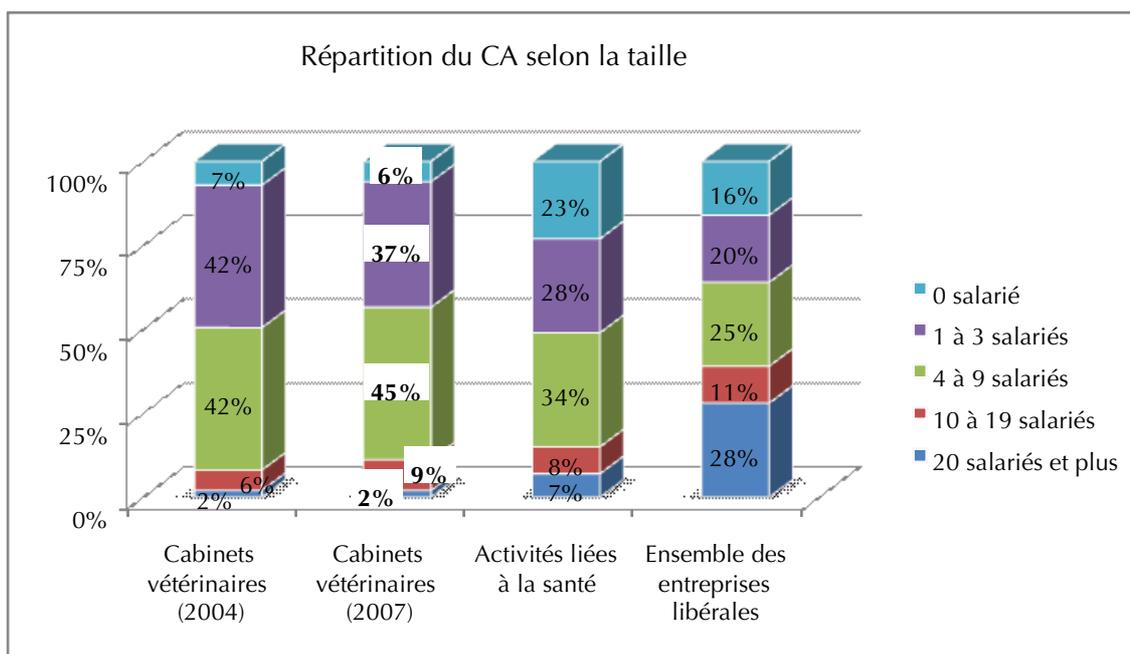
Répartition du chiffre d'affaires (CA) selon la taille

Selon la DCASPL, le chiffre d'affaires des cabinets vétérinaires (avec ou sans salarié) est de l'ordre de 2,4 milliards d'euros en 2007 ce qui correspond à 352.000 euros environ par cabinet sur cette même base.

Toujours selon les données DCASPL, entre 2004 et 2007, la croissance moyenne (en euros courants, donc inflation comprise) des cabinets vétérinaires est de +13% pour +4% pour les entreprises liées à la santé.

82% du chiffre d'affaires de la profession sont réalisés par les cabinets de 1 à 9 salariés, tandis que le poids économique cumulé des cabinets de 0 salarié et de plus de 10 salariés est de 17%. Cette répartition montre que l'activité vétérinaire (en raison des contraintes diverses, notamment économiques, réglementaires et historiques) est marginale dans les toutes petites structures (malgré leur nombre) et les plus grosses.

Malgré tout, par rapport à 2004, nous pouvons observer une baisse en pourcentage de chiffre d'affaires total des cabinets de 0 salarié et de 1 à 3 salariés (43% contre 49%) et une hausse des cabinets de 4 à 9 salariés et de 10 à 19 salariés (54% contre 48%).



Source DCASPL, traitement Pollen conseil

Il apparaît qu'il y a simultanément une augmentation en nombre des toutes petites structures et un renforcement économique des moyennes structures (4 salariés) et plus. Soulignons que les données DCASPL sont celles de 2007 tandis que l'augmentation de cabinets mentionnée plus haut est très récente.

Le poids économique des cabinets vétérinaires sans salarié reste deux à trois fois inférieur à celui des entreprises des activités liées à la santé et de l'ensemble des entreprises libérales. Cela est lié à la difficulté relative d'exercice en solo de l'activité de vétérinaire praticien. Ainsi, et à titre d'exemple et d'illustration, il n'est guère possible au vétérinaire en consultation de répondre au téléphone et aux sollicitations des nouveaux arrivants à l'inverse d'un expert comptable travaillant sur un dossier.

Nous devons ajouter que ces chiffres ne prennent pas en compte les effets récents de la crise économique. Nous ne pouvons mesurer au regard des données disponibles son impact ni à court terme, ni à moyen terme (est-elle conjoncturelle ou entraîne-t-elle une évolution négative structurelle ?). Néanmoins, on peut craindre qu'elle mette en « valeur » le nombre croissant de vétérinaires diplômés : si, jusqu'alors, l'augmentation du nombre de vétérinaires diplômés a été absorbée sans difficulté majeure, une crise économique sectorielle marquée pourrait rendre problématique ce phénomène.

Evolution du nombre d'animaux domestiques

L'activité vétérinaire tient à l'évolution du nombre d'animaux, des actes vétérinaires par animal et des besoins de soins selon la race.

Pour ce qui relève de l'évolution du nombre d'animaux, si l'on fait référence à l'étude de la FACCO⁵ (Chambre syndicale des Fabricants d'aliments préparés pour Chiens, Chats, Oiseaux et autres Animaux domestiques), les données chiffrées de 2008 sont les suivantes :

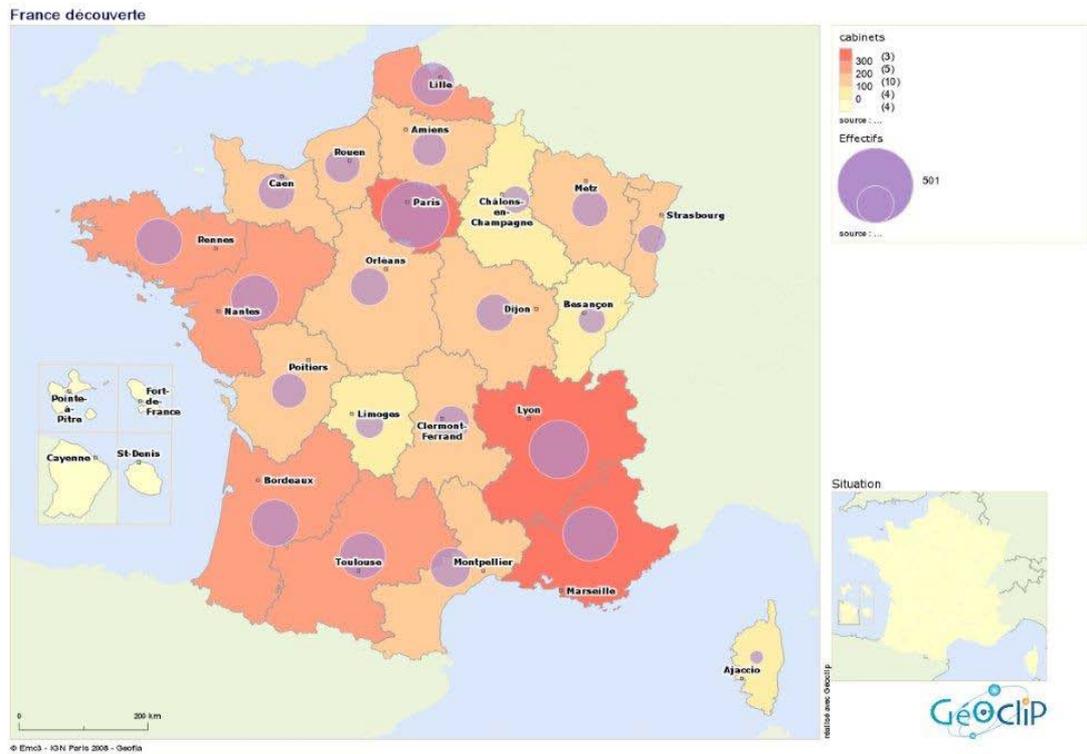
⁵ www.facco.fr, enquête par sondage sur échantillon représentatif

« La population de chiens avec 7,8 millions poursuit sa décroissance (-3,3% versus 2006) alors que la population de chats est en nette augmentation. Ils sont aujourd’hui 10,7 millions (+6,5% versus 2006) à partager la vie de famille. ».

51,2% des foyers français possèdent un animal familial. Seuls⁶ les Etats-Unis (63%), les Pays-Bas et le Danemark (58%) connaissent une proportion plus élevée parmi les grands pays comparables.

Ajoutons que si l’activité vétérinaire est liée à l’évolution du nombre d’animaux domestiques, la réalité est plus complexe. En effet, plus encore, l’impact sur l’activité vétérinaire tient à la nature des animaux et à leur médicalisation potentielle. Ainsi, à titre d’illustration, les poissons rouges ne font pas partie des animaux de compagnie recevant des soins vétérinaires.

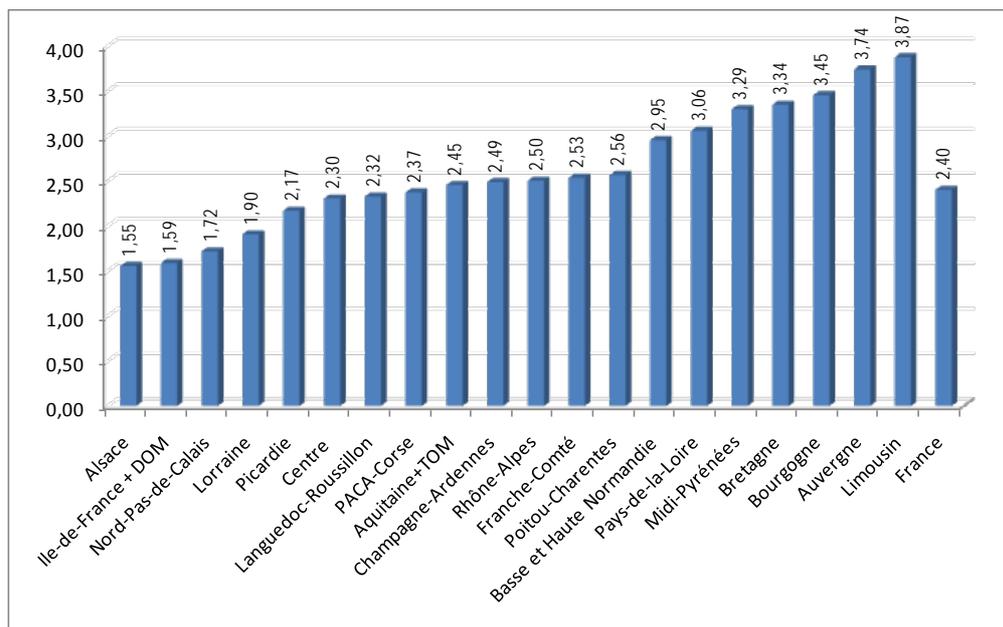
Répartition géographique des cabinets vétérinaires



Source CSO, traitement Pollen Conseil

⁶ Mission économique de Bruxelles 2006

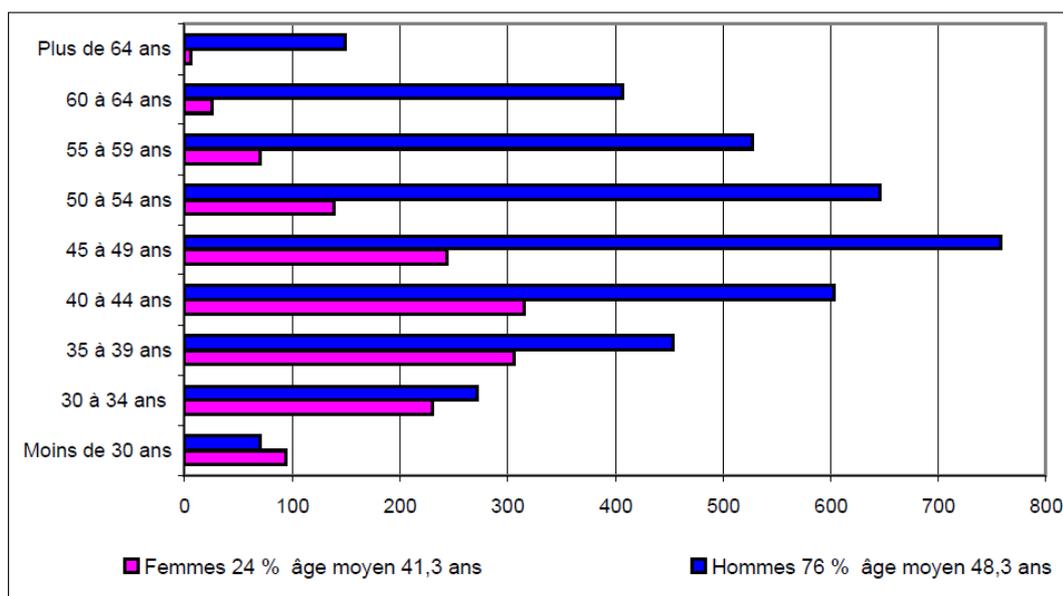
Le nombre de vétérinaires par région pour 10.000 habitants



Source CSO et INSEE, traitement Pollen Conseil

Idéalement, la répartition des vétérinaires serait à observer en fonction, non du nombre d'habitants mais du nombre d'animaux en distinguant « d'élevage » et « de compagnie ». Les informations correspondantes, par ailleurs difficiles à extraire, ne sont pas traitées dans le cadre de ce portrait emploi-formation. Aussi, le tableau ci-dessus est une indication à interpréter avec prudence.

Âges des chefs d'entreprises vétérinaires (en 2007)



Source : INSEE - SIRENE 2007

Pour les entreprises individuelles libérales du secteur vétérinaire, en comparaison de 2006, on constate un vieillissement des employeurs de 1,3 an pour les femmes et pour les hommes avec un âge moyen de 46,4 ans.

Il est à noter également que:

- le nombre de femmes chef d'entreprise de moins de 30 ans dépasse le nombre d'hommes, ce qui est nouveau mais prolonge et accentue une tendance déjà observée ; en 2002, les femmes chef d'entreprise étaient un cinquième des effectifs vétérinaires chefs d'entreprise (selon les données DCASPL), en 2007, elles représentent un quart de ces effectifs ;
- le nombre des plus de 60 ans, qui reste faible, tend à croître notablement ; (d'après les éléments à disposition et en l'absence d'accès aux données sources), on peut estimer l'augmentation à un tiers environ ;
- le nombre total d'employeurs pour la tranche des moins de 35 ans est en retrait, de plus de 10% environ.

Pour l'ensemble des entreprises individuelles libérales, les chefs d'entreprises femmes représentent 40,1 % pour 24% chez les vétérinaires, avec un âge moyen (légèrement supérieur) de 46 ans ; les chefs d'entreprise hommes représentent 59,9 % avec un âge moyen (légèrement supérieur) de 50,8 ans.

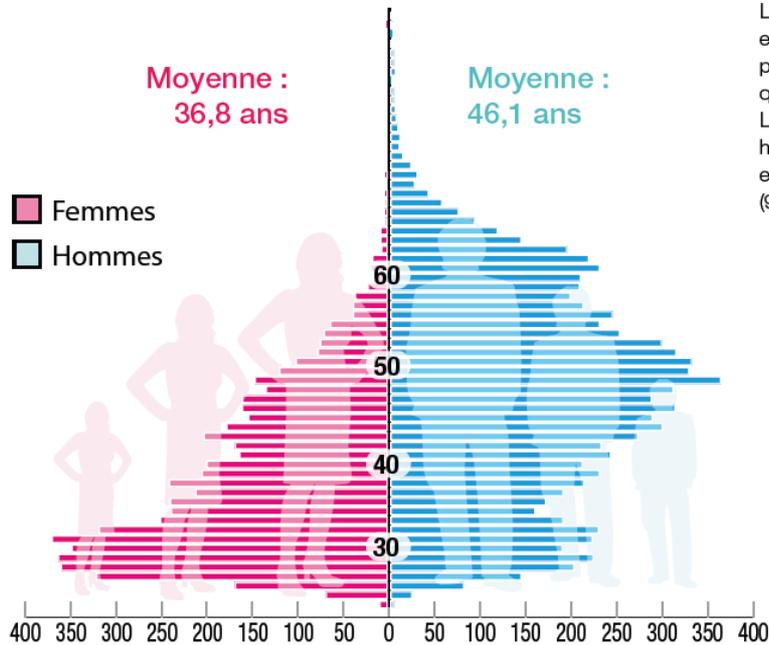
Le taux de féminisation des chefs d'entreprises vétérinaires est moins important que dans la catégorie des salariés mais continue de croître.

On constate depuis plusieurs années un recul de l'âge de l'installation en libéral, ce qui est conforme aux données récentes ci-dessus.

L'estimation du nombre d'employeurs de plus de 60 ans (cf. données et graphique ci-dessus) ne laisse pas présager une vague de transmissions des cabinets qui nécessite une attention particulière au regard des enjeux emploi-formation. Si l'augmentation des départs à la retraite peut avoir un impact localement par une redistribution de la clientèle en conséquence d'une non-vente de structure individuelle (fermeture qui n'est pas sans poser de problème individuel) et nationalement sur les cotisants des caisses de retraite, son niveau pressenti ne devrait pas faire peser de risque majeur global sur l'ensemble de la profession en termes de pérennité des emplois et des structures.

◆ **Les vétérinaires inscrits à l'Ordre**

Nombre de vétérinaires inscrits à l'Ordre en 2009 : 15 652 (dont 14.230 en cabinets vétérinaires)



La moyenne d'âge des inscrits à l'Ordre est de 42,5 ans, en baisse de 0,4 an par rapport à 2008, tant côté hommes que femmes.

La différence de la moyenne d'âge entre hommes et femmes inscrits à l'Ordre, est exactement la même qu'en 2008 (9,3 ans)

Source CSO 2009

- Sexe ratio : environ 60 % d'hommes et 40 % de femmes.
- Nationalité : 88 % française ; 9,4 % belge ; 2,4 % autres nationalités européennes.
- Nouveaux inscrits à l'Ordre : 740 dont presque 65 % de femmes.

En 2008, on comptait 789 nouveaux inscrits dont 63 % de femmes.

588 vétérinaires qui étaient inscrits à l'Ordre en 2008 ne le sont plus en 2009 (omission temporaire, retraite, décès...).

Si on peut estimer sur ces bases à 150/200 l'augmentation annuelle moyenne des vétérinaires inscrits à l'Ordre sur les deux dernières années, les données de l'Ordre permettent en fait d'identifier 663 vétérinaires supplémentaires (solde net) entre 2009 et 2008 exerçant comme praticien en cabinet.

Ces 663 vétérinaires correspondent à une croissance de près de 5% du nombre des vétérinaires libéraux environ, augmentation que l'on peut mettre en rapport avec la croissance de l'activité vétérinaire.

En 2009, 39% des nouveaux inscrits à l'Ordre étaient diplômés d'écoles non-françaises⁷. Pour la plupart, il s'agit de Français ayant suivi des études à l'étranger. Au total, l'Ordre dénombre 9% de Belges et 3% autres nationalités sur l'ensemble des inscrits. Si la Belgique a pris des mesures pour limiter l'accès de sa formation aux étudiants français, on ne peut anticiper les transferts possibles vers d'autres pays comme l'Italie, l'Espagne, la Roumanie.

⁷ Source CSO 2009 : 29,5% de Belgique et 9,5% d'autres pays.

Sur 10 ans, les chiffres de la CARPV (Caisse Autonome de Retraite et de Prévoyance des Vétérinaires) donnent une augmentation de 19% des vétérinaires (cotisants) de statut libéral (non salarié) ; pour les toutes dernières années, on compte de l'ordre de 450 nouveaux arrivants et 200 passages à la retraite.

Si on se fonde sur l'enquête de branche SNVEL 1998, il est fait mention de 11.440⁸ vétérinaires praticiens en cabinet. Sur cette base, en 11 ans, on dénombre une augmentation de 24% du nombre des vétérinaires exerçant en cabinet.

Ce chiffre est à surveiller. Il y a un risque que le nombre de nouveaux vétérinaires exerçant en profession libérale, en raison de la possibilité offerte de faire ses études hors de France, soit durablement supérieur à la croissance de l'activité. Toute chose égale par ailleurs, c'est-à-dire que les nouveaux vétérinaires voudraient et travailleraient autant que leurs aînés, cette croissance de leur nombre entraînera(it) une chute des revenus individuels (croissance négative du CA par diplômé).

On peut poser comme hypothèse que cette chute potentielle d'activité par diplômé ne serait pas également répartie et qu'on pourrait observer une paupérisation⁹ d'un groupe de vétérinaires dont la caractéristique serait leur impossibilité à s'installer soit en créant, soit en reprenant une clientèle.

Enfin, sur le plan salarial, précisons que d'après les répondants à l'étude de branche SNVEL 2008, 88% des vétérinaires salariés se répartissent dans les échelons 2, 3 et 4 qui en comptent 5.

◆ Les ASV

Les personnels non vétérinaires sont classés dans cinq catégories définies par la convention collective :

1. Personnel de nettoyage et d'entretien des locaux.
2. Personnel d'accueil et de secrétariat.
3. Auxiliaire Vétérinaire (assure des soins aux animaux, sans être titulaire d'une formation homologuée).
4. Auxiliaire Vétérinaire Qualifié (AVQ).
5. Auxiliaire Spécialisé Vétérinaire (ASV).

Il n'existe qu'une seule formation reconnue, celle du GIPSA, titre homologué par le ministère du Travail. Cette formation –et uniquement cette formation– qui comprend deux niveaux permet le classement en catégorie 4 et 5.

En 2009, le GIPSA a délivré 428 titres, dont :

- 343 titres d'ASV,
- 119 en VAE,
- 74 en contrat d'apprentissage,
- 199 en contrat de professionnalisation.

⁸ Donnée à valider, le mode d'identification peut avoir été différent.

⁹ Une certaine paupérisation est déjà observable (recul des revenus), mais son analyse renvoie temps partiel subi ou choisi, c'est-à-dire à un exercice à temps partiel par choix sur lequel nous n'avons pas de données exploitées ici.

On dénombre de l'ordre d'une centaine de ruptures de contrats et soixante-quinze non titrés. D'après les répondants de l'étude de branche SVEL 2008, un quart des salariés non vétérinaires sont classés à l'échelon 5 et 73% aux échelons 3, 4 et 5.

◆ Les effectifs

Total personnes physiques

Total	28.841
Vétérinaires non salariés source Ordre 2009	10.211
Vétérinaires salariés source Ordre 2009	4.021
Salariés non vétérinaires source AG2R 2008	14.609

En 2009, on dénombre 14.232 vétérinaires inscrits à l'Ordre, praticiens en cabinets vétérinaires pour 13.569 en 2008.

Sans prise en compte des temps de travail, le ratio est 1 vétérinaire pour 1 non-vétérinaire (soit 14 000 pour chacune des deux catégories).

Total salariés

Salariés source Ordre 2009	18.630
Salariés source AG2R 2008	18.927
Salariés DCASPL 2007	15.600

Comme indiqué ci-dessus, les salariés non-vétérinaires regroupent 75-80% des effectifs.

Si le salariat a eu tendance à augmenter ses dernières années parmi les vétérinaires, la création puis la mise en œuvre récente du statut de collaborateur libéral a relancé l'attrait pour le statut libéral. Il est trop tôt pour conclure sur les tendances définitives mais assurément ce statut peut offrir une alternative à celui de salarié.

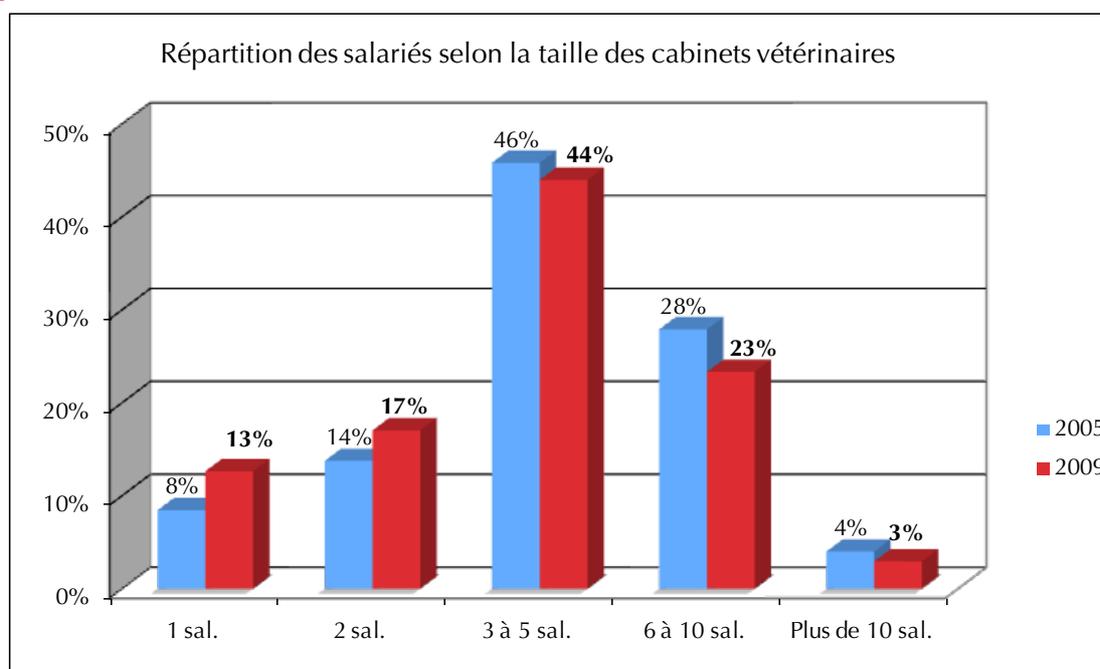
Salariés ETP et évolution

En ETP	Hommes	Femmes	TOTAL
2009	1.816	11.207	13.023
2004	1.867	11.900	13.764
(2009) / (2004)	-2,6 %	-5,8 %	-5,4 %
(2009) – (2004)	-48	-693	-741

Source OPCA PL

Les données ci-dessus regroupent tous les salariés : vétérinaires et non-vétérinaires. Cette évolution négative n'est pas sans impact sur la politique et la gestion des fonds de la formation continue relevant de l'OPCA PL.

Répartition des salariés selon la taille des cabinets vétérinaires



Source OPCA PL

La croissance en nombre des petits cabinets vétérinaires s'observe également sur le nombre de salariés. Ainsi, entre 2005 et 2009, on a un repli global de -4%. Plus la tranche de salarié est importante, plus l'évolution devient négative.

Cette évolution récente est contradictoire avec l'idée qu'on peut se faire de l'avenir : un avantage économique aux structures moyennes et importantes. Au-delà de la confirmation ou non que nous donneront les années futures proches, on peut citer plusieurs facteurs explicatifs sans toutefois pouvoir les mesurer :

- choix personnel de travailler en indépendant dans une structure petite,
- création d'un cabinet par impossibilité de trouver un emploi en associé ou salarié,
- travail en libéral, cabinet indépendant mais à temps réduit,
- création de filiale par des cabinets plus importants.

Autrement dit, les petits cabinets apparaissent comme une réponse sociologique et économique aux difficultés individuelles et choix de vie (équilibre vie professionnelle / vie personnelle / arbitrage entre deux conjoints), tandis que les cabinets de plus grande importance sont une réponse technique et économique avec un impact global fort sur la profession.

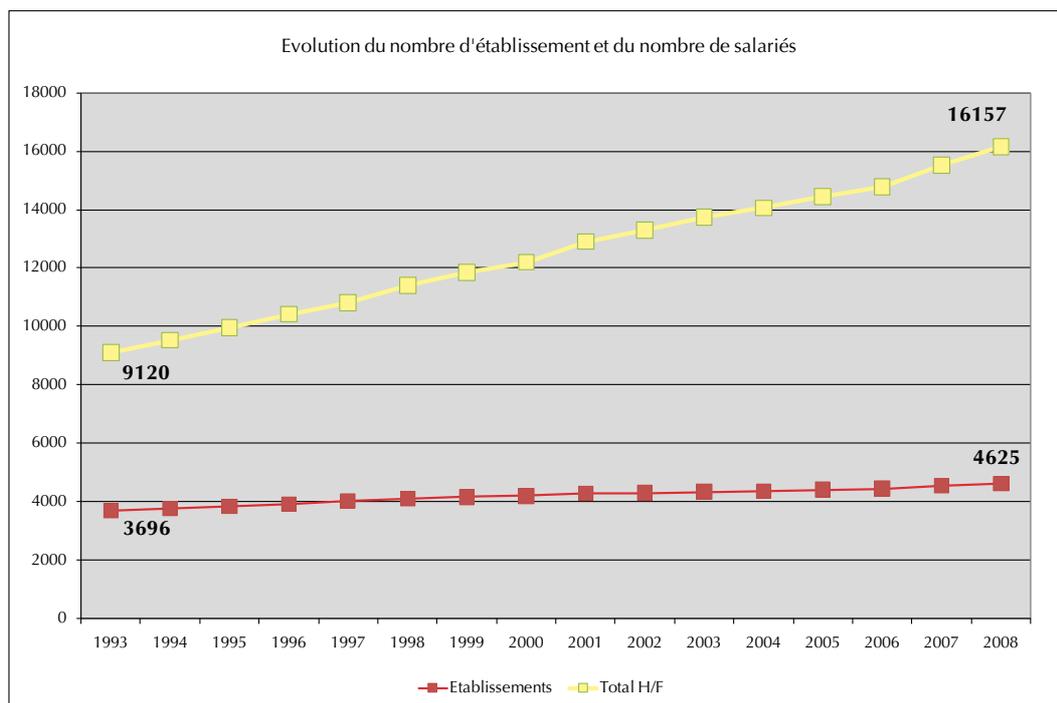
Pour illustrer le propos, sans induire par l'exemple qu'il s'agit d'un cas répandu ou non, on peut avoir une épouse, vétérinaire de profession, dont le couple suit géographiquement la carrière du mari ; cette vétérinaire ouvre un cabinet à son domicile pour y développer une activité à temps réduit, cabinet qu'elle fermera quand le couple déménagera pour en ouvrir un nouveau.

	1 salarié	2 salariés	3 à 5 salariés	6 à 10 salariés	Plus de 10 salariés	TOTAL
Nombre de salariés ETP 2009	1647	2220	5731	3040	385	13 023
% salariés 2009	13%	17%	44%	23%	3%	100%
Nombre de salariés ETP 2005	1153	1876	6248	3805	547	13 629
% salariés 2005	8%	14%	46%	28%	4%	100%
Evolution nombre de sal. entre 2005 et 2009	+43%	+18%	-8%	-20%	-30%	-4%

Source OPCA PL

Cela étant dit, certaines données sont contradictoires avec celles mentionnées au présent chapitre, aussi nous renvoyons le lecteur à l'analyse de cette contradiction ci-après.

Evolution du nombre d'établissements et salariés personnes physiques



Source Unedic

Les données Unedic permettent d'illustrer sur longue période (15 ans), l'augmentation du nombre de salariés par cabinet. En 1993, les données nous donnent 2,5 salariés par cabinet et 3,5 en 2008.

On a bien affaire à une tendance longue période et une évolution courte période en contradiction.

NB : Statistiquement, le statut de collaborateur libéral oblige, à l'avenir, à approcher les cabinets en prenant en compte l'intégralité des personnes y travaillant, tout en distinguant vétérinaire de non-vétérinaire.

Ces données sont corrélées par celles de l'annuaire ROY¹⁰. Cet annuaire professionnel recense une augmentation nette des structures. 5620 structures recensées en 2002 pour 5850 en 2010 avec un ralentissement depuis 2002, époque avant laquelle l'annuaire recensait 100 nouvelles entrées par an.

Il recense également +1000 praticiens depuis 2006.

Enfin, ces données indiquent une augmentation du nombre de vétérinaires dans les entreprises d'au moins 5 praticiens. Leur nombre est passé de 1781 en 2006 à 2574 en 2010, ce qui correspond à une augmentation de +45%. Au total, 20% des praticiens relèvent de ces « grosses » entités. On peut conclure à la lecture de ces données que « la tendance actuelle au regroupement se confirme ».

¹⁰ La Semaine Vétérinaire, n°1414, 27 août 2010, « La tendance actuelle au regroupement se confirme »

Regroupement ou émiettement : divergence statistique ?

Certaines données présentées dans le présent portrait mentionnent l'augmentation des petites structures, a contrario de ce qui est constaté depuis longtemps, tandis que d'autres données présentent une tendance au regroupement.

On constate :

- sur longue période, un accroissement du nombre de collaborateurs et salariés par structure,
- sur courte période, la croissance du nombre des vétérinaires exerçant dans les grosses structures (source Annuaire Roy 2010),
- sur courte période, l'augmentation du nombre de structures dont celui des petites structures et de leur nombre relatif de salariés.

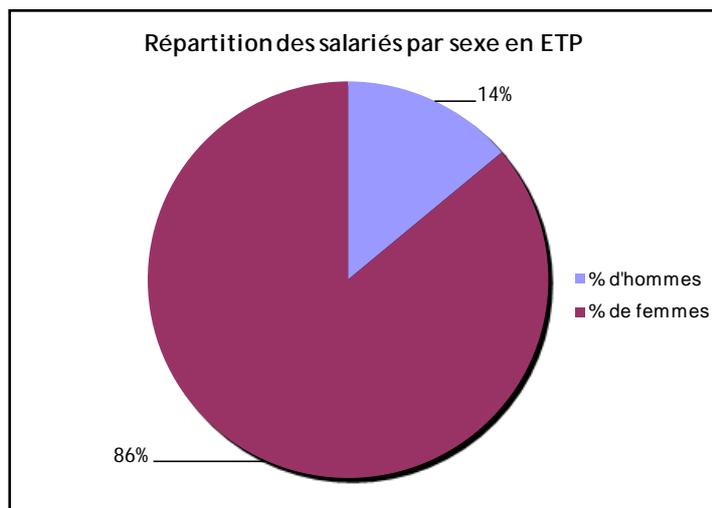
Ces contradictions tiennent aux statistiques utilisées et disponibles :

- ✓ Soit un cabinet comprenant 1 vétérinaire patron, 1 vétérinaire salarié et 1 auxiliaire ; cette entreprise relève de la catégorie des entreprises à 2 salariés. L'année suivante, les 2 vétérinaires s'associent et conservent l'auxiliaire ; cette entreprise compte toujours 3 collaborateurs mais relève de la catégorie des entreprises à 1 salarié.
- ✓ Soit un cabinet comprenant 4 vétérinaires et 4 auxiliaires ; il relève de la catégorie des structures à 4 vétérinaires. L'année suivante, l'effectif se maintient à 8 collaborateurs mais évolue avec 5 vétérinaires et 3 auxiliaires ; désormais ce cabinet relève de la catégorie des cabinets à 5 praticiens.

Aussi, l'étude ne peut que proposer des hypothèses explicatives sans pouvoir, à ce stade, les évaluer :

- Le biais statistique « cache » une évolution de statut du salariat vers le statut libéral (libéral, associé, collaborateur libéral) ? Les structures grossissent mais le nombre de salariés baisse.
- Il y a bien une évolution caractérisée par la création de petites structures, leur activité globale et leur pérennité restent réduites mais ont un impact qualitatif local ? Ces créations seraient une réponse socio-économique à certaines situations personnelles ?
- Ces évolutions seraient en lien avec un début d'arbitrage entre auxiliaires et vétérinaires libéraux en faveur de ces derniers ? Alors sur une longue période, on devrait observer au moins un ralentissement de l'augmentation du nombre d'auxiliaires par vétérinaire. Cette évolution est, à ce stade, une hypothèse émergente et mérite confirmation.
- Enfin, les données de courtes périodes sont des « anomalies » ponctuelles et non pérennes ?

Répartition hommes / femmes



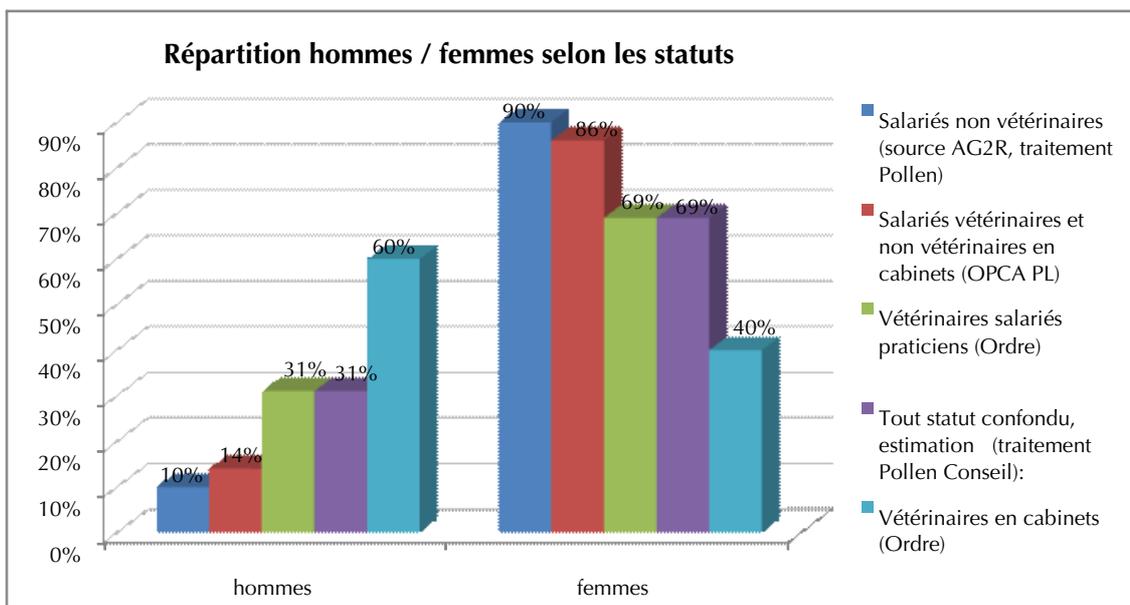
Source OPCA PL 2009

En ETP¹¹, on dénombre 86% de femmes parmi les salariés (vétérinaires et non vétérinaires) des cabinets vétérinaires. Depuis 2004, on ne constate pas d'évolution significative de la répartition globale homme/ femme. La profession apparaît fortement féminisée dans ses effectifs salariés.

	% hommes	% femmes
Vétérinaires en cabinets (CSO)	60%	40%
Vétérinaires salariés praticiens (CSO) ¹²	31%	69%
Salariés vétérinaires et non vétérinaires en cabinets (OPCA PL)	14%	86%
Salariés non vétérinaires (source AG2R, traitement Pollen)	10%	90%
Tout statut confondu, (estimation Pollen Conseil):	31%	69%

¹¹ ETP : équivalent temps plein

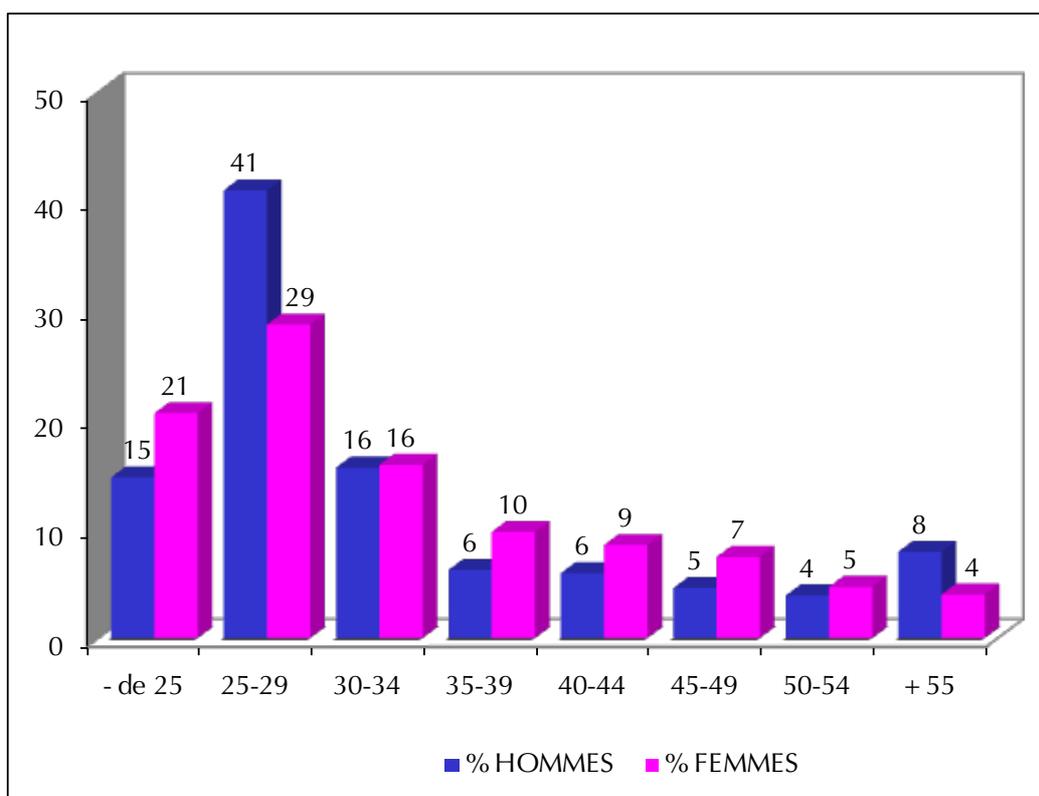
¹² Les données AG2R 2008 donnent 32% d'hommes et 68% de femmes parmi les salariés vétérinaires



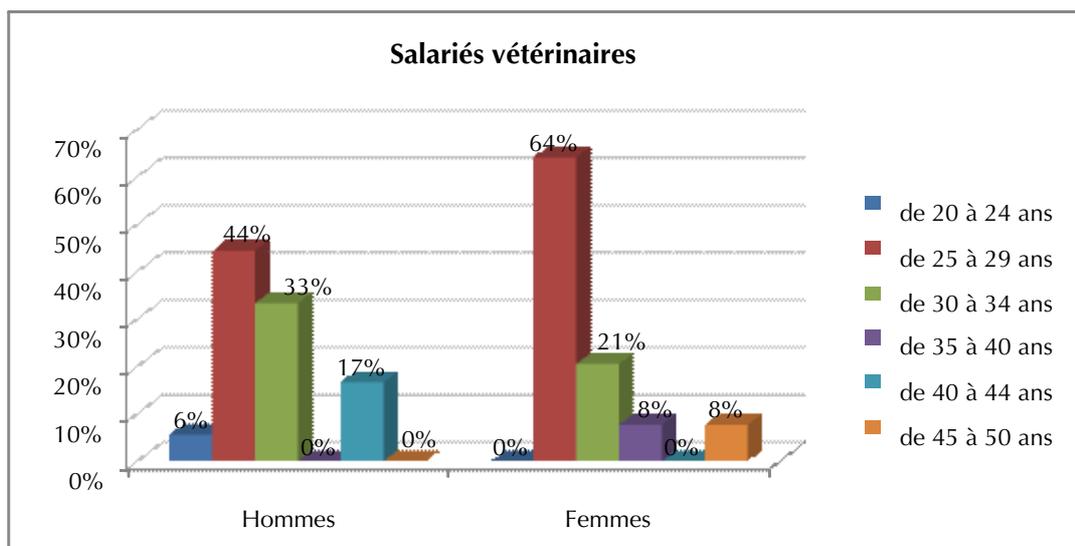
On peut se demander si, à l'avenir, les quatre statuts juridiques (patron, associé, collaborateur libéral, salarié) connaîtront un attrait comparable à celui d'aujourd'hui, et si cet attrait sera partagé dans les mêmes proportions selon qu'on soit une femme ou un homme.

Répartition des salariés par tranche d'âges

Salariés (vétérinaires, non vétérinaires)



Source : AG2R 2008, traitement Pollen Conseil



Source AG2R 2008

Temps complet

Hommes	Femmes	Total
64,7%	41,8%	44,2%

Source : DCASPL, 2007

D'après les réponses exploitées par l'étude de branche SNVEL 2008, les vétérinaire libéraux travaillent 250 jours dans les cabinets canins et 280 jours dans les autres. Toujours d'après ces données, plus de la moitié (44%) des salariés non vétérinaires travaillent à temps plein avec 123 heures en moyenne mensuelle. Pour les vétérinaires salariés, on a 48% de temps plein parmi les hommes et 41% parmi les femmes, soit un taux de temps plein de 43%.

En conclusion, on peut considérer qu'une part très importante des salariés, vétérinaires ou non, travaillent à temps partiel sans qu'on sache si ce temps est un temps choisi ou subi en raison de l'impossibilité offerte par l'activité de l'employeur de proposer un temps plein.

La mesure du temps de travail ne permet pas d'aborder une contrainte de la profession qui est celle de la tenue des gardes pour les vétérinaires.

◆ **La formation**

Mobilisation de la formation

	Diplômant ou certifiant				Non diplômé ou non certifiant			
	nbre de stagiaires	dont vétérinaires	heures	dont vétérinaires	nbre de stagiaires	dont vétérinaires	heures	dont vétérinaires
Cabinets vétérinaires 2009	521	60	151068	13464	3613	743	36891	12690
% en 2009	13%		80%		87%		20%	
Cabinets vétérinaires 2006	342		182568		1512		19302	
% en 2006	18%		90%		82%		10%	
2009/2006	+52%		-17%		+139%		+91%	

	TOTAL formations				nombre d'heures par stagiaire			
	nbre de stagiaires	dont vétérinaires	heures	dont vétérinaires	nbre de stagiaires	dont vétérinaires	heures	dont vétérinaires
Cabinets vétérinaires 2009	4134	803	187959	50355	290	224	10	17
% en 2009	100%		100%					
Cabinets vétérinaires 2006	1854		201870		534		13	
% en 2006	100%		100%					
2009/2006	+123%		-7%		-46%		-23%	
					DIPLOMANT		NON DIPLOMANT	

Le terme de stagiaire est ici relatif aux bénéficiaires des fonds OPCA PL.

On constate une croissance de +123% du nombre de stagiaires et une baisse de -7% des heures de formation. Ceci s'explique par une baisse de stagiaires sur les formations diplômantes (avec sans doute un transfert vers l'apprentissage) tandis que les stagiaires de la formation continue au sens restrictif sont en augmentation de +139% en nombre et de +91% en heures.

Taux d'accès à la formation

	2009	2006	2005
Taux d'accès à la formation des salariés (OPCA PL*)	32%	13%	11%
Taux d'accès à la formation des vétérinaires salariés (Ordre et OPCA PL**)	20%		
Taux d'accès à la formation des salariés non vétérinaires (Ordre et OPCA PL**)	22,8%		

* Ces taux surestiment les personnes réelles car ils rapportent le nombre de stagiaires personnes physique au nombre de salariés ETP. Néanmoins l'évolution est significative.

** Ces taux rapportent le nombre de stagiaires personnes physiques de l'OPCA PL au nombre de salariés en personnes physiques de l'Ordre.

Part des stagiaires (vétérinaires et non vétérinaires) ayant suivi une formation dans le cadre du DIF (OPCA PL) : 50,7%, avec 50,6 % pour les stagiaires vétérinaires salariés et 50,8% pour les stagiaires salariés non vétérinaires.

Poste occupé par les stagiaires de la formation continue

Accueil Réception	1%
Auxiliaire spécialisée vétérinaire	9%
Auxiliaire vétérinaire	66%
Employé	1%
Secrétaire médicale	2%
Secrétaire, Sec Comptable	1%
Vétérinaire salarié	19%
Total	100%

Source OPCA PL 2009, traitement Pollen conseil

2 postes couvrent 94 % des stagiaires : Auxiliaire et Vétérinaire salarié.

Notons que le poids des vétérinaires salariés dans la formation est conforme à leur poids dans les effectifs salariés.

Stagiaires selon les âges

< à 26 ans	entre 26-44	45 ans et plus	dont 55 ans et plus
16%	66%	18%	3%

Source OPCA PL 2009, traitement Pollen conseil

On peut retenir de ces données qu'on se forme à tout âge et qu'en particulier les plus de 55 ans participent à des formations à un pourcentage en rapport avec leur poids démographique dans la profession.

Motivation des employeurs pour former leurs salariés

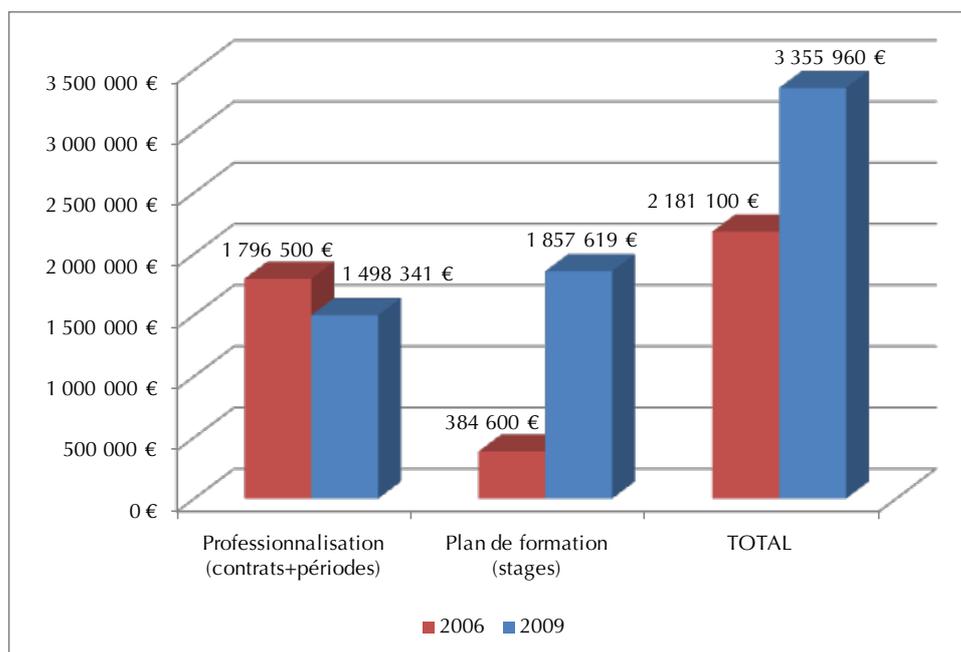
D'après les répondants à l'étude de branche SNVEL 2008, les raisons évoquées sont les suivantes :

Raisons évoquées par les employeurs pour envoyer leurs salariés en formation

(réponses assistées)

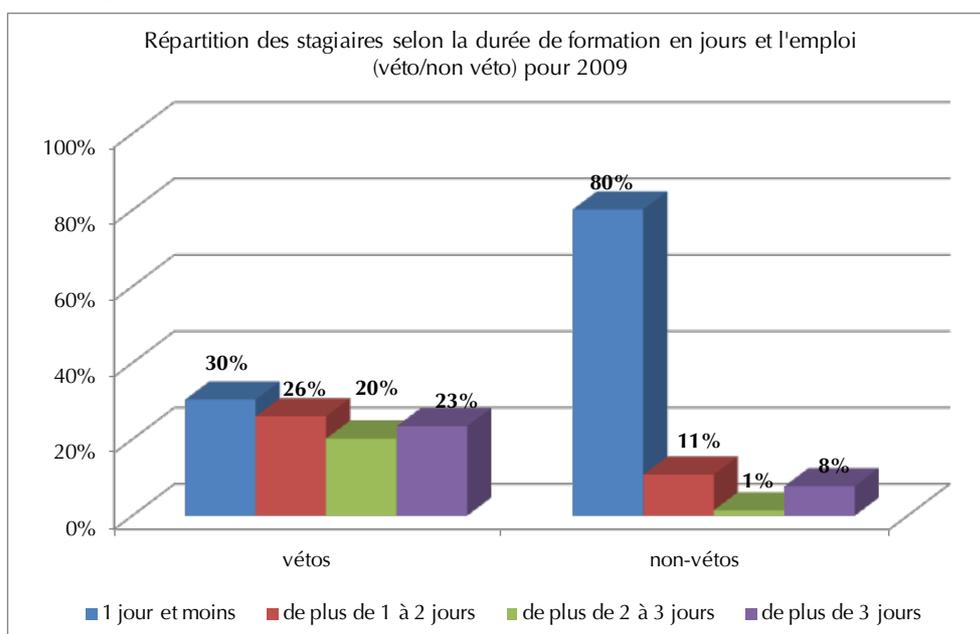
	% de répondants
Pour développer les compétences de leurs salariés	87 %
Pour valoriser leurs salariés	76 %
Pour mieux répondre aux évolutions de la demande de la clientèle	49 %
Pour répondre à la demande des salariés	38 %
Ils sont satisfaits des formations	19 %
Pour répondre à une obligation légale ou conventionnelle	18 %
Pour anticiper les évolutions de la profession	17 %
Ensemble	304 %

Répartition des engagements



Par rapport à 2006, l'évolution se caractérise par une réduction des engagements pour la professionnalisation et hausse très importante des engagements pour les plans de formation. Au total, les dépenses ont augmenté de 54% entre 2006 et 2009.

Durée des stages



Source OPCA PL 2009, traitement Pollen conseil

Si les vétérinaires suivent des stages de durée variable, 80% des non-vétérinaires suivent des stages de 1 jour et moins. En 2007, ils étaient 52%. Pour l'analyse, notons que certains stages peuvent être fractionnés.

Thèmes de formation des vétérinaires libéraux

Thèmes	%
MEDECINE ALLOPATHIQUE (CHIENS ET CHATS)	31,5%
RADIOPROTECTION	14,6%
PREVENTION ET EPIDEMIOLOGIE	14,1%
EXAMENS COMPLEMENTAIRES ET IMAGERIE MEDICALE (CHIENS ET CHATS)	10,8%
CHIRURGIE (CHIENS ET CHATS)	8,8%
MEDECINE ALLOPATHIQUE (BOVINS, OVINS, CAPRINS)	5,0%
DEMARCHE QUALITE	3,5%
MEDECINE ALLOPATHIQUE (EQUIDES)	2,9%
ZOOTECNIE ET ALIMENTATION (BOVINS, OVINS, CAPRINS)	2,2%
MANAGEMENT	1,8%
EXAMENS COMPLEMENTAIRES ET IMAGERIE MEDICALE (EQUIDES)	1,6%
OSTEOPATHIE	1,3%
EXAMENS COMPLEMENTAIRES ET IMAGERIE MEDICALE (BOVINS, OVINS, CAPRINS)	0,6%
PHARMACO-VIGILANCE	0,5%
HYGIENE ET SECURITE ALIMENTAIRE	0,4%
ZOOTECNIE ET ALIMENTATION (EQUIDES)	0,2%
CHIRURGIE (BOVINS, OVINS, CAPRINS)	0,2%

Source FIF PL 2009, traitement Pollen conseil

Thèmes de formation des vétérinaires salariés

Ces thèmes regroupent 65% des thèmes de l'année 2009

Thèmes	Nombre
ECHOGRAPHIE	115
OSTEOPATHIE	100
EVALUATION DANGEROUSITE	74
CES	34
RADIOPROTECTION	32
EPU	28
GEDAC	22
CEAV	19
RELATION CLIENT	18
RADIOLOGIE	13
COMPORTEMENT DU CHIEN	12
COMMUNICATION	11
LE CHAT	11
LE CHIEN ADO	11
JOURNEES ANNUELLES AVEF	10
OPHTALMOLOGIE	10
VENTE	10

Source OPCA PL 2009, traitement Pollen conseil

Thèmes de formation des salariés non vétérinaires

Ces formations regroupent 86% des formations

Thèmes	Nombre
NOUVEAU CONTEXTE REGLEMENTAIRE	413
TECHNIQUES DE VENTE	349
ACCUEIL ET GESTION CLIENT	318
COMMUNICATION	193
EDUCATION DU CHIOT	150
ACCUEIL ET TELEPHONE	148
PHARMACIE VETERINAIRE	137
GESTION CLIENTS DIFFICILES	104
LA REPRODUCTION	75
RESPONSABILITE DES MAITRES	68
FAIRE FACE AUX AGRESSIVITES COMMUNIQUER	65
DANGEROUSITE DES CHIENS	60
VOIES D'ABORD ET PREPARATION CHIRURGICALES	51
MALADIES PARASITAIRES DU CHIEN ET CHAT	47
NOUVEAUX ANIMAUX DE COMPAGNIE	43
CONSEIL EN ARGUMENTATION	38
ACCOMPAGNEMENT VAE	34
LE CHAT	34
ACCUEIL DES CLIENTS ANGLOPHONES	32
RISQUE INFECTIEUX CHEZ LES RUMINANTS	16
CONDUITE ACCOMPAGNEE DU CHIOT	15
URGENCE DES CARNIVORES	15
LEGISLATION SANITAIRE DES ANIMAUX COMPAG	13
LES DIMANCHES DE ASV	12
LE CHIEN ADO	11
PREPA VAE	10

Source OPCA PL, traitement Pollen conseil

3. Les facteurs d'évolution

Cette présentation a pour objet d'introduire de façon sommaire et non détaillée les facteurs d'évolution.

Elle vise essentiellement à éclairer, à contextualiser le diagnostic et les scénarios qui suivent.

Il ne s'agit pas de faire une étude approfondie de chacun des facteurs mais d'en donner l'essentiel au regard de la prospective, que ces facteurs aient finalement ou non un impact emploi-formation. Néanmoins, le cas échéant, il est restitué, peu ou prou, des contributions assez élaborées qui témoignent de la réflexion de la profession.

Les facteurs sont regroupés en six thématiques principales.

◆ Economie

Bref retour historique

L'activité vétérinaire est assez récente avec une émergence au XVIIIème siècle. Elle était centrée sur le cheval militaire avant d'évoluer vers le cheval civil (de travail).

Après la seconde guerre mondiale elle a investi l'agriculture et en particulier l'élevage tandis que le cheval de travail disparaissait de notre société.

Les années soixante voient l'émergence de l'animal de compagnie qui ne s'est pas démentie. Le nombre de vétérinaires augmente alors en zone urbaine.

Dans les années 90, le cheval devient un compagnon de loisir avec le développement de l'équitation de masse.

L'exercice rural continue de suivre d'importantes modifications liées à l'évolution de l'élevage et des productions animales (lait, viande, œufs...) et exige des spécialisations (porcs, volailles, ruminants, ...).

Les années récentes voient l'apparition des NAC (nouveaux animaux de compagnies) et le développement des ventes associées en canin.

Evolution des "3 marchés"

On peut distinguer 3 marchés :

- éleveurs d'animaux de rente,
- propriétaires d'animaux de compagnie, de sport et de loisir (dont évolution du nombre d'animaux),
- missions de service public dans le cadre ou non du mandat sanitaire (veille épidémiologique, réactivité/disponibilité, évaluation comportementale de chiens potentiellement dangereux).

De façon synthétique et sans entrer dans les marchés des spécialistes, le développement de l'activité vétérinaire est porté par les activités auprès des animaux de compagnie, de sport et de loisir. Cette activité a cru en parallèle du nombre d'animaux et du développement des soins par animal. Le nombre de chiens est en diminution tandis que celui des chats augmente.

Les facteurs d'évolution du marché sont complexes et multi-factoriels. On peut raisonnablement penser que l'animal de compagnie aura une place confortée dans les familles françaises et sera soigné en conséquence.

La crise économique, d'après les éléments observés, n'avait pas eu d'effets négatifs mesurables. Les récents trimestres infléchiraient négativement la tendance. Si cela devait se confirmer, la question serait celle de la conséquence à plus long terme : impact conjoncturel ou structurel ?

Activité rurale

La rurale rencontre une problématique de rémunération. Celle-ci est liée à son double support : l'acte vétérinaire et la vente de médicaments. Le découplage des deux (du fait de réseaux spécialisés de vente de médicaments) rend difficile la rémunération du premier à son juste coût.

La rurale connaît également une problématique de maillage par le mitage progressif du territoire en raison du non remplacement partiel des vétérinaires arrêtant. C'est notamment le cas dans les zones à élevages peu intensifs.

Ici encore la structuration de l'offre, les alternatives au paiement à l'acte, le travail en réseau, la rationalisation des gardes et astreintes, la professionnalisation de la délivrance du médicament sont des pistes à travailler.

Assurance des animaux domestiques

Les animaux assurés « consomment » en général plus d'actes vétérinaires en particulier ceux présentant un coût important chez les « spécialistes ». Peu d'animaux de compagnie sont assurés en France.

Il n'est pas attendu d'évolution importante à court-moyen terme.

Certains considèrent que l'organisation de facilités de paiement correspond à une réalité commerciale bien plus stratégique et que le risque du référencement par l'assurance n'est pas favorable à l'exercice libéral.

D'autres attirent l'attention qu'un certain nombre d'activités (para)médicales (rééducation fonctionnelle, ostéopathie, massage) pourrait échapper à la profession ; aussi, l'assurance rendant obligatoire la réalisation de l'acte par un vétérinaire diplômé serait favorable à la profession.

Rentabilité des actes et tarification

En médecine canine, la rentabilité est différenciée selon les actes et serait plutôt orientée à la baisse.

Le principe de gestion en vigueur dans les cabinets est celui de la mutualisation des coûts avec des tarifs positionnés de façon à entrer dans un panier moyen jugé acceptable par le client du point de vue du vétérinaire.

La segmentation qui verrait certains privilégiés les seuls actes rentables sans investissement est facteur de déstabilisation de l'offre.

Éléments de la dynamique économique des cabinets

L'enquête Econovet de Yannick Poubanne réalisée en 2006 et publiée dans la Dépêche vétérinaire¹³ permet de lister les caractéristiques relatives à l'économie des cabinets. Les caractéristiques structurantes sont :

- L'amplitude d'ouverture
- L'ouverture ou non le samedi
- L'organisation des gardes
- La présence de concurrents dans la zone de chalandise
- La permanence de l'accueil
- Le nombre de places parking
- La surface des cliniques et des salles d'attente
- Le type d'équipement
- Les cas de référés
- Le recours aux confrères itinérants
- Le prix de la consultation
- Les nouveaux services
- L'importance de l'offre petfood
- La formation
- La communication entre associés
- Le management de la mobilisation des salariés

3 éléments sont à relever dans le cadre de ce portrait.

Tout d'abord la corrélation entre chiffre d'affaires et permanence d'accueil qui milite pour l'embauche d'une auxiliaire dédiée à cet accueil.

Ensuite, le développement des nouveaux services qui exigent de pouvoir s'appuyer sur un personnel formé.

Enfin, l'impact positif dans le management des salariés et de l'organisation lors de la présence d'un vétérinaire formé au management au sein du cabinet.

◆ Réglementaire

Directive services

La Directive services est une réglementation européenne qui définit une nouvelle organisation des marchés de services qui vise l'instauration d'un véritable marché intérieur des services, l'élimination d'obstacles juridiques et administratifs ainsi que la valorisation de la qualité des services.

L'exercice libéral vétérinaire relève de la Directive services.

Chaque Etat doit la transposer dans sa législation.

¹³ La Dépêche Vétérinaire n°245, 26 mai 2007

Il est attendu la présentation d'un rapport de synthèse devant la Parlement européen pour le 28 décembre 2010.

En l'état, les modalités réelles d'application ne sont pas connues.

La Directive services en considérant que la profession vétérinaire est non seulement une profession de santé mais aussi une profession de service va, en déplaçant l'activité vétérinaire du monde de la santé à celui de la prestation de service, modifier l'exercice du métier en communication / publicité, nombre de lieux d'exercice, nombre d'emplois de salariés, origine des capitaux, droits des consommateurs.

La non connaissance des modalités réelles d'application de la directive à la profession vétérinaire rend prématuré et non pertinent une prospective sérieuse.

Néanmoins, il est certain que cette transposition en droit français va marquer un tournant dans l'exercice professionnel.

La Directive services va modifier l'état de la concurrence. Cette modification concerne potentiellement d'un côté les vétérinaires entre eux (exercice traditionnel vs franchise low-cost vs groupement organisé...) mais également l'arrivée d'entreprises non-vétérinaires (en particulier les grandes surfaces spécialisées animalerie mais aussi les assurances, les laboratoires etc.) dans le secteur.

Elle est susceptible de générer une transformation importante de l'offre tant en termes d'organisation que d'élargissement de l'offre.

◆ **Evolution de l'offre**

Evolution des prestations de soin/service/produit

Sans attendre la Directive services, l'exercice vétérinaire conforte les ventes associées.

Demain, les prestations suivantes, médicales ou non, pourraient se faire dans l'environnement vétérinaire et exigeront de nouvelles compétences (techniques et organisationnelles) et de nouvelles organisations (humaines, structurelles et en termes de locaux).

On peut citer à titre indicatif :

- la vente d'animaux,
- le toilettage (fonctionnel ou esthétique),
- le gardiennage d'animaux,
- le massage,
- la vente de jouets et articles,
- d'équipement pour cavaliers,
- le petfood,
- les programmes obésité,
- la dentisterie,
- l'école de chiot (ou plutôt des nouveaux maîtres),
- la gériatrie,
- l'exploration : radio, endoscope, analyseur, ECG...
- la rééducation fonctionnelle,

- le conseil aux maîtres,
- la balnéo,
- l'assurance,
- le dressage,
- l'ophtalmologie,
- l'ostéopathie,
- les spécialités médicales (non citées),
- ...

On comprend facilement à la lecture de cette liste volontairement hétéroclite que l'avenir pourrait ouvrir sur un champ large de prestations et que la plupart existent déjà !

On en déduit que ces activités seront initiées par les vétérinaires ou non, avec du personnel nouveau dédié ou avec le personnel actuel. Cela exigera de la formation continue des auxiliaires certes mais aussi des vétérinaires et la création éventuelle de nouvelles formations initiales avec la mobilisation d'outils de formation comme la période de professionnalisation.

Spécialisation

L'évolution peut se concevoir avec une spécialisation par actes ou domaines et le développement de la technicité médicale (ophtalmologie, radio, échographie cardiaque, anesthésie...).

On observe deux pratiques principales. Soit l'exercice général avec le développement d'une spécialité et le positionnement en tant que référent auprès des confrères. Soit l'exercice itinérant pour des interventions ponctuelles de cliniques en cabinets.

◆ Social

Salariat

On a constaté récemment un développement assez rapide du salariat des vétérinaires. Aujourd'hui, le statut de collaborateur libéral offre une alternative entre salariat et associé. Ce statut rencontre un succès certain.

Féminisation

On constate une féminisation massive de la profession, des auxiliaires, des vétérinaires salariées et maintenant des vétérinaires employeurs.

Cette évolution est allée de pair avec une baisse moyenne des heures annuelles de travail ; ce phénomène s'inscrit également dans un changement général des mentalités.

Modification des cultures métier

"Garçons diplômés, issus d'un même concours, exerçant en libéral" correspond à un profil dépassé. Aujourd'hui on observe : une féminisation ; une pratique différenciée du métier (libéral/salarié, plein temps/temps partiel) ; des diplômes différents (et des pays d'origine, rappel : 46% des nouveaux vétérinaires inscrits à l'Ordre ne sortent pas des écoles françaises

dont beaucoup de Français sortant des écoles belges) ; l'idée (moins réelle qu'identitaire) d'offre de soin égalitaire (même soin, même honoraire sur tout le territoire et pour tous les animaux/clients) laisse de plus en plus de place vers des soins spécifiques avec des coûts et honoraires variés en fonction des capacités financières de la clientèle.

Augmentation du nombre de vétérinaires diplômés

On dénombre 740 nouveaux inscrits à l'Ordre dont 40% issus d'écoles non françaises. On peut estimer à 663 l'augmentation annuelle des vétérinaires d'exercice libéral sur les deux dernières années ; cette augmentation correspond à une croissance de 5% du nombre des vétérinaires environ, augmentation bien supérieure à la croissance de l'activité vétérinaire.

Cette augmentation est source potentielle d'un risque majeur. Elle pourrait déboucher sur une paupérisation d'une catégorie de vétérinaires davantage que sur une baisse généralisée des revenus.

◆ Organisation du travail

Délégation des actes de soins

Il y a une délégation (de fait et/ou relative) des actes de soins aux éleveurs et aux auxiliaires. Le nombre d'auxiliaires par vétérinaire est en France très inférieur à d'autres pays.

Mais la pléthore de vétérinaires ne favorise pas l'augmentation des ASV ; en effet, la tendance est à la non-délégation pour conserver une place pour les nombreux vétérinaires diplômés à venir.

Par ailleurs, certaines expériences (au-delà des frontières) montrent que la délégation des soins rencontre des limites en termes d'optimisation de l'organisation.

Concernant le back-office, principalement dans les structures dont l'activité soins-chirurgie est importante mais aussi pour des actes non strictement médicaux (rééducation fonctionnelle, éducation du chiot...), apparaît le besoin de fonctionner de plus en plus avec son personnel auxiliaire comme dans le secteur de la santé humaine avec la prise en charge de l'amont et l'aval de l'intervention. Dans ce cadre, l'attente de compétences est croissante, tant du côté praticien que du côté auxiliaire.

Cette situation pose plus largement la place de l'auxiliaire et la délégation approfondie par le vétérinaire de tout acte (administratif notamment) pour lequel il n'est pas porteur d'une plus-value.

Evolution des fonctions « traditionnelles » d'auxiliaires

L'auxiliaire a traditionnellement une fonction découpée en administrative et médicale. La réalité doit inclure un rôle de commercial et de conseil à la clientèle. Enfin, sa tendance est à l'élargissement en parallèle de l'extension de l'offre de prestations des cabinets.

Pour partie, les besoins d'évolution des compétences que les vétérinaires évoquent sont liés à la spécialisation des postes (back office/ front office) et des pratiques (spécialistes et cas référés en canine, pratique exclusivement équine...).

Cette « spécialisation » du poste d'auxiliaire est déjà effective dans quelques structures: CHV, cliniques de grande taille, cabinets spécialisés (cf. cas de plus en plus fréquents rencontrés

par le Gipsa pour des dossiers VAE ou des contrats en alternance sur des postes non polyvalents).

En back-office, les vétérinaires concernés expriment leur attente d'un niveau technique supérieur (de type infirmier) auquel le Gipsa ne répond pas actuellement :

- En assistance chirurgicale
- En soins aux animaux
- En préparation/entretien de certains matériels et de certaines analyses (endoscopie, orthopédie, ophtalmologie, laboratoire...)

Sans déroger au cadre réglementaire actuel, on pourrait donc envisager que se développe en clientèle canine un profil Auxiliaire de type Technicien supérieur, avec des compétences avancées en préparation et supervision du matériel d'anesthésie et de chirurgie, en prévention du risque anesthésique (monitoring, surveillance des paramètres), en prévention du risque contaminant (contrôle de stérilisation...), en instrumentation pré-opératoire, en surveillance des hospitalisés et administration de soins prescrits, etc.

La spécialisation des qualifications par type de clientèle est également un axe possible d'évolution : par exemple le développement du secteur équin fait émerger la demande d'un personnel auxiliaire spécifiquement formé à l'assistance du vétérinaire équin.

Evolution des fonctions non-médicales d'auxiliaires

Par ailleurs, les vétérinaires tendent à développer leur offre de services (message porté par Formaveto et par les laboratoires). Si cette tendance se confirme (ce qui devrait être le cas au vu des impératifs du marché), l'auxiliaire occupera nécessairement une place centrale et proactive en communication clientèle : sensibiliser les clients à un nouveau service, organiser le marketing (mailings..), vendre les produits afférents, veiller à l'observance. L'expérience de sensibilisation couplée Vétérinaires-ASV sur l'identification en témoigne. Cela impactera aussi positivement la place et le nombre des ASV, sur des compétences front-office émergentes : merchandising, marketing, outils de communication (e-mailings, animation de site Internet..), techniques relationnelles (compliance...). Le titre créé de secrétaire technique option Vétérinaire pourra répondre en partie à cette évolution.

Force est de constater que le vétérinaire délègue bien l'essentiel du travail de secrétariat à ses auxiliaires (parfois jusqu'à la saisie des ordonnances), mais qu'il peine à leur déléguer ses opérations comptables (l'option comptabilité du Gipsa a d'ailleurs été retirée du parcours de formation), qu'il préfère externaliser vers un cabinet comptable. En revanche, certaines structures qui spécialisent leurs postes sont demandeuses d'une formation en comptabilité pour une ASV responsabilisée sur la gestion, en estimant que cette compétence est largement rentable par rapport au coût du comptable. Sans doute ce type de compétence pourra-t-il s'intégrer dans un poste d'ASV responsable de gestion ?

Le choix se fera structure par structure, entre des auxiliaires déchargeant le Vétérinaire de tâches administratives (comptabilité, social, courrier, facturation ...), mais alors pas forcément très impliquées dans le monde animal. L'externalisation de ces tâches à des professionnels spécialisés (cf. comptabilité auprès d'un cabinet comptable) fait partie des options également possible dans l'organisation du travail.

Evolution des fonctions organisationnelles d'auxiliaires

La formation de réseaux de cliniques tend à organiser différemment les équipes, et à faire émerger de nouvelles fonctions pour les auxiliaires : auxiliaire responsable d'équipe, voire auxiliaire responsable d'un pôle de gestion (ex : responsable de l'accueil). Ces nouvelles fonctions, si elles se développent, appelleront de nouvelles compétences : en management et communication d'équipe, en organisation et planification, en gestion de la Qualité, en gestion de stocks, en comptabilité...

Pour le secteur rural, dont les entreprises vétérinaires tendent également à croître en taille, le secrétariat ST peut répondre au besoin de postes plus qualifiés en administratif, orientés vers le suivi des dossiers clients et l'organisation complexe des activités (prophylaxies, bilans sanitaires, protocoles de soins ...).

Parcours d'auxiliaires

Un certain nombre d'auxiliaires quittent le métier après quelques années d'exercice en raison d'usure ou d'aspiration à laquelle ne peut répondre leur emploi (passage d'un temps partiel à un temps plein...).

Pour limiter une mauvaise orientation avec l'arrivée de candidats noyés d'images d'Epinal, le GIPSA propose une EMT (évaluation en milieu de travail) qui offre l'occasion à ces jeunes de voir le métier dans son exercice quotidien et donc de réinterroger leurs motivations et aptitudes.

Le départ d'un auxiliaire qualifié, apprécié de la clientèle et rôdé au fonctionnement interne, ne peut qu'entraîner une difficulté, surtout si on considère qu'une grande partie des cabinets n'ont pas encore mis en place de démarche Qualité permettant de sécuriser leurs procédures.

L'auxiliaire joue un rôle important dans la relation clientèle. Sa pérennité facilite une meilleure connaissance de la clientèle et des animaux, tout autant que la création de liens sociaux et de proximité.

La durée de vie professionnelle d'un auxiliaire est d'environ 10 ans, et il est possible qu'elle aille en diminuant. En effet, on observe un fort turn-over de la population des auxiliaires (près de 40% ont moins de 4 ans d'ancienneté). Le nombre d'ASV diplômés augmente et leur qualification leur confère des compétences transversales. Dans le même temps les dispositifs de reconversion, la portabilité du DIF, la VAE... se développent. Aujourd'hui, les ASV diplômés ont donc plus de facilité à se réemployer ailleurs (le Gipsa reçoit plus de demandes d'employeurs qui cherchent des ASV qualifiés qu'il ne peut en proposer). On constate d'ailleurs que les personnes les moins mobiles (15-20 ans d'expérience) sont aussi les plus âgées et les moins qualifiées.

Ce turn-over est freiné par l'attractivité du métier, mais il pourrait être aggravé par l'absence de perspective d'évolution (l'ASV diplômé est déjà au dernier échelon et ne bénéficie d'aucune possibilité de progression), bien que ces personnels y aspirent.

En croisant le fait que les vétérinaires auront de plus en plus besoin de personnel qualifié, voire de compétences plus pointues à leur confier, et le fait que ce personnel une fois formé risque de rester moins longtemps dans leur structure, il serait peut-être judicieux de donner des perspectives d'évolution aux auxiliaires diplômés. Cela peut aussi justifier de développer une employabilité croisée : des compétences partagées entre secteurs professionnels peuvent permettre de recruter un personnel qualifié venant d'un autre secteur (cf. Secrétariat ST interpro), encore faut-il que le cadre de l'emploi ne soit pas pénalisant d'un secteur à l'autre.

Permanence et continuité des soins

L'organisation de la permanence et de la continuité des soins est une difficulté de la profession. Les nouvelles règles du jeu, les nouveaux intervenants, l'évolution des mentalités accroissent ces difficultés.

Les problèmes sont de trois ordres :

- la compétence quand on est amené à intervenir sur un animal méconnu (ex. un van avec un cheval de course qui se renverse sur l'autoroute) ;
- l'adaptation du droit du travail aux contraintes de la garde ;
- les conditions de travail difficile de cette mission.

En zone urbaine, on peut trouver des cabinets spécialisés en garde.

Le développement du statut libéral est sans doute une parade aux contraintes du droit du travail.

La constitution d'un réseau national de vétérinaires référents mobilisés en astreinte et en capacité d'appuyer le vétérinaire de garde via les nouveaux moyens de communication est sans doute une voie à développer.

◆ Formation

La formation des auxiliaires

Avoir dans son cabinet des auxiliaires qualifiés est clairement présenté comme une plus-value par tous les intervenants du champ management des cliniques, mais ce constat est loin d'être intégré par tous les vétérinaires. Pour les convaincre, il serait souhaitable de pouvoir disposer d'éléments chiffrés (ex : différence de CA et de résultat avant/après embauche d'un ASV qualifié). En cas de faible rentabilité de la structure (ex : vétérinaire travaillant seul), c'est en effet souvent le poste de l'auxiliaire qui est supprimé, ou minimisé en charge par l'emploi d'un auxiliaire sans formation (parfois même recruté à l'échelon 1, lequel devrait ne concerner que les agents d'entretien).

Le fait qu'un ASV qualifié soit plus adaptable aux évolutions est attesté par les vétérinaires clients des formations Gipsa : les échanges d'expériences, les nouvelles technologies appréhendées en formation (ex : tests et appareils de laboratoire, fonctionnalités informatique, Internet...), la polyvalence de la formation restent des atouts pour faciliter le changement de pratiques.

La persistance d'autodidactes est inéluctable car le vétérinaire peut recruter un personnel non qualifié s'il ne trouve pas d'ASV diplômé. Le développement de la VAE, qui leur permet de se diplômer, devrait peu en peu en diminuer la proportion.

Les écoles privées, en revanche, prospèrent sur le terreau des difficultés d'emploi : le Gipsa ne recevant en formation qu'environ 450 auxiliaires par an, qui correspond au nombre recruté en alternance par les vétérinaires, une partie des candidats malheureux (jusqu'à 6000 par an !) qui « aiment les animaux et auraient voulu être vétérinaires » se tourne vers les écoles privées payantes. Ceci est lié à :

- la contrainte de l'alternance (absence du salarié pour la formation jusqu'à 25% du temps, frais de déplacement/hébergement, charge de tutorat) qui détourne du dispositif un grand nombre de praticiens ;

- un manque de souplesse du dispositif Gipsa qui, du fait du cadre de son financement, délivre un parcours standard forcément polyvalent et diplômant, sans pouvoir s'adapter à des besoins partiels ou spécialisés. L'adaptation des modalités de formation (FOAD...), le couplage des dispositifs (VAE/professionnalisation) ou la création de certifications ciblées sont des pistes pour augmenter l'adhésion des praticiens à l'alternance.

Or, trouver rapidement un ASV diplômé s'avère difficile (avec des variations selon les régions), pour plusieurs raisons :

- Le dispositif Gipsa obtient un excellent taux d'insertion à l'issue de la formation, seuls 10 à 15% des auxiliaires diplômés par l'alternance (qui ne sont que 450/an) se retrouvent sur le marché du travail et ceux diplômés par la VAE sont le plus souvent en poste
- La mobilité des diplômés n'est souvent pas élevée : à relier aussi au niveau de salaire modeste, souvent proposé sur un temps partiel, qui permet difficilement de longs trajets ou un déménagement
- L'offre de diplômés en recherche d'emploi n'est pas forcément intégralement accessible, ceci pourrait s'améliorer avec une meilleure gestion de la Bourse à l'emploi (projet Gipsa-Dépêche)

Le vétérinaire se tourne alors soit vers un auxiliaire non ou mal qualifié (ex : école privée) ou vers un recrutement en alternance. Dans le second cas, malgré la pléthore de candidatures au plan national, il arrive que certains départements peinent à recruter. De plus, la qualité des candidatures et le mode de recrutement des praticiens sont à améliorer, au vu des taux de ruptures de contrat constatées. Un outil de gestion des candidatures est en cours par le Gipsa, afin de présenter aux vétérinaires des candidats motivés déjà présélectionnés.

Formation initiale/continue du vétérinaire a la fonction de chef d'entreprise

Il est assez significatif que :

- Les fiches métiers proposées sur le site www.veterinaire.fr ne présentent pas de fiche pour le vétérinaire d'exercice libéral.
- Les descriptions du métier de vétérinaire libéral soient essentiellement concentrées sur la dimension médicale.
- Le rapport Valat soit centré sur la dimension médicale de la formation.

Il apparaît que l'exercice libéral s'appuie sur une quadruple dimension :

- Qualité des soins vétérinaires.
- Gestion administrative de l'organisation.
- Gestion commerciale de l'entreprise.
- Management du personnel.

Il existe aujourd'hui un diplôme en management vétérinaire délivré par Toulouse qui couvre ces thèmes à travers ses modules.

Si aujourd'hui cette formation apparaît comme un plus, on peut penser qu'elle deviendra essentielle et non annexe dans une dynamique économique où l'entreprise vétérinaire se renforce au côté du soin médical.

NB : Les fiches métiers disponibles sont : Vétérinaire Clinicien-ne, Inspecteur-trice de la santé Publique Vétérinaire, Vétérinaire Conseil, Responsable d'Etudes, Vétérinaire en Parc Zoologique, Responsable Pharmaceutique, Vétérinaire chargé-e du suivi sanitaire, Chargé-e d'Assistance par téléphone, Vétérinaire de Sécurité Civile, Vétérinaire des Armées.

Moyens pour la formation continue (auxiliaires, vétérinaires salariés et vétérinaires libéraux)

On constate une augmentation de la formation continue des collaborateurs de cabinets vétérinaires.

Cette croissance est rendue nécessaire par la demande grandissante de technicité de la part des propriétaires ruraux ou canins (mais aura comme limite le pouvoir d'achat).

La formation continue des auxiliaires augmente régulièrement, mais elle est principalement liée au développement du DIF : cela confirme qu'actuellement elle répond principalement au besoin des auxiliaires de développer leurs compétences (les $\frac{3}{4}$ ne sont pas diplômés ASV).

Le plan de formation (initiative employeur) croît également, mais plus lentement : de plus en plus de praticiens incitent leurs auxiliaires à se former avec le Gipsa, mais cela ne concerne encore qu'une minorité des entreprises vétérinaires, beaucoup de vétérinaires considérant toujours la formation des auxiliaires comme une contrainte plus que comme un investissement : absence du personnel (le remplacement reste l'obstacle n°1), coûts annexes, formalités administratives.

Au final, en 2009, au maximum 1500 auxiliaires sur plus de 12000 ont participé à une FPC Gipsa.

Certaines cliniques sont toutefois à rajouter aux statistiques Gipsa car elles ne fonctionnent qu'avec des « formations » labos, réalisées dans la clinique, sur des segments de quelques heures (entre midi et 2), qui n'impactent pas leur fonctionnement.

A ce titre, un meilleur financement des groupes de formation intra-entreprise ainsi que des financements adaptés pour développer le couplage FOAD/présentiel permettraient certainement de développer le recours à la formation (côté employeur), de même qu'une « reconnaissance » des formations effectuées stimulerait la motivation à se former (côté auxiliaire).

Les enjeux de demain nécessitent des moyens correspondant de la formation continue aussi bien pour les salariés que les libéraux.

En particulier, on doit développer des moyens propres pour favoriser la formation des vétérinaires et auxiliaires des plus petits cabinets. Ces moyens sont la formation hors temps de travail, formation à distance, remplacement de l'auxiliaire, remplacement du vétérinaire...

4. Scénarios

◆ Introduction aux choix des scénarios

On peut distinguer scénarios prévisionnels et scénarios prospectifs.

Les premiers visent à dessiner des images de l'avenir qui soient cohérentes, plausibles et probables. Ils se construisent sur la base des évolutions tendanciennes (prolongement des évolutions passées) et de l'introduction d'éléments nouveaux, identifiés.

A ce stade, il faut distinguer scénarios normatifs et scénarios anticipatifs. Les premiers indiquent ce qui s'impose à la branche, tandis que les seconds intègrent les décisions des acteurs de la branche.

Plutôt que des prévisions pour l'avenir, nous avons opté pour des scénarios, outils d'aide à la décision: deux scénarios regroupant des hypothèses distinctes qui présentent moins l'évolution probable de la branche que les dynamiques, les potentialités et les enjeux associés.

Ce choix se fonde sur les raisons suivantes :

L'évolution de la profession va être marquée indubitablement par la transposition de la directive services. La directive services impose aux Etats membres de l'Union européenne d'adapter leurs législations nationales relatives au marché des services. L'exercice vétérinaire entre dans le champ de la Directive services.

A ce jour, la transposition en droit français n'est pas connue. Aussi est-il impossible d'aborder les changements induits avec finesse. Les scénarios intègrent les éléments connus à l'été 2010, leur lecture nécessite de prendre en compte les derniers développements.

Il a donc été décidé de formuler deux scénarios. Le second intègre les changements importants mais dont la nature précise n'est pas connue, au premier rang desquels la directive services. Le premier scénario englobe les changements autres en cours.

Ce premier scénario « des évolutions en pente douce dans un contexte fragilisé » prolonge les évolutions connues et prend en compte les nouvelles conséquences probables.

Le deuxième scénario « des évolutions annoncées mais non maîtrisées, source potentielle de fortes transformations » complète le premier. Il propose une ouverture sur les effets attendus. Il invite la profession à se préparer aux changements sans entrer dans les alternatives innombrables que génèreraient les variations nombreuses possibles des hypothèses.

Ces scénarios sont introduits par un diagnostic commun de la situation. Ce diagnostic comme ces scénarios sont centrés sur la dynamique emploi-formation et n'ont pas l'ambition d'embrasser l'évolution de la profession dans toutes ses dimensions. Aussi, les évolutions ayant peu d'impact en termes d'emploi et de formation n'ont pas été ici intégrées.

◆ Diagnostic

Démographie

- **Interne** : croissance du nombre de vétérinaires diplômés (sans qu'on puisse mesurer l'offre de travail en ETP, cf. culture), mais désertification des zones rurales peu denses ; le métier d'ASV est très attractif tandis que l'on y constate une usure réelle.
- **Externe** : en longue période, la consommation médicale canine est en augmentation.

Economie

- **Opportunités** : l'activité de l'exercice vétérinaire est encadrée par des codes : elle est réglementée et non libre ; les opportunités sont contraintes par cette réglementation.
- **Dynamique interne** : en l'absence de numerus clausus stricto sensu, la profession est marquée par la liberté d'installation ; on constate un développement non équilibré sur l'ensemble du territoire ; de plus, la reconnaissance des diplômes européens entraîne une croissance forte du nombre de nouveaux vétérinaires ; en parallèle, on peut observer une augmentation récente du nombre de cabinets de petite taille.
- **Marché** : tandis que le rural se segmente et est en difficulté, le marché canin s'est, jusqu'à présent, développé en lien avec le nombre d'animaux et la consommation d'actes de soin, mais la crise est là sans qu'on puisse encore mesurer son impact à court et plus long terme.

Technologie

- **Technologie** : les technologies progressent, elles nécessitent aujourd'hui comme hier, une mise à jour des connaissances et matériels
- **Spécialistes** : si les progrès de la médecine vétérinaire et de la demande de soins entraînent le développement de la maîtrise d'expertises médicales, la pratique reste très généraliste avec la constitution de vétérinaires référents et itinérants sans pour autant qu'il y ait une augmentation de cabinets de spécialistes vétérinaires autre que marginale.

Réglementaire

- **Evolution à venir** : on est à la veille d'évolutions importantes que sont la transposition en droit français de la directive services, le maintien ou non des prérogatives des diplômés vétérinaires, la vente du médicament ; mais aujourd'hui, personne n'est en mesure de connaître avec précision les évolutions à venir.

Culturel

- **Technicien soignant versus manager** : le vétérinaire demeure avant tout un soignant ; il est peu préparé à concevoir l'exercice de son métier comme un business.
- **Salariat, féminisation et nouvelles aspirations individuelles** : le métier est marqué par la croissance conséquente et relativement récente du salariat et de la féminisation tandis que la vocation à travailler 70 heures par semaine dans son cabinet est de moins en moins répandue, certains ne développant qu'une activité à temps partiel.

◆ **SCENARIO 1 : « des évolutions en pente douce dans un contexte fragilisé »**

Ce scénario fait abstraction des évolutions réglementaires pressenties mais non qualifiables ; elles sont introduites avec le scénario 2.

L'offre quantitative de soins vétérinaires : une croissance plus rapide que la demande

L'offre quantitative de soins vétérinaires (appréciée à travers le nombre d'actes que peut/pourrait produire la profession ou en ETP) est caractérisée par la croissance forte du nombre annuel de diplômés. Si jusque-là, le secteur a semblé absorber cette croissance (en raison de l'augmentation de la demande de soin et de la baisse du nombre d'heures de travail par individu), on peut craindre qu'il en soit autrement à l'avenir.

De plus, on peut envisager que la crise économique ait un impact négatif sur la demande de soin même si cela n'a pas été le cas jusqu'ici.

Aussi, à côté des vétérinaires exerçant à temps partiel choisi, on peut redouter la création d'une catégorie de vétérinaires caractérisés par une paupérisation (temps partiel subi), tandis que les mieux installés connaîtront une absence de perspectives de développement.

Par ailleurs, les zones rurales à activité peu dense verraient la raréfaction de l'offre vétérinaire avec les problèmes que cela engendrerait tant pour les vétérinaires concernés que pour les animaux à soigner.

L'évolution qualitative : une amélioration continue de la prise en charge de la santé animale

L'évolution se caractérise par le développement d'une réponse toujours plus performante de la prise en charge de la santé animale. Elle s'appuie sur des vétérinaires confortant leur technicité et sur des ASV de mieux en mieux formés ; sans pour autant que la délégation de soin soit d'actualité, l'auxiliaire contribue à la logistique des nouveaux services à l'animal.

Enjeux, risques, opportunités

Dans un contexte peu porteur, pour ne pas dire légèrement négatif, les cabinets qui s'en sortiront le mieux se caractériseront par un respect des bonnes pratiques économiques actuelles. Celles-ci comprennent une installation pertinente (localisation, parking, locaux), sans l'apparition "sauvage" de cabinets concurrents (risque potentiel futur), une réponse de soin adaptée sans excès (investissement disproportionné...) à la demande, un développement de l'offre paramédicale (avec l'aide d'auxiliaires formés et motivés), une organisation efficace (permanence à l'accueil), une fidélisation solide de la clientèle.

Impacts RH

Les auxiliaires connaîtront une évolution caractérisée par :

- le développement d'un savoir administratif plus marqué en canine et conforté en rural,
- une hausse de leurs compétences médicales en lien avec le développement progressif du nombre d'ASV diplômés,
- une spécialisation occasionnelle (rurale, canine, équine ou sur certaines prestations),

- l'apparition occasionnelle de nouvelles fonctions de coordination (voire de postes de cadre intermédiaire) dans les groupe(ment)s vétérinaires en constitution,
- une dimension commerciale affirmée dans la relation avec les propriétaires d'animaux,
- un rôle (voire une fonction) de conseil à l'animal.

Ces évolutions sont essentiellement le prolongement du passé sans être particulièrement rapides et ni importantes.

L'amélioration de leur situation et apport doit prendre en compte :

- ➔ Emploi/chômage : une meilleure gestion de l'offre et la demande de travail par des outils les centralisant mieux.
- ➔ Une meilleure communication et clarification auprès des futurs « diplômés » de la reconnaissance ou non des formations et de leurs débouchés.
- ➔ Le renforcement des outils de la mobilité, notamment pour l'adaptation au poste de travail quand on sait que les pratiques d'un cabinet à l'autre, d'un vétérinaire à l'autre sont assez différentes.
- ➔ La valorisation du titre d'ASV notamment par une mesure économique (par étude) de l'avantage (économie, adaptabilité, qualité, sécurité, efficacité) pour un vétérinaire à employer une ASV qualifiée.
- ➔ La consolidation des moyens de la formation continue (en parallèle notamment du développement des prestations paramédicales).
- ➔ Le développement et la promotion de solutions de formation pour les cabinets où l'auxiliaire est seul employé (remplacement, hors temps de travail, à distance...).

Enfin, le développement d'une meilleure reconnaissance (qualification, salaire, responsabilité) notamment pour éviter un turn-over en partie dommageable à la profession, serait rendue collectivement difficile par le contexte économique défavorable ; néanmoins, les quelques leviers disponibles mériteraient d'être mieux mobilisés (intéressement, VAE, formation...). Egalement, l'augmentation du nombre de diplômés vétérinaires contiendrait fortement leur développement quantitatif et qualitatif des auxiliaires.

La dynamique de l'exercice vétérinaire serait caractérisée par :

- une spécialisation technique et une compétence toujours accrues,
- une polyvalence réaffirmée tout autant qu'une segmentation à la hausse,
- le renforcement des compétences à manager les organisations,
- le renforcement des compétences à animer et motiver les salariés,
- la croissance de l'exercice de collaborateur libéral freinant (voire plus) l'exercice salarié,
- un rôle stratégique et ponctuel dans la santé humaine en lien avec les épizooties liées aux nouvelles maladies émergentes,
- la difficulté croissante à organiser et sécuriser les gardes, la permanence et la continuité des soins (notamment en raison des contraintes du droit du travail et de la pluralité des cas).

Néanmoins, la croissance du nombre de diplômés entraînera, vraisemblablement, la création de postes de salariés vétérinaires en début de carrière avec des fonctions d'auxiliaire, réduisant d'autant le recours à ce type de personnel.

La réponse emploi-formation aux évolutions passe par :

- ➔ La consolidation des moyens de la formation continue correspondant aux différents statuts (libéral et salarié).
- ➔ Le développement des solutions de formation pour les cabinets où le vétérinaire et l'ASV sont seuls.
- ➔ Une meilleure régulation du nombre de diplômés et/ou la mise en place d'outils et de parcours de reconversion/réorientation.

En conclusion, la profession est aujourd'hui dans un cycle d'évolution lente où la montée en qualification et en spécialisation des auxiliaires et des vétérinaires est réelle mais mesurée. Elle est confrontée à un risque potentiel fort induit par son nombre de diplômés vétérinaires.

Cette évolution va se conjuguer avec celle potentiellement importante liée aux nouvelles contraintes réglementaires attendues.

◆ **SCENARIO 2 : des évolutions annoncées mais non maîtrisées, source potentielle de fortes transformations**

Ce scénario complète le précédent en introduisant des dimensions nouvelles dont on sait qu'elles sont inéluctables pour certaines et possible pour d'autres sans qu'on puisse en connaître aujourd'hui la portée et l'envergure.

La directive services : de l'ouverture à la dérégulation

Sa transcription dans le droit français va marquer les années qui viennent. Mais aujourd'hui, il est impossible d'en prédire le contenu dans son application précise. Celle-ci peut induire des évolutions modérées comme impliquer des transformations fondamentales.

Elle consiste à sortir l'activité vétérinaire du domaine de la santé dont elle relève aujourd'hui dans le droit français, pour la faire basculer dans le monde du service avec ses règles de concurrence ouverte et libre.

Elle pourrait ouvrir l'exercice médical vétérinaire sur la prestation de service autre que strictement vétérinaire. Mais elle pourrait également faire de l'exercice vétérinaire une prestation de service ouverte à tout vent.

La délégation de soin : perte possible de prérogatives

Il est une logique qui défend l'idée d'une délégation de soin avec la création d'un corps d'infirmier vétérinaire. Ce corps pourrait se voir attribuer la prérogative d'exercer en libéral son activité médicale auprès des animaux.

On doit rappeler que la législation en cours de vote prévoit une dérogation de soin en faveur des éleveurs exploitants agricoles pour leurs propres animaux.

Néanmoins, contrairement à la directive services, aucun projet sérieux n'est à l'étude.

La distribution du médicament : une potentialité de restriction de cette activité

Il n'est pas impossible que la profession voit la perte de son rôle dans la distribution de médicaments. Or celle-ci constitue une source non marginale des revenus de l'activité vétérinaire.

Enjeux, risques, opportunités et impacts RH

Dans un contexte peu porteur, pour ne pas dire légèrement négatif, on devrait connaître une ouverture en termes de capital, de communication, de nombre de lieux d'exercice, d'élargissement de l'offre de services, de nombre d'emplois salariés. Mais cette ouverture pourrait s'apparenter à une « déréglementation ».

Dans ce cas, on pourrait observer des évolutions importantes, au côté d'un exercice traditionnel comme :

- la constitution de groupes de cabinets vétérinaires.
- le développement de chaînes vétérinaires (low-price, agréées assurance, positionnement spécifique...).
- le développement de pôles autour de l'animal de compagnie, de sport et de loisirs : soins vétérinaires, conseil en assurance, toilettage, élevage canin, jouets, accessoires, nourriture... et en corollaire...
- ...l'apparition de nouveaux intervenants avec la grande distribution (et pourquoi pas les laboratoires) proposant tout, plus un service vétérinaire (avec des salariés) ; ces deux intervenants ont comme point commun d'être capables de lever des capitaux autour d'une stratégie définie par des professionnels aguerris du développement concurrentiel.
- le développement de la vente sur internet, voire de la médication de premier niveau.

Impacts RH

Il est impossible, en l'état des connaissances disponibles, de détailler solidement ce que seraient les évolutions engendrées par de tels changements.

Néanmoins, nous croyons raisonnable que :

- l'exercice traditionnel perdure, mais voit son importance se réduire très progressivement,
- les vétérinaires des nouvelles générations inventent un exercice innovant, performant et dynamique de l'offre de prestations autour du soin à l'animal,
- le nouvel exercice professionnel soit porteur de nouveaux métiers et nouvelles fonctions qui relèveront soit du recrutement de nouveaux salariés, soit du développement des compétences des collaborateurs (vétérinaires et non vétérinaires).

Cette analyse est fondée sur le fait que les acteurs nouveaux entrants (acteurs économiques intervenant sur les dimensions périphériques non médicales) –dans la mesure où ils seraient autorisés à entrer– auront comme objectif non de détruire la profession mais de développer un positionnement économiquement rentable avec des vétérinaires (salariés ou non, débutants ou non). De plus, les conséquences du statut (libéral ou salarié) sont importantes quant à l'implication professionnelle que l'on a personnellement dans le cabinet où l'on exerce et vis-à-vis de la clientèle ; aussi, s'associer à des libéraux (donc partenaires) n'est pas la même chose que de recruter des salariés.

Enfin, cette nouvelle offre ne séduira pas nécessairement tous les clients d'autant que la proximité reste une valeur sûre de la relation vétérinaire – propriétaires d'animaux ; dans le contexte d'une déréglementation, les réponses pertinentes seront multiples.

Dans ce cadre et dans cette perspective, il est essentiel pour la profession :

- De former massivement les vétérinaires à la directive dès que possible.
- D'identifier rapidement les modèles de développement offerts aux vétérinaires et à leurs concurrents potentiels ; cela pourrait se faire en mobilisant des groupes de travail associant des vétérinaires et des consultants, et en s'appuyant sur des études de pays comparables.
- De sensibiliser et former massivement les vétérinaires à ces modèles de développement définis.
- De constituer une offre de formation étoffée pour permettre aux vétérinaires et aux auxiliaires d'acquérir les compétences nécessaires à la mise en œuvre des nouveaux modèles de développement ou de conforter un exercice traditionnel mais évolutif.
- D'envisager des parcours de formation pour les auxiliaires qui leur permettent d'évoluer vers d'autres fonctions-métiers-postes y compris, si cela doit développer leur employabilité, hors la branche.

La profession devrait s'interroger sur la pertinence d'augmenter nettement, un temps (cinq ans ?), les fonds mutualisés de la formation des salariés et libéraux, pour "contraindre" et permettre à la profession d'être proactive et d'aborder collectivement les changements.

En conclusion, d'autant que la période n'est pas porteuse sur le plan économique, il y a lieu pour la profession vétérinaire de basculer du réactif au proactif. Autrement dit, il faut –sous réserve de confirmation des hypothèses– que la profession vétérinaire se dote des moyens de ne pas subir les évolutions, de ne pas subir le choix des autres (nouveaux entrants), mais de choisir individuellement et collectivement son mode d'exercice (qui pourra s'inscrire en continuité de l'exercice actuel) en cohérence avec le contexte général nouveau et le contexte local de chacun. L'alternative qu'envisage ce scénario est que soit les vétérinaires investissent (humainement et financièrement) les nouvelles pratiques, soit que cela sera le fait de nouveaux acteurs entrants.

5. Pour conclure

La branche vétérinaire regroupe environ 29.000 personnes au sein de 6.415 cabinets. Elle compte 14.232 vétérinaires dont 4.021 vétérinaires salariés auxquels s'ajoutent 14.609 salariés non vétérinaires.

Ces dernières années, les cabinets vétérinaires ont connu une évolution importante de leur branche avec l'importance confirmée de l'activité canine, une féminisation accrue, un changement de culture (salarial, statut de collaborateur libéral, temps partiel, féminisation, origine des diplômés), la croissance de la taille des structures et l'augmentation du nombre total de salariés.

L'exploration de l'évolution de la profession vétérinaire dégage deux scénarios qui se complètent. Dans un esprit pédagogique, ces derniers ambitionnent de contribuer à ce que la profession garde la maîtrise de son avenir proche.

Au-delà de phénomènes conjoncturels, ils permettent d'attirer l'attention sur quelques facteurs d'évolution :

- la croissance du nombre de diplômés vétérinaires et du caractère peu contrôlé de cet afflux pourrait induire un accroissement des créations de postes de salariés vétérinaires en début de carrière, et entraîner une réduction relative des postes d'ASV ;
- cette croissance est porteuse d'un risque économique en cas de déconnection prolongée de l'évolution de l'activité et du nombre de diplômés ;
- l'impact de la Directive Services (c'est-à-dire du passage de l'exercice vétérinaire dans le champ de la prestation encadrée de service) interpelle ; si elle est facteur de risques, elle ouvre de nouvelles perspectives.

Dans ce contexte, le métier de vétérinaire praticien ne devrait pas connaître de révolution mais prolonger les tendances du passé (technicité à la hausse, meilleure prise en charge de l'animal...), il est probable que l'activité de cabinet vétérinaire évolue de façon importante en termes d'organisation et d'offre de services.

C'est en ce sens que le basculement du réactif (dont la profession a toujours fait preuve) au proactif est souhaitable. Confortés dans leurs compétences managériales, les vétérinaires détiennent les clés de l'évolution de leur profession. Il leur revient d'investir tant humainement que financièrement les nouvelles pratiques ou de laisser certains (vétérinaires) et quelques autres (non vétérinaires) le faire. Cela nécessite qu'ils accélèrent leur basculement de vétérinaire « technicien en santé animale » en vétérinaire « chef d'entreprise en santé animale (et services à l'animal ?) ».

6. Annexes

◆ **L'équipe Pollen conseil**

Christophe Jeammot

Hugues Juricic

Elsy Huboux

◆ **Groupe technique**

Membres désignés par la CPNEFP :

Barbara Bindner, CFDT

Marie-France Guthey, CGT-FO

Dr Laurent Jessenne

Dr Claude Laugier, SNVEL

Jean-Pierre Mioche, GIPSA

Dr Bruno Pelletier, SNVEL

OMPL :

Noémia Marques, OMPL

◆ **Contributions et entretiens**

Chantal Baldini

Céline Boury

Dr Pierre Buisson

Dr Christophe Buhot

Dr Michèle Colin

Dr François Courouble

Christine Ducommun Cubella

Dr Didier Giorgi

Dr Izac

Corinne Labigne

Dr Philippe Mélon

Dr Stéphane Ostrowski

Dr Dona Sauvage

Dr Denis Veillith

Cabinet du Dr Jean-Eric Coppin

Cabinet du Dr Pelletier

Et la participation du CSO, de la CARPV et d'AG2R.

◆ **Sources et documents**

Données de l'OPCA PL

Portrait des cabinets vétérinaires 2006, 2007, OMPL

Données de la CARPV

Supplément de la revue de l'Ordre des Vétérinaires, n°31

Enquête de branche vétérinaire 2008 (il est à noter que les données de cette enquête ne reposent pas sur un échantillon représentatif)

Rapport Bernard Vallat

Bulletin OIE, Evolution de la formation vétérinaire

CCN - Convention Collective Nationale

Rapport annuel du CSO, 2009 et 2008

CSO, Etudes de Yannick Poubanne

Lucille Mourgues, Thèse, Vétérinaire Profession libérale, profession réglementée

Rapport de la DCASPL sur les professions libérales

Rapport du Sénateur Charles Guené, Vers une profession vétérinaire du XXIème siècle

Enquête Econovet, la dépêche du vétérinaire n°945

Bruno Duhautois, L'entreprise vétérinaire réinventée, Editions Med'com

www.gispsa.fr

www.facco.fr

www.vetopro du SNVEL

www.directive-services.veterinaires.fr du CSO

www.veterinaire.fr du CSO

Les vétérinaires ont constitué un groupe d'étude Valovet. Valovet est un groupe de réflexion sur la valorisation du vétérinaire et de ses actes, sur le plan individuel et collectif (l'ensemble de la profession), au niveau quantitatif (économique) et qualitatif (humain), à court (revenus immédiats) et long terme (patrimonialisation, retraite...). Depuis début 2006, le SNVEL a souhaité pour cela réunir plusieurs organisations socioprofessionnelles vétérinaires : SNVEL, CSOV, CARPV, AFVAC, AVEF, SNGTV, ENV et Vétos-Entraide.

◆ **Pour aller plus loin**

Etude qualitative, quantitative et expertise

La branche vétérinaire ne manque ni d'experts, ni d'expertises (c'est-à-dire ici d'études ou de rapports).

Elle effectue des enquêtes par questionnaire. Sur la base des études dont nous avons pu voir les résultats, il y a lieu de monter des échantillons représentatifs de la profession afin d'arriver à des résultats plus exploitables, extrapolables aisément à l'ensemble du secteur.

Pour une observation différenciée de la profession, des différents métiers et activités, une étude qualitative est nécessaire avec un nombre conséquent d'entretiens individuels et collectifs. Une telle étude exige une certaine disponibilité des professionnels vétérinaires, et des non vétérinaires avec l'appui de leurs employeurs. C'était un des axes de la méthodologie initiale de la présente étude qui a été finalement peu développé et qui a été partiellement remplacé par de la ressource d'experts.

Pour mener une étude sur ces bases, visant à une meilleure connaissance qualitative des métiers et des compétences qui puisse s'appuyer sur le vécu de professionnels, la profession aurait avantage à disposer de canaux de communication pour mobiliser des vétérinaires étant prêts à consacrer un peu de temps (1 à 2 heures) qu'ils soient impliqués ou non dans les structures représentatives (CSO, Syndicat, Associations,...). Pour éviter de solliciter les vétérinaires déjà engagés dans la vie de l'Ordre, des syndicats et des associations professionnelles qui, par le fait, n'ont plus la disponibilité nécessaire, le « recrutement » doit se faire à l'extérieur du cercle des vétérinaires connus et engagés auprès de la branche. Les organisations professionnelles ne sont pas toujours dans une position aisée pour réaliser ce « recrutement » d'où cette nécessité d'identifier et mobiliser les bonnes volontés au sein d'un réseau « RH » dont l'une des missions serait précisément de participer (le vétérinaire employeur et/ou ses employés) à ce type d'enquête.

En quelque sorte, le réseau « RH » existe déjà par les quelques « experts » de la profession et par les professionnels employeurs et salariés mobilisés dans les instances paritaires. Ce réseau informel a été utilisé fort utilement dans la présente étude. Il s'agit de l'agrandir pour pouvoir mener plus aisément des études qualitatives. On peut envisager, pour aller encore un plus loin dans la mobilisation, la constitution d'un panel représentatif pour des enquêtes quantitatives récurrentes.

Nombre de diplômés vétérinaires

Etant donné les éléments mis en exergue dans cette étude au regard du risque potentiel lié à l'augmentation des vétérinaires diplômés, il apparaît nécessaire pour la branche d'exploiter avec précision et dans le temps les données (de l'Ordre) sur les vétérinaires exerçant en cabinet ainsi que les sorties avant retraite de la branche.

Métier de « patron » vétérinaire en cabinet

Dans le but d'adapter les compétences de vétérinaires aux exigences du métier, il apparaît essentiel que la profession se dote d'un référentiel métier qui couvre finement le champ hors médical.

Ce référentiel pourrait être utilement complété par des fiches présentant les activités connexes à l'activité médicale, pour mieux évaluer et diffuser les modes de mise en œuvre (techniques et organisationnels) et les ressources humaines nécessaires.

Evolution du nombre d'entreprises selon la taille

Afin de pouvoir qualifier finement certaines évolutions dont celle relative à l'évolution des tailles de cabinets qui fait l'objet d'un débat dans le présent portrait, il y a lieu pour la branche de construire les outils d'observation nécessaires. Il faut être en mesure d'établir un panorama des cabinets qui tienne compte de tous les collaborateurs qu'ils soient sous statut

libéral ou salariés. Cette nécessité est renforcée par la création et le succès récents du statut de collaborateur libéral.

Collaborateur libéral

Ce statut récent nécessite qu'on observe son emploi et usage : s'agit-il d'un statut provisoire dans une carrière ou au contraire pérenne ? Est-il adopté par tous ou certains (cf. hommes / femmes) ? Quelles pratiques et conditions de travail le caractérisent ? A-t-il un impact direct ou indirect sur les autres emplois (auxiliaires) ? Quel est son succès dans le temps ? Est-il une alternative au statut d'associé, de salarié, d'indépendant ? ...

Temps partiel et temps de travail

Tant la productivité que l'offre quantitative de travail de la branche, que la pérennité des carrières, que les transmissions de cabinets sont impactés par les temps de travail effectif. Or l'étude a confirmé la « révolution » des pratiques professionnelles avec le choix répandu de travail à temps partiel. Cependant, en raison des statuts notamment, salariés ou non, la prise en compte précise de ce temps nécessite une observation fine de sa situation et de son évolution, du choix (subie ou non).

A titre d'exemple, notons qu'un vétérinaire salarié à trois quart temps, 30 heures hebdomadaires, se trouve à 50% d'un libéral exerçant 60 heures par semaine (et prenant tous ses congés).

Egalement la prise en compte du ratio auxiliaire par vétérinaire peut difficilement faire abstraction des temps de travail.

Impact de la qualification des personnels

S'il y a une conviction partagée en faveur de la qualification des personnels, on manque d'observations précises tant sur l'impact (économique, qualitatif, etc.) de cette qualification que sur sa présence (territoriale, en fonction des âges, selon le positionnement de structure...) et donc sur son usage.

◆ La description du métier d'ASV, source GIPSA

Les missions d'un auxiliaire vétérinaire

C'est un métier au service...

- du vétérinaire qui soigne les animaux. L'auxiliaire l'accompagne dans les actes de soins et de chirurgie mais aussi dans la gestion administrative de son entreprise vétérinaire.
- des clients propriétaires d'animaux qui demandent un accueil professionnel et chaleureux. Le conseil, la vente et l'accueil téléphonique sont également des tâches importantes pour gérer la clientèle. L'auxiliaire est aussi confronté à la souffrance des animaux qui doivent être accueillis dans le meilleur cadre.
- d'une entreprise : l'hygiène des locaux, une organisation de travail et un accueil professionnel sont des facteurs de développement d'une structure vétérinaire. Le rôle de l'auxiliaire est alors primordial.

Pour vérifier que ce métier est fait pour vous : validez une EMT (Evaluation en milieu de travail) !

L'auxiliaire assiste le ou les praticiens exerçant dans une structure vétérinaire (cabinet, clinique ou centre hospitalier). Ce sont souvent des entreprises de moins de 10 salariés. Sous la responsabilité du vétérinaire, les missions de l'auxiliaire concernent 4 grands champs d'activité :

- *Relation avec la clientèle* : l'auxiliaire vétérinaire assure l'accueil des clients, les renseigne sur l'entretien de leur animal et la réglementation applicable, les conseille en fonction de leurs besoins, des situations constatées et des produits. Il joue un rôle commercial dans la vente des produits de nutrition animale ou de parapharmacie. Il délivre également les produits vétérinaires dans le respect de la réglementation.
- *Gestion administrative* : l'auxiliaire vétérinaire traite le secrétariat courant, tient la caisse et assure le suivi des stocks et la gestion des commandes. Il produit informatiquement les documents professionnels et organise les rendez-vous et le planning des activités. Il prépare parfois la comptabilité.
- *Prévention, hygiène et sécurité* : l'auxiliaire élimine les agents infectieux en rapport avec l'activité professionnelle (désinfection des sols, du mobilier, du matériel, des mains) et utilise les moyens et méthodes de prévention et de sécurité pour prévenir les risques professionnels (risque contaminant, exposition aux rayons X, risques chimiques...).
- *Assistance technique* : l'auxiliaire vétérinaire assure la contention des animaux, entretient et prépare le matériel médical selon les indications du vétérinaire. Il assiste ce dernier dans la préparation et la réalisation des soins, des examens complémentaires et des interventions chirurgicales. Il participe aussi au suivi des animaux hospitalisés dans le chenil.

Auxiliaire Spécialisé Vétérinaire

Cette formation en 2 ans vous permet d'accéder au titre d'Auxiliaire Spécialisé Vétérinaire, inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (niveau IV des titres et diplômes). Ce dernier est reconnu par la Convention Collective Nationale des Cabinets et Cliniques Vétérinaires (CCNCCV).

L'emploi d'ASV est défini à l'échelon 5 des emplois de la CCNCCV, soit le plus élevé.

Les tâches : l'auxiliaire spécialisé vétérinaire bénéficie de la part du vétérinaire d'un certain niveau de délégation. Vous effectuerez l'accueil et l'information de la clientèle, tout en assurant le secrétariat de base, la gestion des commandes mais aussi la contention des animaux et la préparation du matériel demandé par le vétérinaire. L'application du protocole d'hygiène et sécurité est aussi une activité importante pour prévenir les contaminations dans l'environnement professionnel. L'ASV prend aussi en charge des activités qui requièrent des capacités d'autonomie, d'analyse et de synthèse : conseil et vente argumentée à la clientèle, gestion administrative de différents dossiers, assistance aux soins et aux examens complémentaires, assistance en chirurgie.

Une option à choisir en fonction de la typologie de la structure vétérinaire parmi 3 choix : Nouveaux Animaux de Compagnie, animaux de rapport, équidés. A noter : une seule option est à choisir.

Durée : 2 ans, en alternance dans une structure vétérinaire (entre 670h et 810h de formation selon le type de contrat).

Modalités d'admission : vous devez être titulaire au minimum d'un BEP obtenu ou avoir effectué une classe de seconde générale avec passage en première accordé. Tout jeune âgé de 18 à 25 ans ou tout demandeur d'emploi de plus de 26 ans peut accéder à la formation.

Type de contrat : vous pouvez signer un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour suivre cette formation.

Auxiliaire Vétérinaire Qualifié

Cette formation en 1 an vous permet d'accéder la qualification professionnelle d'Auxiliaire Vétérinaire Qualifié (niveau V des titres et diplômes). Cette qualification est reconnue par la Convention Collective Nationale des Cabinets et Cliniques Vétérinaires (CCNCCV).

L'emploi d'AVQ est défini à l'échelon 4 des emplois de la CCNCCV.

Les tâches : l'auxiliaire vétérinaire qualifié exécute des activités définies avec un degré d'autonomie plus limité. Vous effectuerez l'accueil et l'information de la clientèle, tout en assurant le secrétariat de base, la gestion des commandes mais aussi la contention des animaux et la préparation du matériel demandé par le vétérinaire. L'application du protocole d'hygiène et sécurité est aussi une activité importante pour prévenir les contaminations dans l'environnement professionnel. Pour les autres activités, l'auxiliaire s'en remet directement aux directives du praticien.

Durée : 1 an, en alternance dans une structure vétérinaire (280h de formation environ). Cette année correspond à la première année de la formation d'ASV.

Modalités d'admission : vous devez être titulaire au minimum d'un CAP obtenu ou avoir un niveau BEP. Tout jeune âgé de 18 à 25 ans ou tout demandeur d'emploi de plus de 26 ans peut accéder à la formation.

Type de contrat : vous signerez un contrat de professionnalisation pour suivre cette formation. L'apprentissage ne permet pas d'accéder à la qualification d'AVQ.

