

# Audit régional dans le cadre de la lutte contre la désertification vétérinaire en Occitanie

Pour que les  
bottes ne restent  
pas vides !



**Audit réalisé par le GTV Occitanie avec le financement de la DRAAF Occitanie et la Région.**

Chargée de mission pour le GTV : DV WEIBEL Marie-Christine

Présidente du GTV Occitanie : DV FERRE-FAYACHE Delphine

Coordinatrice GTV Occitanie : Mme FIRMIN Virginie et Secrétaire : Mme SANTFONS Séverine



# SOMMAIRE

<b>I - Contexte de l'action</b> .....	1
<b>II - Objectifs du projet</b> .....	2
2-1 Quelques éléments de contexte .....	2
2-2 Quels objectifs ?.....	3
<b>III - Méthodologie de l'audit</b> .....	4
3-1 Le planning initial .....	4
3-2 Le questionnaire d'enquête .....	4
3-3 Les entretiens.....	5
<b>IV – Les résultats</b> .....	8
4-1 La structure d'exercice.....	8
4-2 L'exercice rural au sein des structures .....	13
4-3 La gestion des équipes de travail .....	21
4-4 Le recrutement de vétérinaires .....	24
4-5 La gestion et la répartition des tâches hors acte vétérinaire.....	28
4-6 Gestion de la permanence et de la continuité des soins .....	29
4-7 La gestion de la partie sanitaire de l'exercice rurale.....	31
4-8 La pharmacie vétérinaire : aspect de gestion pratique et règlementaire .....	34
4-9 Le vétérinaire dans ses interactions professionnelles et son avenir .....	38
<b>V – Analyse et discussion</b> .....	46
5-1 Les structures vétérinaires en charge du maillage sur le territoire d'Occitanie .....	46
5-2 Les structures vétérinaires et leur cadre de travail règlementaire .....	50
5-3 Le partenariat avec les acteurs incontournables du maillage .....	53
5-4 Les perspectives de l'exercice en rural vu par les vétérinaires .....	54
<b>VI Conclusions</b> .....	55



## I - Contexte de l'action

Notre association, **le GTV (Groupement Technique Vétérinaire) Occitanie** a pour objectif l'encadrement technique des vétérinaires ainsi que leur formation permanente. En tant qu'OVVT (Organisation Vétérinaire à Vocation Technique) Régional, nous avons comme mission l'animation du réseau des vétérinaires sanitaires ainsi que l'amélioration permanente de leurs actions. Depuis plusieurs années, la France est confrontée à une problématique de désertification vétérinaire avec la diminution du nombre de vétérinaire déclarant une compétence pour les animaux de rente.

Actuellement, certains vétérinaires arrêtent leur activité rurale pour différentes raisons : contraintes de rentabilité économique de l'activité rurale, difficultés d'articulation vie professionnelle / vie personnelle (notamment avec la permanence et la continuité des soins), manque de vétérinaires souhaitant s'investir en activité rurale et enfin l'évolution du partenariat éleveur – vétérinaire sur certains territoires.

**Face à ce constat inquiétant pour le maintien des vétérinaires en activité rurale, le GTV Occitanie, avec le financement de la DRAAF et du Conseil Régional Occitanie et avec le partenariat de différentes structures, propose une action dans le cadre de la lutte contre la désertification vétérinaire.**

Notre action a consisté à effectuer un audit auprès de l'ensemble des structures vétérinaires exerçant en activité rurale et à créer un dossier de fiches pratiques : « la trousse de secours à l'usage de l'entrepreneur vétérinaire mixte ». **L'audit effectué en région vous est présenté au sein de ce dossier.**

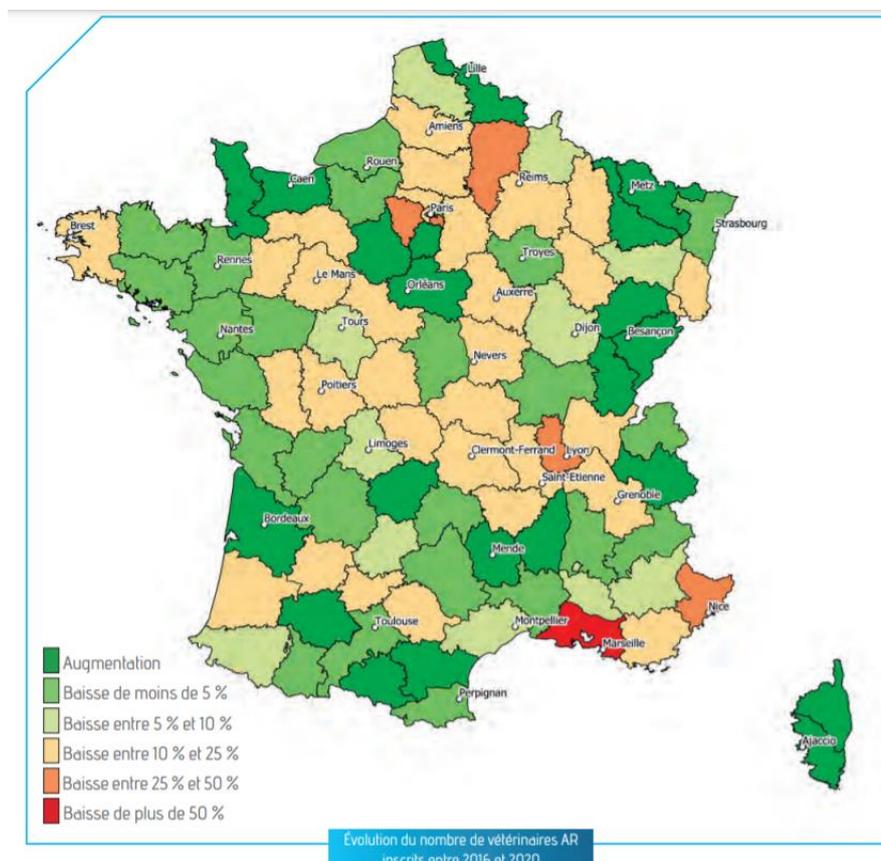
## II - Objectifs du projet

### 2-1 Quelques éléments de contexte

Au cours des cinq dernières années en France, le nombre de vétérinaires déclarant une activité pour les animaux de rente auprès de l'Ordre des Vétérinaires a diminué de 18,5% (- 715 inscrits). Ils ne représentent que 18% des inscrits en 2020 contre 19% en 2019 (source : Atlas démographique du Conseil de l'Ordre des vétérinaires 2021).

**En Occitanie**, au 31 décembre 2021, il y avait 2 196 vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre, représentés par 880 hommes et 1316 femmes et avec une moyenne d'âge de 41,46 ans. 593 de ces vétérinaires déclarent une activité en animaux de rente (dont 333 en activité principale) ce qui représente 27,14% des vétérinaires d'Occitanie déclarant une activité en animaux de rente. **Le nombre de vétérinaires exerçant en animaux de rente a baissé de 15% en France en 5 ans, ce qui met en péril l'existence même du maillage vétérinaire sur le territoire français, et plus précisément, en Occitanie.** C'est donc le suivi sanitaire des troupeaux ainsi que les services de soins apportés en élevage qui sont sous tension. Car bien qu'en baisse constante, l'existence d'élevages en France justifie la présence d'un maillage vétérinaire.

*Evolution du nombre de vétérinaires déclarant une activité en animaux de rente entre 2016 et 2020 - Source : Atlas démographique de la profession vétérinaire 2021*



## **2-2 Quels objectifs ?**

### **a) La réalisation d'un état des lieux du maillage**

L'objectif est de réaliser un audit auprès des vétérinaires déclarant une activité en animaux de rente en Occitanie afin d'établir un état des lieux le plus exhaustif possible de l'état du maillage régional. Il s'agit d'identifier dans la gestion des structures vétérinaires les éléments pouvant poser difficultés pour le maintien d'une activité en médecine rurale ainsi que les atouts développés par les vétérinaires.

### **b) La création d'une mallette à outil : « trousse de secours à l'usage de l'entrepreneur vétérinaire mixte »**

La mise en évidence des points nécessitant des informations complémentaires et une synthèse des éléments existants, se sont effectués via la création d'une mallette à outil composée de fiches thématiques qui seront articulées entre des informations à connaître, des liens vers les documents ou des sites utiles, des retours d'expériences positives et des référencements des personnes ressources sur le sujet.

### **c) Perspectives**

Si dans les sujets abordés, de grandes thématiques liées à la gestion des structures vétérinaires reviennent de manière récurrentes, l'objectif secondaire sera de proposer de nouvelles actions concrètes afin de répondre à la demande des praticiens.

## III - Méthodologie de l'audit

### 3-1 Le planning initial

L'accord de financement ayant été obtenu début juin 2021, le projet s'est déroulé entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 décembre 2021. Le début du mois de juin a été consacré à la **création du questionnaire** (cf. Annexe 1). Les structures ont été contacté entre le 15 juin et le 31 juillet 2021. Les mois d'août et de septembre ont été consacrés au traitement des données quant au mois d'octobre, il a été dédié à la création de la trousse à outil, laissant ensuite novembre et décembre pour la mise en forme définitive du compte-rendu d'enquête.

### 3-2 Le questionnaire d'enquête

#### a) Le choix du type d'enquête

Nous avons choisi de mener cette enquête par téléphone auprès de toutes les structures vétérinaires dans lesquels au moins un vétérinaire déclare une activité sur les animaux de rente. L'entretien téléphonique a été préféré à l'envoi d'un questionnaire dématérialisé, afin de maximiser le nombre de réponses mais aussi afin de créer un lien interactif, permettant de recueillir des éléments de réponses personnalisées.

L'exhaustivité était un des points forts de notre orientation de travail. Nos données n'ont donc pas une valeur statistique simple, mais une valeur de représentativité. **Nous souhaitons obtenir la meilleure analyse possible du paysage vétérinaire des campagnes d'Occitanie.** En effet, si le socle des connaissances et des obligations règlementaires est commun à tous, les bassins et les types d'élevages sont tellement différents que chaque vétérinaire peut et a développé des spécificités d'organisation que nous souhaitons découvrir, répertorier et pouvoir éventuellement faire connaître au travers des fiches secondairement créés.

Par ces contacts directs et personnalisés lors des entretiens nous souhaitons aussi pouvoir entendre et faire remonter les difficultés que certains confrères pouvaient rencontrer dans leur exercice quotidien.

#### b) Réalisation du questionnaire

Le questionnaire a été élaboré grâce au logiciel Forms. Cet outil a été retenu pour sa facilité d'utilisation et le rendu exploitables de ses données. La création du questionnaire a nécessité 3 semaines de travail à la fois pour le choix des questions, leurs catégorisations puis la mise en forme définitive du questionnaire. Un premier tri a dû être effectué dans le choix des questions. Ce choix s'est effectué en fonction des connaissances et des questionnements de la chargée de mission référente et de la présidente du GTV, toutes deux vétérinaires en activité rurale.

Une fois le questionnaire abouti, un premier test a été effectué auprès de 3 confrères. Cela a permis de chronométrer le temps de passation du questionnaire et ainsi de l'ajuster.

Le questionnaire définitif validé, **la chargée de mission a saisi au fur et à mesure des entretiens, les réponses dans le logiciel**. A aucun moment, le vétérinaire n'a été sollicité pour le remplir directement.

### c) Contenu du questionnaire

Le questionnaire se compose de **93 questions**, réparties en 8 thèmes dont les choix sont résumés ci-après. Il est présenté en totalité (annexe 1).

#### **Thème 1 - La structure d'exercice (28 questions)**

Il nous est apparu important de connaître les vétérinaires répondants (VR) et le type de structure dans laquelle chacun d'eux exerce.

#### **Thème 2 - Activité rurale (13 questions)**

Nous avons voulu appréhender avec les VR, les axes principaux de leur pratique en activité « rurale », le temps consacré à cette partie d'activité, les services proposés actuellement et à venir.

#### **Thème 3 - Ressources humaines et gestion du temps (14 questions)**

Tout le travail de terrain étant fortement corrélé au fonctionnement de la structure « entreprise », nous avons questionné plus précisément le vétérinaire chef d'entreprise et manager de son équipe, afin de faire le point sur ce qui se fait dans chaque entreprise et qui en est en responsable.

#### **Thème 4 - Gestion et répartition des tâches hors actes vétérinaires (3 questions)**

Il s'agit d'interrogations sur les notions de délégation (hors acte vétérinaire) afin de savoir ce qui est délégué ou déléguable et à quel membre de l'équipe, vétérinaire, non vétérinaire ou un éventuel sous-traitant.

#### **Thème - 5 - Gestion de Permanence et continuité des soins (7 questions)**

La gestion du travail et des services dit d'urgence hors heures d'ouverture des structures étant une obligation déontologique et une charge importante du fonctionnement quotidien, nous avons exploré comment chaque vétérinaire s'organise durant les heures de fermeture de sa structure.

#### **Thème 6 - Prophylaxie (10 questions)**

Une partie importante du travail et des missions du vétérinaire « rural » étant la réalisation des opérations de prophylaxie et du suivi sanitaire des élevages dont il a la charge, nous avons voulu connaître les relations avec les partenaires professionnels impliqués dans ces missions, ainsi que des éléments d'organisation.

## Thème 7 - Gestion de la pharmacie (7 questions)

Une autre partie importante des missions confiées au vétérinaire étant en lien avec la gestion du médicament vétérinaire, nous avons voulu savoir comment s'articulait le fonctionnement au quotidien et l'aspect règlementaire de ce volet.

## Thème 8-Perspectives et évolutions (11 questions) :

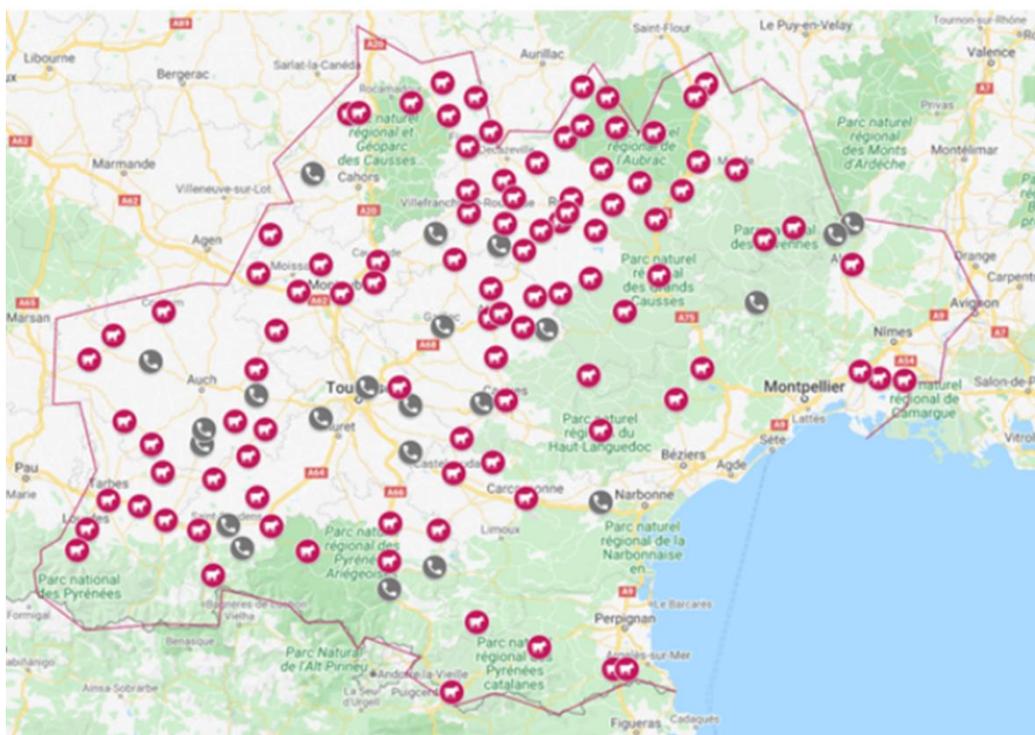
Enfin, les évolutions sociétales et l'attractivité des bassins de vie étant des éléments importants depuis quelques années, il nous est paru capital de questionner les vétérinaires sur leurs motivations à exercer en activité rurale et à poursuivre dans cette voie. Nous les avons également questionnés sur les perspectives de leur pratique rurale, à titre individuel et au niveau de leur structure.

### 3-3 Les entretiens

#### a) Le choix des vétérinaires contactés :

La base de données du GTV Occitanie a été utilisée. Dans un premier temps, seuls les vétérinaires libéraux en clientèle c'est-à-dire ceux assurant un service de permanence et de continuité des soins effectifs sur le terrain, ont été retenus soit 267 vétérinaires. Un tri par espèce soignée et un regroupement des vétérinaires inscrits exerçant dans une même structure a permis de ramener le **nombre de structure déclarant une activité en médecine rurale à 176**. Les vétérinaires inscrits sur la base mais déclarant une activité principale autre qu'en clientèle, n'ont donc pas été contactés (vétérinaire de groupement, de coopérative, de GDS (Groupement de Défense Sanitaire)).

#### b) Les prises de Rendez-vous et les entretiens



Le GTV a tout d'abord envoyé un mail à toutes ces structures afin de présenter le projet. Le contact a ensuite été pris par la chargée de mission. Les ronds rouges correspondent aux structures vétérinaires rurales ou mixte.

#### Nombre d'entretiens réalisés :

Mois	Nombre d'entretien
Juillet	19
Aout	30
Septembre	50
Octobre	19
<b>Total</b>	<b>118</b>

Certains questionnaires n'ont pas pu être finalisés par manque de temps du vétérinaire. **86 entretiens complets ont été réalisés.** Nous pouvons considérer que la mobilisation des vétérinaires à répondre à cette enquête a été forte (78%). Les entretiens ont duré en moyenne 45 minutes (entre 30 minutes et 2H00). **Notre enquête nous a permis de « toucher » 418 diplômés vétérinaires** via les 83 vétérinaires répondants (en incluant leurs collaborateurs). Cela correspond à 51% d'associés et 49% de vétérinaires salariés ou collaborateurs. Cela correspond à 334 diplômés exerçants en activité rurale.

#### c) Présentation des résultats

Les résultats des questionnaires sont enregistrés sous format EXCEL ce qui a permis de travailler les données plus facilement. Le nombre de répondants varie selon les réponses, puisque nombre d'entre elles n'étaient pas à réponse obligatoire.

## IV – Les résultats

### 4-1 La structure d'exercice

#### a) Les lieux et cadre d'exercice

Nous avons demandé si, au sein de son ESV (Etablissement de Soins Vétérinaires) la médecine dite rurale était pratiquée. Les vétérinaires ayant répondu dans chaque structure étaient des vétérinaires exerçant eux-mêmes en rurale au sein de leur structure, ce qui a permis d'avoir ensuite des réponses proches de leur quotidien.

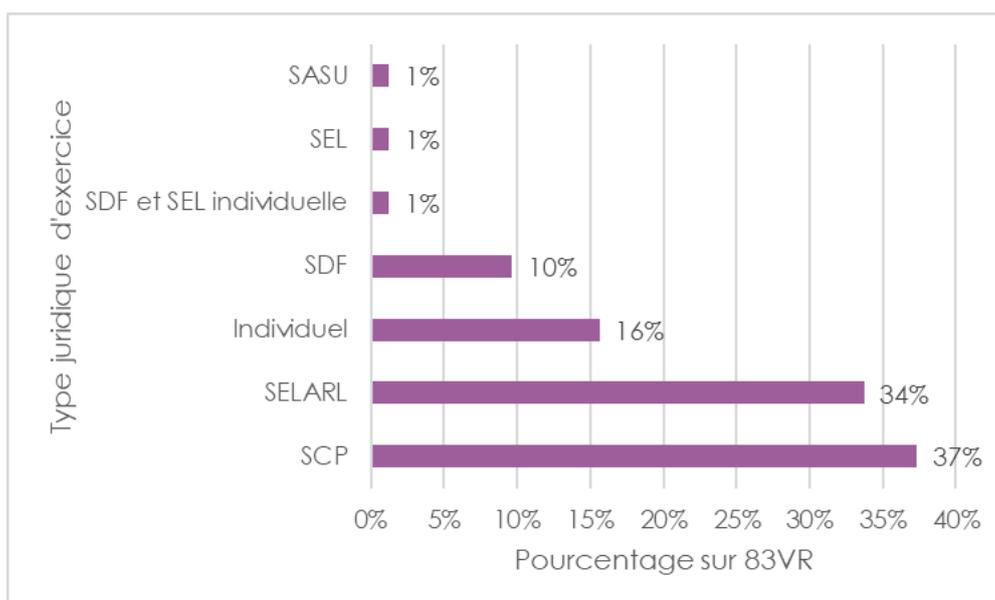
➤ **En premier lieu, il faut noter que 36% des VR (Vétérinaires Répondants) exercent en cabinet et 64% en clinique vétérinaire.** Cette différence d'ESV n'impacte pas la façon de travailler en pratique rurale dans notre Région. En effet, les différences de cahier des charges de ces types d'ESV est en lien avec l'exercice de la médecine canine, mais l'appellation étant commune lorsque la pratique est dite mixte (canine et rurale).

Cette donnée permet d'estimer **que la majeure partie des structures ont une assez forte activité canine**, justifiant d'avoir un lieu d'exercice avec des équipements et du personnel plus conséquents pour répondre à cette demande.

➤ **Concernant la forme de statut juridique** de la structure exerçante, on retrouve les formes les plus courantes actuellement dans l'exercice vétérinaire libéral en commun que sont la SCP (Société Civile Professionnelle) pour 37% et la SELARL (Société d'exercice libérale à responsabilité limitée) dans 32% des cas. Nous verrons ultérieurement, que certains confrères souhaiteraient davantage d'informations sur les évolutions possibles de leurs statuts de société, n'ayant pas en formation initiale les outils de connaissance et d'analyse comparée des divers statuts. 15% des VR exercent en nom propre (individuel) et 9% en SDF (société de fait).

Nous ne détaillerons pas les variations qu'impliquent ou qui permettent ces statuts ici, mais nous noterons que certains vétérinaires exerçant seul, sont quand même installés en société EURL (Entreprise Unique Responsabilité Limitée) ou SASU (Société Simplifiée par Actions à Associé Unique etc..) ce qui représente 6% des VR.

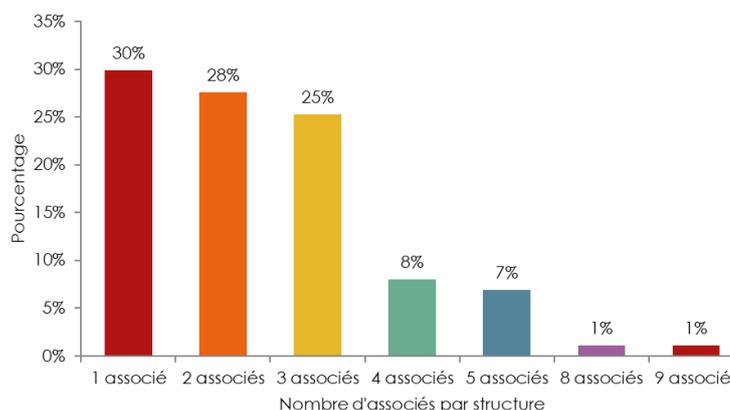
### Les formes juridiques d'exercice des VR :



➤ Il est intéressant de constater que **82% des VR exercent sur un seul site**, 15% des structures ont un cabinet secondaire. **L'existence de plusieurs sites secondaires est marginale**, même si certaines structures ont actuellement plus de 4 sites et tendent à étendre leur rayon d'action.

#### b) Les vétérinaires associés

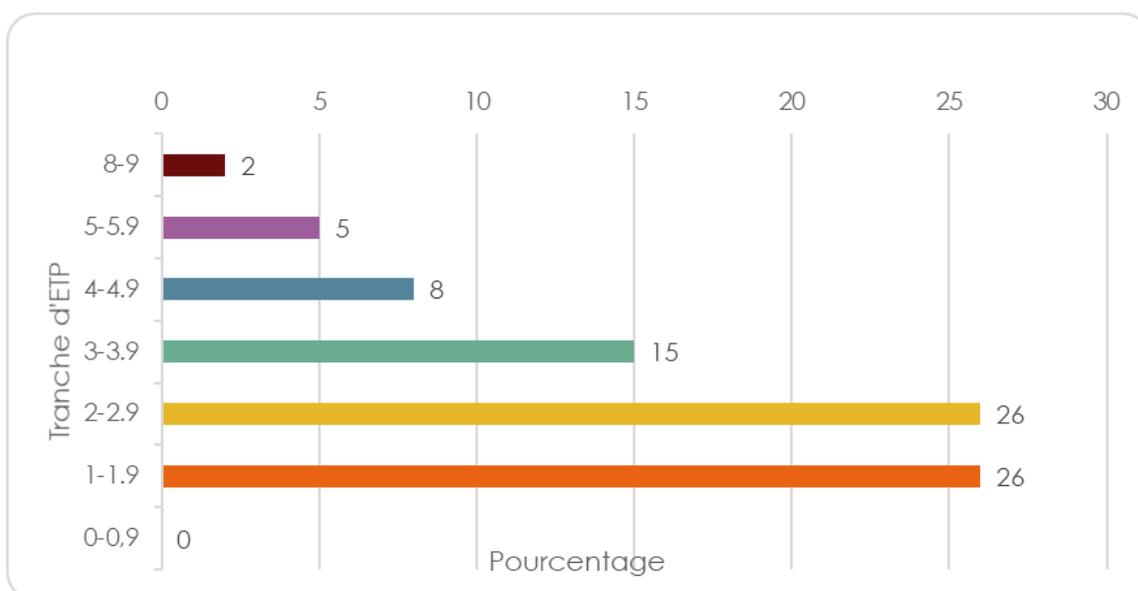
➤ Le nombre d'associés par structure : **l'exercice seul est majoritaire à 30%**, 28% ont 2 associés et 25% en ont 3, ce qui ramène ainsi les structures de 1 à 3 associés à 83% des structures vétérinaires enquêtées.



La médiane, elle, est à 2 associés et **la moyenne à 2.47 associés par structure**. **L'exercice rural en Occitanie est donc assuré par des structures à petit nombre d'associés**, permettant de mettre en avant la proximité relationnelle avec les clients et favorisant le sentiment de « Bonne relation » générale.

➤ A l'inverse, **cet exercice peut facilement être déstabilisé** par la maladie, le décès ou le départ en retraite d'un des associés, rendant parfois l'équilibre fragile. La moyenne d'âge ne peut en expliquer seule la fragilité puisqu'il est déjà arrivé que de jeunes associés se désinvestissent de la société pour raisons personnelles. **70% des confrères sont donc au moins 2 à pouvoir assurer leur organisation de soins** c'est à dire la PCS (Permanence et Continuité des Soins, souvent ramenée à la notion de « garde ») mais presque 30% doivent l'assumer seuls ou avec l'aide de salariés collaborateurs libéraux (CL), dont nous verrons l'impact le coût et la gestion ultérieurement.

*Les tranches d'ETP d'associés par structure :*



➤ **La quasi-totalité des associés soit 97%, exercent à temps plein** et 85% sont mobilisables en activité rurale. Le terme « mobilisable » entend les associés pouvant exercer en activité rurale qui est plus large que ceux exerçant effectivement en continu sur le terrain. En effet, certains confrères participent au planning des gardes mixtes par exemple mais ne font quasiment plus de soins aux animaux de rente par ailleurs.

De plus, le nombre de confrères déclarant exercer exclusivement en activité rurale est marginal. La quasi-totalité des vétérinaires exerçant cette activité, travaillent également en activité canine et répartissent leur temps en fonction de la demande de terrain. **Chacun exprime que la demande de présence en soin d'activité canine sur leur structure est en constante augmentation**, exponentiellement depuis la fin du premier confinement de Mai 2020 (lié à la covid19), mettant en difficulté l'organisation des plannings comme nous le verrons en suivant.

### c) Les contrats des vétérinaires en lien avec la structure

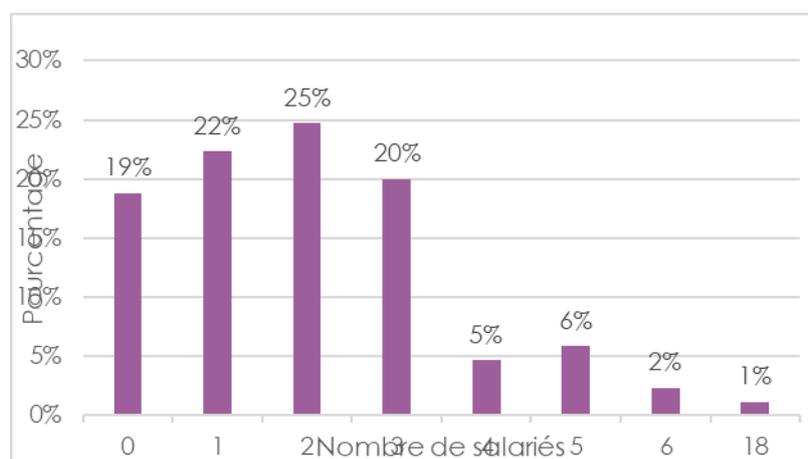
➤ **Les vétérinaires « chefs d'entreprise »** peuvent faire appel à des confrères sous 2 modalités:

- Le collaborateur libéral (CL) qui est à son propre compte, facture ses honoraires à la structure en proportion du chiffre d'affaires (CA) généré par ses prestations.

- Le salarié, qui travaille pour le compte de la structure, est régi par le code du travail et des entreprises et qui est rémunéré en fonction d'une convention collective dédiée.

Une structure peut employer un CL ou un salarié selon les choix et le profil de chacun. Pour cumuler la notion de salarié et de CL, nous parlerons de « contrat » qui est la valeur commune liant le vétérinaire chef d'entreprise à ses confrères non associés. Seuls 17.3% des VR ont auprès d'eux des CL et 82.3% n'en ont aucun. **Sur le nombre total de diplômes employés (soit 203 contrats chez les 83 VR), 10% sont ainsi des CL et 90% des salariés.**

*Le nombre de salariés par structure :*



Lorsque les structures emploient des salariés, soit 81% des structures : 19% n'ont aucun salarié, 22% ont 1 salarié, 25% en ont 2, 20% en ont 3 et 14% en ont 5 ou plus.

➤ **Au total les vétérinaires pratiquant une activité rurale représentent 366.6 ETP**

(Equivalent Temps Plein). L'Atlas démographique vétérinaire donne au 15.01.2022, 593 vétérinaires déclarant une activité en rurale (dite AR, animaux de rente), dont 333 en activité principale et 202 en exclusive. Mais ces vétérinaires embauchés n'exercent pour 29% pas en rurale. Cependant on peut comprendre que leur présence, même en activité canine pure, permet aux vétérinaires de se dégager plus de temps, notamment pour la rurale. Leur embauche est parfois plus simple que sur un profil d'embauche mixte ou rurale, comme nous le verrons plus loin. De plus, si ce profil de vétérinaire canin empêche certaines structures de les intégrer dans les plannings de garde, nous verrons aussi que **certaines structures ont réussi à créer des systèmes à 2 vitesses : activité canine et activité rurale.**

Cela a fait partie des éléments apportés dans la fiche outil 5 « Outils de gestion des gardes ».

➤ Nous avons un **ratio de 49 /51 de vétérinaires employés / vétérinaires associés** et de 43 /57 entre vétérinaires employés exerçant en activité rurale et vétérinaires associés exerçant en rural. Cela représente une charge financière importante, principalement dans la gestion des gardes.

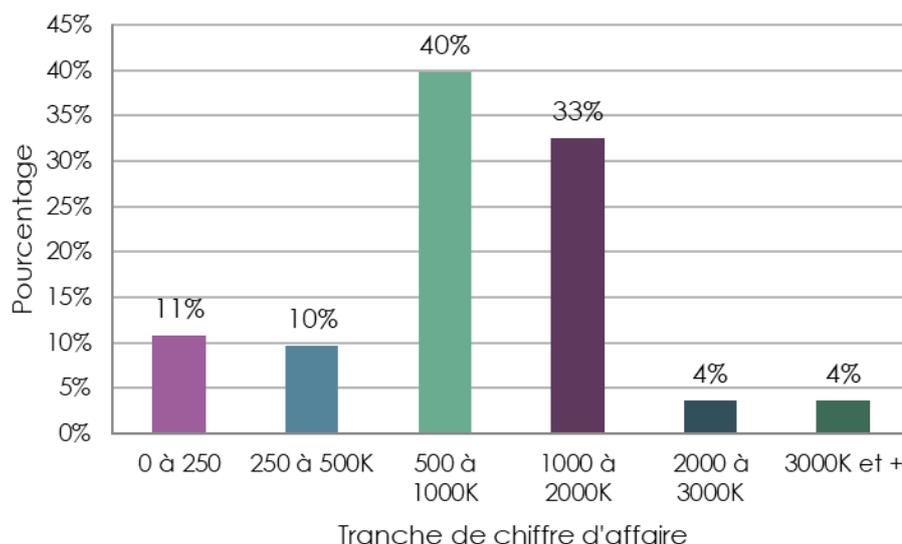
➤ **Le personnel non vétérinaire des structures** : ce personnel peut être, selon sa formation et son ancienneté, qualifié ou non, défini par plusieurs appellations et régit par une convention collective spécifique. Dans notre étude, nous avons englobé tout ce personnel sous le terme **d'ASV (Auxiliaire Spécialisée Vétérinaire)** par facilité de langage et sans discrimination de formation. Leurs fiches de poste varient entre autres, en fonction des formations et de la taille des équipes. Cela comprend à minima l'accueil physique et téléphonique des clients pendant les heures d'ouverture, la gestion des encaissements, les ventes de produits autorisés au comptoir (nourriture, accessoires), la gestion de l'entretien des locaux pour tout ou partie, l'aide aux gestions des chirurgies, des hospitalisations mais aussi la gestion des stocks.

Les profils des personnes en poste étant extrêmement variables, certaines peuvent avoir des fonctions plus en lien avec la comptabilité, la gestion, parfois une partie de la gestion des ressources humaines. Tout en respectant la législation sur la délégation d'actes vétérinaires, **de nombreuses tâches peuvent et leurs sont parfois déléguées**. Leur rôle est extrêmement important à la cohésion et au bon fonctionnement des structures. Nous verrons que la demande et le besoin de délégation est très diversement ressenti par les vétérinaires répondants. Cela a fait l'objet dans la trousse de secours de la fiche 4 « Gagner du temps en déléguant ». Les structures interrogées comptent en moyenne 0.75 ASV par vétérinaire présent ce qui correspond à 0.97 ETP d'ASV par ETP vétérinaire.

#### **d) Le chiffre d'affaires (CA) des structures**

Les structures sont en moyenne dans une tranche de chiffres d'affaires de 1 millions à 2 millions d'euros. La médiane est dans la tranche de 500 000€ à 1 000 000 €. Pour rappel, la médiane de nombre d'associé par structure est à 2 associés et le nombre de diplôme par structure est de 4.

### Tranche de CA des structures interrogées



#### e) L'adhésion à un GIE

L'adhésion à un GIE (Groupement d'Intérêt Economique) est à présent très largement répandue dans les structures. En effet nous constatons que 87% des VR adhèrent à un groupement. Cette adhésion permet de **libérer une partie du temps lié aux négociations commerciales. Mais surtout elle permet un retour de marge** qui pour certains produits (hors antibiotique) aide à maintenir une trésorerie d'exercice viable.

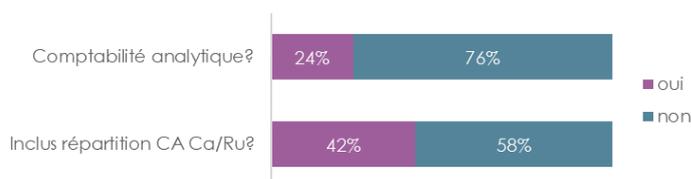
## 4-2 L'exercice rural au sein des structures

### a) La gestion de répartition des chiffres d'affaires (CA) entre activité canine et activité rurale.

#### ➤ La tenue de la comptabilité :

Toutes les structures ont recours aux services d'un cabinet comptable pour la tenue de leur comptabilité, au moins pour la partie obligatoire. Cela donne lieu à la mise à disposition d'un bilan comptable qui est souvent peu exploité. Ainsi, la réalisation d'une **comptabilité analytique détaillée pour les VR, reste à hauteur de 35%, ce qui est faible pour des structures qui doivent s'adapter au marché afin de se développer.**

#### Part des structures à suivre une comptabilité analytique :

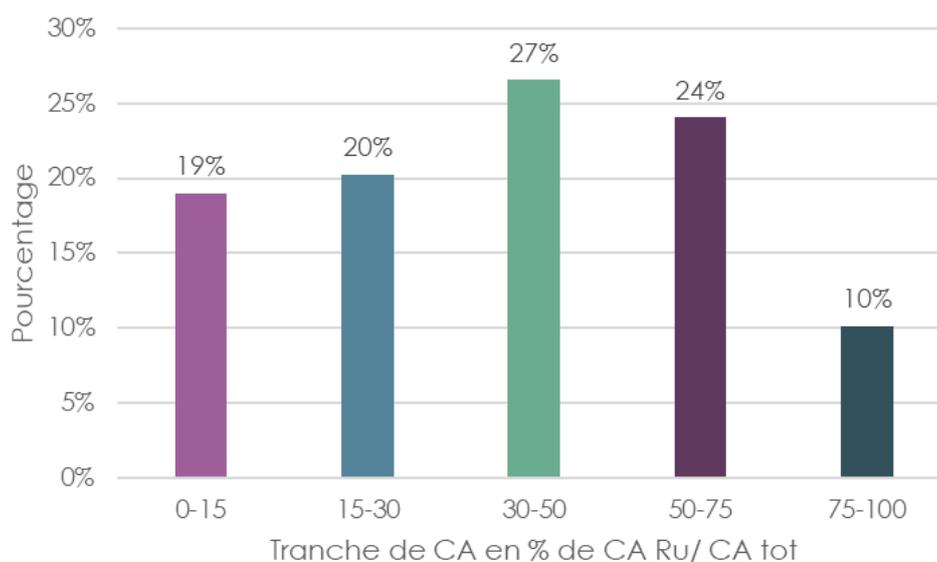


L'extraction de la répartition des CA par type d'activité canine ou rurale ne se fait que dans 20% des cas. Cela nécessite au préalable d'avoir bien attribué aux actes et aux médicaments les espèces cibles dans la base de données du logiciel de gestion de clientèle pour ensuite pouvoir extraire ces données. Ce sont toujours les vétérinaires eux-mêmes qui le réalisent et non leur comptable, qui ont rarement accès à la base de données des recettes sous cette forme. Ils ont uniquement accès à la forme transcrite en version comptable pour la tenue générale des comptes.

➤ **Le pourcentage de chiffre d'affaires (CA) d'activité rurale des structures vétérinaires :**

Celui-ci est extrêmement variable, la majorité estimant que la proportion du temps passé à l'activité rurale est supérieure au pourcentage de chiffre d'affaires de cette activité. Néanmoins, très peu de confrères tiennent un réel compteur de temps de leurs activités (« feuille de route de sortie » par exemple, proposée dans la mallette à outils en fiche 4) et beaucoup répondent à la demande en travail de rurale (hors prophylaxie), sans souvent avoir un poste intégralement dédié à cela.

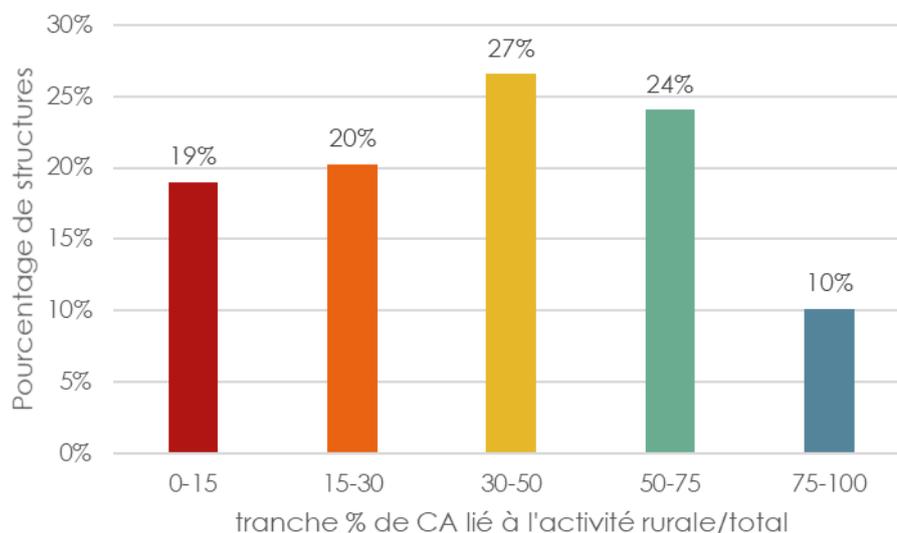
*Pourcentage estimé du CA d'activité rurale par rapport à celui de canine :*



Il apparait que 19% des répondants estiment exercer pour moins de 15% de leur CA en activité rurale et 20.3% entre 15 et 30%. La médiane se situe sur la tranche des 30 à 50%, plus précisément à 40%. La moyenne est, elle, de 43% du CA des structures mixtes qui est estimé être en lien avec l'exercice rural. Aucune structure n'exerce en rurale intégralement et 2 structures déclarent avoir uniquement 5 % de leur chiffre d'affaires en activité rurale.

Il y a donc 35.2% des structures pour lesquelles l'exercice rurale est majoritaire en termes de CA et **64.8% des structures pour lesquelles c'est l'exercice de la médecine canine ou autre qui est majoritaire**. Il est important de préciser que dans les réponses, nous avons estimé uniquement l'activité rurale en excluant l'activité équine, qui s'inscrit donc ici dans le côté « canine ».

*Pourcentage estimé du CA en activité rurale par rapport à l'activité canine, en % des structures :*

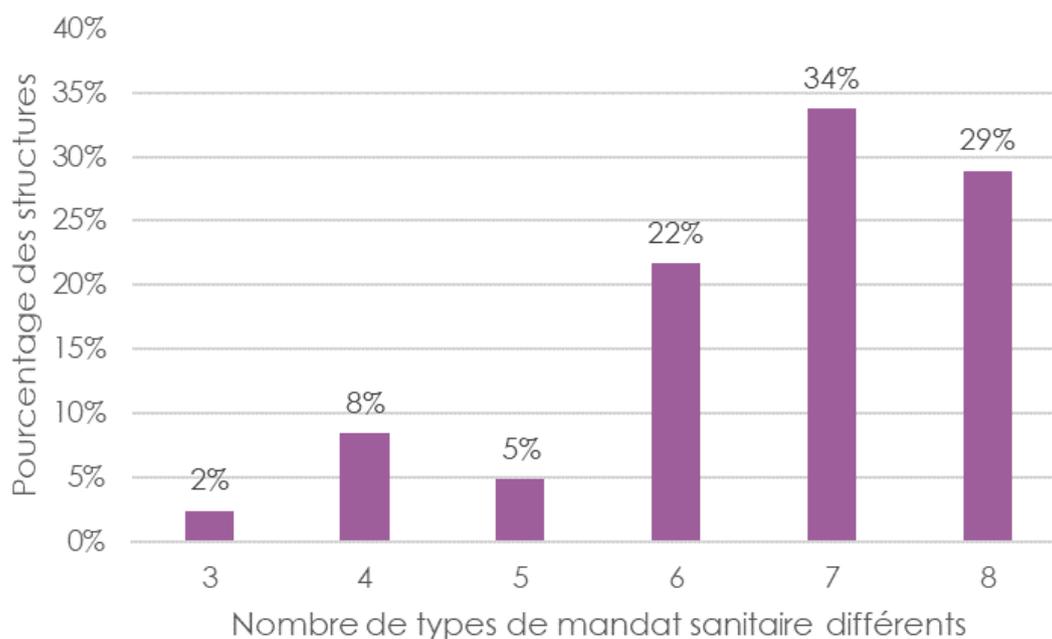


#### **b) Les espèces soignées par les vétérinaires en Occitanie :**

Si tout vétérinaire déclarant des compétences chez les animaux de rente est en capacité d'apporter ses soins à chacun d'eux, l'implantation de la structure dans le paysage agricole local, ainsi que les demandes particulières, les affinités et les expériences propres de chaque vétérinaire dans certains types de production peuvent varier. Ainsi, le vétérinaire définit une partie de son exercice au travers des mandats sanitaires qui lui sont proposés par les éleveurs et qu'il accepte de remplir pour eux auprès de leurs élevages. Nous les avons questionnés sur l'existence de mandats sanitaires dans les 8 types d'élevage le plus couramment rencontrés en Occitanie qui sont l'élevage bovin viande, bovin lait, ovin viande, ovin lait, caprin lait, volaille, porc, et équin.

**L'Occitanie compte majoritairement des vétérinaires ruraux polyvalents exerçant leurs mandats sanitaires pour le plus grand nombre de type d'élevage présent dans leur bassin d'exercice.**

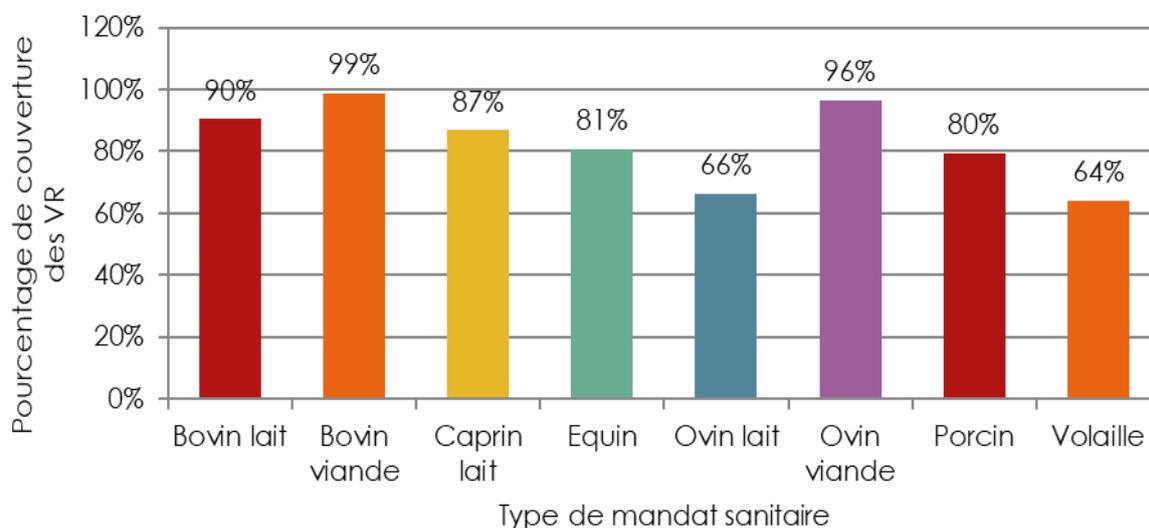
*Nombre de type de mandats sanitaires par structure :*



En effet, 29% des structures ont tous les types de mandat sanitaire au sein de leurs établissements, 34 % en ont 7, 22% 6 soit **85% des structures qui ont 6 types ou plus de mandat** et aucune structure qui a moins de 3 types de mandat sanitaire différents.

Nous constatons également que plus de **la moitié des VR ont un exercice dans les filières moins représentées que sont l'élevage volaille (61%) et porcin (76%)**. La filière équine, récemment soumise à l'obligation de désignation d'un vétérinaire sanitaire et à la réalisation d'une visite sanitaire obligatoire, est-elle aussi assez bien représentée. En effet, 77% des répondants déclarent avoir des mandats sanitaires signés sur des élevages de la filière équine.

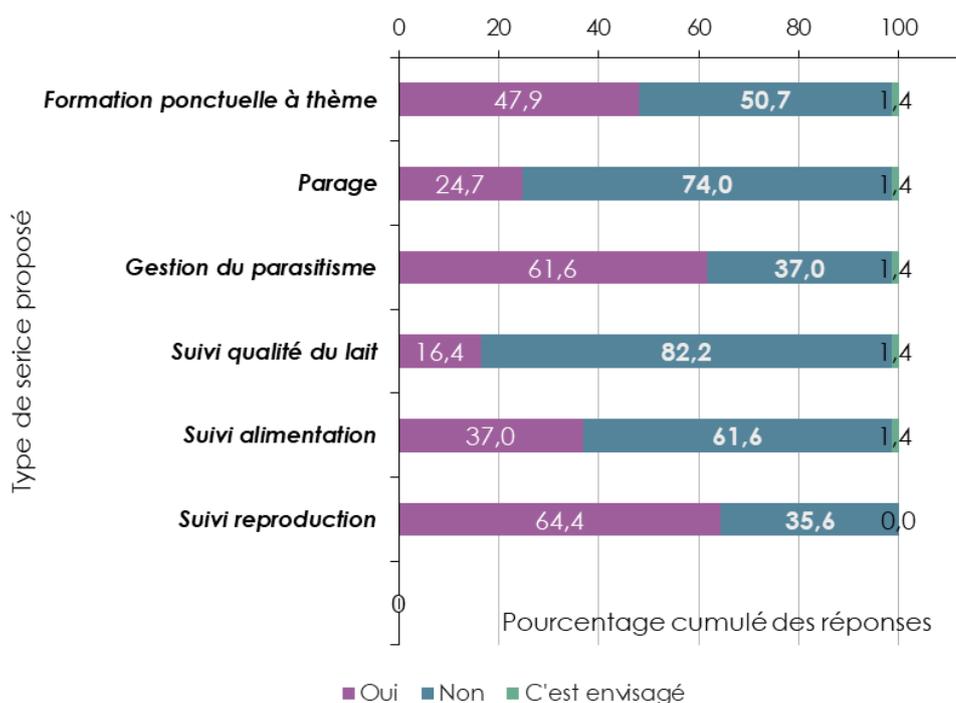
*Type de mandat sanitaire par VR :*



### c) Les services proposés en rurale

➤ Nous avons souhaité savoir si les structures vétérinaires proposent des services en dehors de la prophylaxie et des urgences de médecine et obstétriques classiques ? A cette question, nous observons que plus de **la moitié (59%) des structures vétérinaires interrogées proposent des services autres, 38% n'en proposent aucun et 3% en proposaient mais ont arrêtés.**

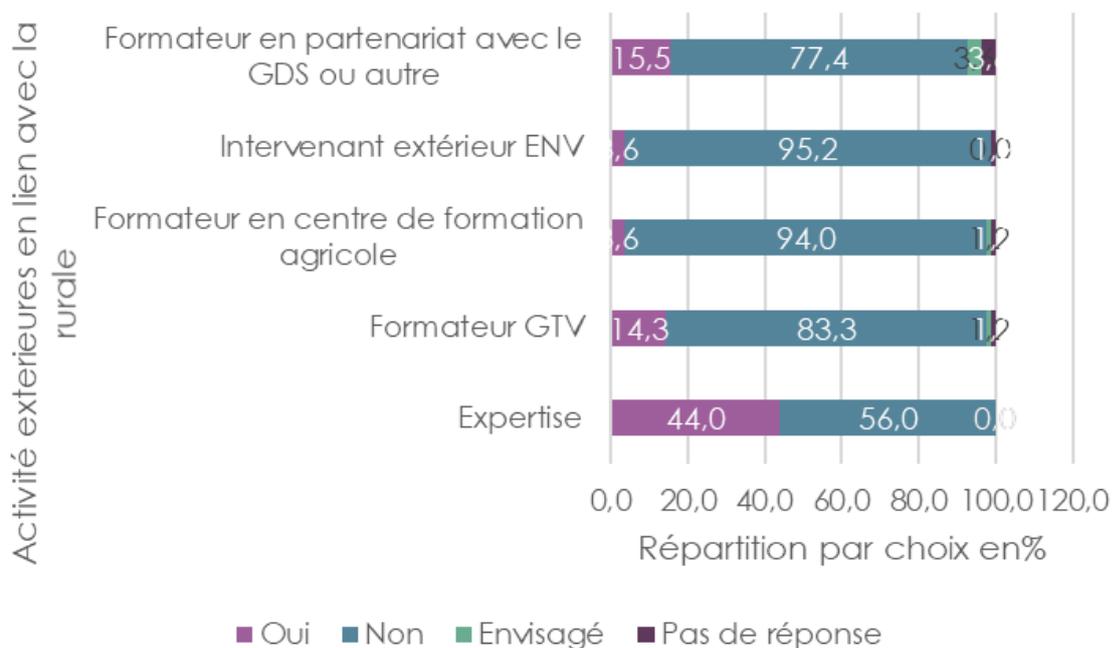
*Les types de services proposés par les VR :*



Les services les plus proposés sont : le suivi de reproduction (64.4%), la gestion du parasitisme (61.6%), les formations ponctuelles (47.9%), sachant que pour ce volet, les restrictions sanitaires depuis mars 2020 ont bien sûr réduit leur champ de pratique, mais que la volonté des vétérinaires est de le remettre en place dès que possible. Le suivi d'alimentation est également présent (37%) et le parage (24.7%) qui s'entend en parage préventif équipé et exclue le parage curatif ponctuel pratiqué par la majeure partie des vétérinaires ruraux, et enfin le suivi en qualité du lait (16.4%).

➤ **D'autres types de service sont proposés par la moitié des vétérinaires**, notamment en médecine alternatives dans 50% d'entre eux, soit 28% des VR de l'enquête. Les services proposés sont principalement en ostéopathie mais aussi dans de l'hospitalisation des veaux, du diagnostic de gestation, du suivi de filières bouchères spécifiques, analyses diverses (fourrage, lait...).

*Les activités exercées par les VR en lien avec l'activité rurale :*



Certains vétérinaires peuvent aussi avoir des activités en lien avec l'exercice rural, mais exercé en dehors du cadre de leur propre clientèle. Ceci est le cas de 44% des VR, avec en priorité de l'expertise pour 44% d'entre eux (soit 19.3% des VR de l'enquête) et dans une moindre mesure une activité de formateur pour les GTV (14.3% soit 6.3% des VRE) ou pour les GDS (15.5% soit 6.82% des VR). La présence de vétérinaire de terrain en tant que formateur dans les établissements d'enseignement agricole ou vétérinaire est extrêmement faible (1 seul vétérinaire) et pourra se questionner par la suite.

En plus de ces activités déjà importantes, 30% des VR ont d'autres pôles d'activités, comme retranscrit dans le tableau ci-dessous.

*Les activités supplémentaires des VR :*

Vaccination Covid	2%	1
Suivi veau boucherie	2%	1
Commandant pompier	4%	2
Ostéopathie	4%	2
Apiculture	8%	4
Conseiller ordinal	10%	5
Vacation abattoir	10%	5
VOP	13%	6
Formation ou animation de réseau	46%	22

#### d) Approche du conventionnement dans les structures

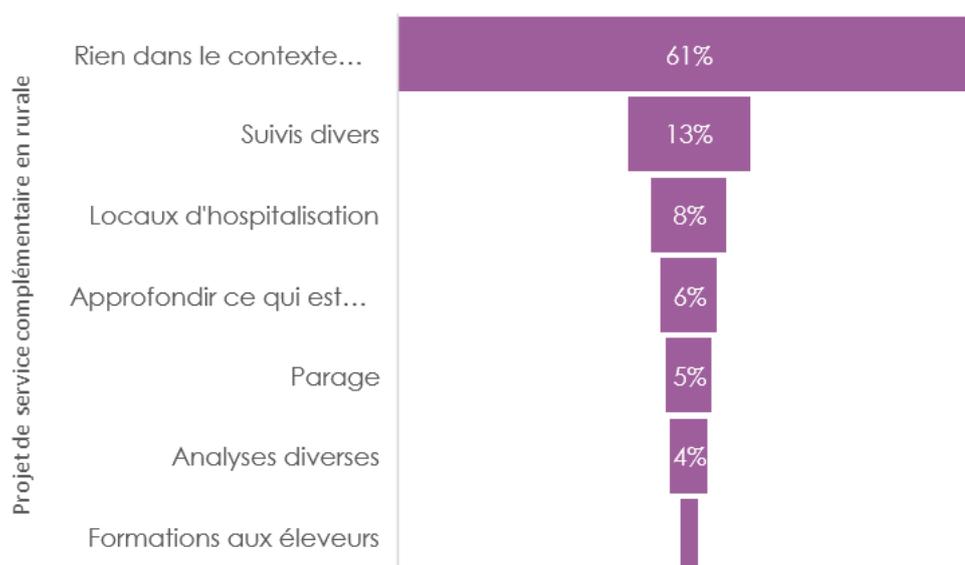
Le conventionnement est le fait de contractualiser avec un collectif d'éleveurs, afin d'intervenir régulièrement sur ces exploitations, hors préoccupation de coût de l'acte isolé. En effet, l'éleveur paie une cotisation calculée au prorata des bêtes en suivi, et ce quel que soit le nombre d'interventions réalisées sur l'élevage dans l'année. Cela exclut la prophylaxie et la vente de médicaments, qui restent facturés à part, mais permet d'inclure les réalisations de BSE (Bilan Sanitaire en Elevage), de protocoles de soins et les suivis, ainsi que les interventions de médecine individuelle ou collective sur l'année (Fiche 8 de la trousse de secours).

Suite à l'audit, nous constatons que plus de la moitié des vétérinaires (51.2%) n'ont jamais envisagé ce mode de relation contractuelle avec leurs éleveurs, mais 41.7 % se disent intéressés par l'idée. Seulement 6 % le pratiquent déjà, partiellement, pour les suivis de reproduction ou en élevage ovin par exemple, et globalement, presque tous en ont entendu parler (1 seul répondant ne connaissait pas ce mode de fonctionnement).

#### e) Les projets de service complémentaire à mettre en place en exercice rural

Actuellement 61% des structures n'ont pas de projet de nouveaux services à proposer à leurs éleveurs. Certains souhaiteraient approfondir les offres et les services déjà en place (6 %) et surtout 13% souhaitent proposer plus de suivis. Enfin, 8% enfin souhaitent mettre en place ou construire de nouveaux locaux incluant une zone dédiée à l'hospitalisation des veaux.

*Les projets de services complémentaires :*



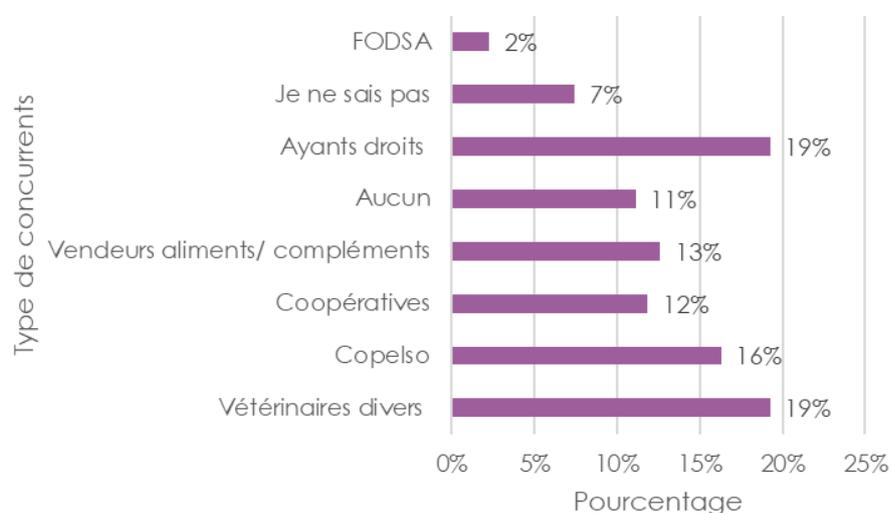
## f) La concurrence intra et interprofessionnel dans l'exercice quotidien

➤ **La perception de la concurrence est perçue ou vécue très différemment en fonction des bassins de vie et des accords, historiques ou récents, entre les différents acteurs de la filière élevage.** Un exemple de partenariat réussi se trouve par exemple en Ariège (09), où les vétérinaires et les inséminateurs se sont rencontrés afin de mettre en commun leurs compétences. Les suivis de reproduction sont assurés par les vétérinaires sans concurrence. L'aspect synchronisation de la reproduction reste, dans la limite de leurs attributions et de leurs compétences, réalisé par les techniciens de la Coopelso. Dans le territoire du Capcir (66), où la Coopelso a des difficultés à intervenir dans les temps à cause des distances à parcourir et la faible densité des élevages, les vétérinaires, en partenariat avec eux, se sont équipés d'une cuve à azote afin de procéder à la mise en place des doses chez les femelles dans les délais, tout en laissant la gestion et la fourniture des paillettes à la Coopelso.

### ➤ **En termes de concurrents potentiels, les vétérinaires en ont identifié plusieurs sources :**

- **La concurrence sur la vente des médicaments** est ressentie via la présence dans les élevages des ayants droits du médicament pour 19% (groupement d'éleveurs, achats en Espagne, pharmacies) mais aussi d'autres confrères pour 19% (voisins directs, vétérinaires dits « affairistes » ou groupements de type SOCSA). A noter que les confrères voisins sont donc parfois perçus comme des concurrents. Soient-ils sont vus comme faisant de la sous-tarifcation, soit ayant des méthodes de gestion globale relativement différentes de celle de la structure concernée. Cependant, il faut rappeler que hors contexte de fixation des prix des interventions de prophylaxie dans le cadre des accords dit bipartites, l'entente sur les prix est interdite et la fixation de celui-ci libre, tout en respectant l'article R 242-49 du Code déontologie. « (...) les honoraires sont déterminées avec tact et mesure (...) toutes pratiques tendant à abaisser les prix dans un but de concurrence sont interdites ».

*Les types de concurrents perçus :*



- La concurrence se ressent aussi sur **le conseil préventif** (qui découle souvent sur la vente de compléments divers), avec les techniciens de coopérative pour 12% des structures et les vendeurs d'aliments spécifiquement pour 13%.
- La concurrence est aussi vécue **dans le domaine des suivis de reproduction** pour 16% des structures via les extensions de service de la coopérative d'insémination « Coopelso » ainsi que dans les domaines pratiques tels que le parage par exemple pour 2% avec la FODSA.
- 11% des structures estiment ne pas avoir de concurrence, soit du fait de leur lieu d'exercice reculé, soit ils considèrent avoir des partenaires qui proposent des services aux éleveurs qu'eux même n'ont plus le temps de proposer ce qui n'est pas vécu comme de la concurrence mais comme de la complémentarité de service.
- Pour 7% des structures la concurrence n'est pas identifiée.

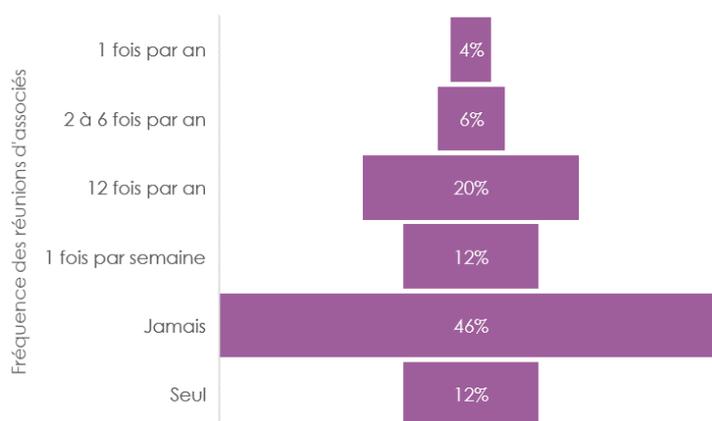
### 4.3 La gestion des équipes de travail

#### a) L'organisation de réunions

La mise en place de réunions est globalement compliquée dans les structures et elle est extrêmement variable en terme de rythme. Rares sont les structures qui arrivent à les formaliser que cela soit des réunions entre vétérinaires ou avec toute l'équipe. De même, ces réunions ne sont pas cadrées en y affectant un objectif, un compte rendu et un suivi.

Pour **les réunions entre associés**, 42% des structures en organisent. En moyenne, la fréquence de ces réunions est de 12 par an soit 1 par mois chez les 48% des VR qui en font.

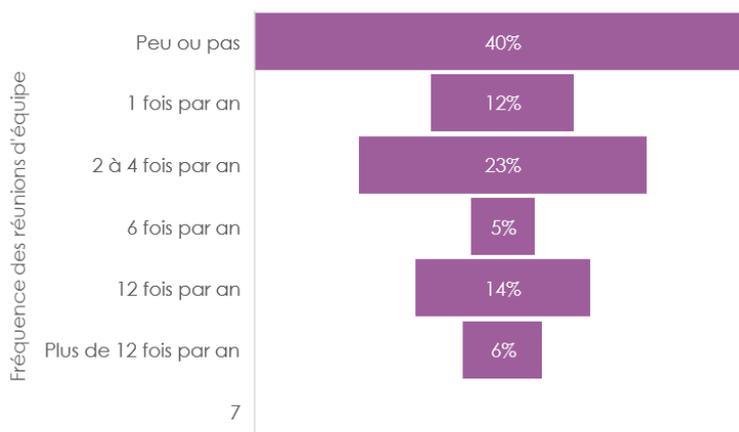
*La fréquence des réunions d'associés :*



Dans les **52% de cas où les réunions ne sont jamais organisées**, les raisons sont multiples. Un grand nombre de structures soit 41% estiment se voir en permanence et ne pas en avoir besoin et 51% annoncent directement ne pas en faire, parfois pour des questions d'entente mais surtout pour des difficultés d'organisation de planning.

Il en va de même pour la **réunion d'équipe**. Travaillant en petit effectif, l'impression d'être « en permanence ensemble » fait dire que les réunions ne sont pas ressenties comme nécessaires, puisque « permanentes » dans la journée pour 40% des VR. 40% des VR en organisent de 1 à 6 par an, quand 14% arrivent à en faire 1 par mois (soit 12 par an) et 6% une toutes les 1 ou 2 semaines (plus de 12 par an). Pour 60% des vétérinaires qui les organisent, celles-ci sont majoritairement réalisées sur le site d'exercice (54%) ou au restaurant (34%).

*La fréquence des réunions d'équipe :*

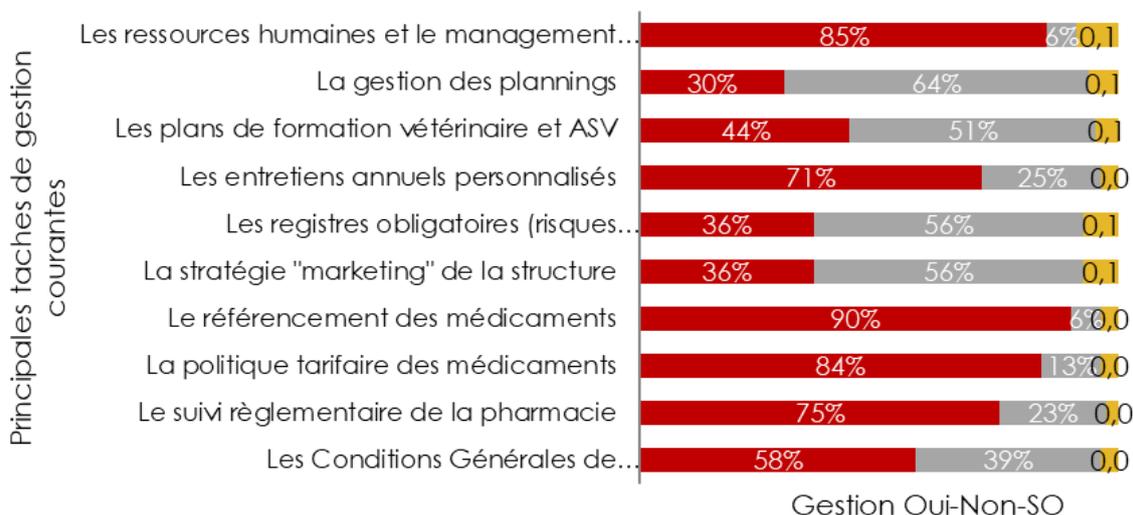


## b) Les tâches de gestion d'entreprise : le rôle des vétérinaires

### ➤ Leurs répartitions effectives

**L'attribution des tâches de gestion de l'entreprise entre les vétérinaires n'est pas toujours officiellement actée dans les structures.** Les postes pour lesquels il n'y a spécifiquement de vétérinaire attitré (chaque vétérinaire est coresponsable) sont les plannings pour 64%, la stratégie marketing de la structure ainsi que la tenue des registres obligatoires pour 56% et enfin les plans de formations pour 51.2%.

*Les principales tâches de gestion courantes des VR :*

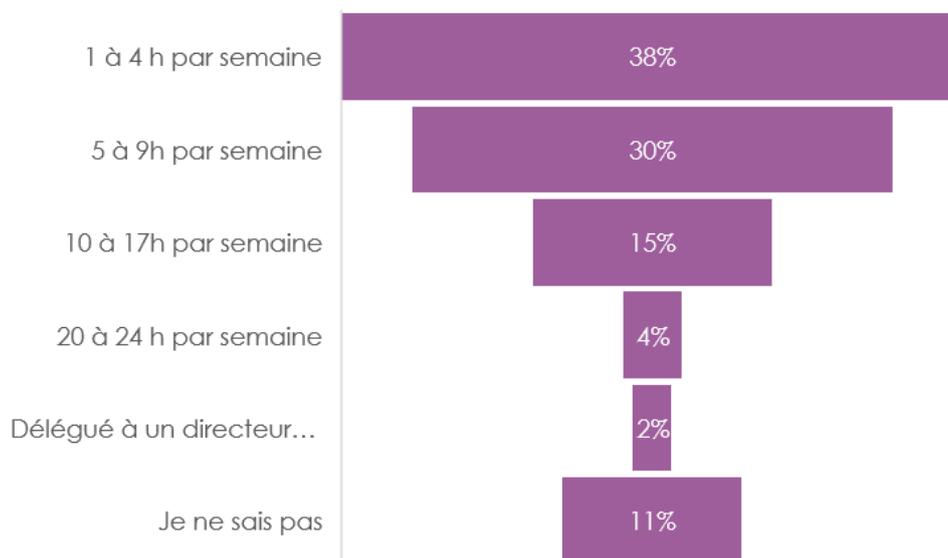


- Le volume horaire consacré à la gestion de la structure :

Le temps consacré par chaque vétérinaire à la gestion globale de la structure est extrêmement variable et difficile à quantifier objectivement. En effet, la majorité des vétérinaires ne dégagent pas un temps de gestion spécifique sur leurs plannings. **La gestion se fait donc souvent « au fil de l'eau »**, quand il y a un moment dans la journée de travail, le soir ou le week-end. Cette gestion est d'autant plus difficile lorsque la structure comporte plusieurs associés puisque cette absence de créneau dédiée empêche de comptabiliser ces moments en temps de travail à part entière. 86% des VR ont pu quantifier un temps estimé (sans y ajouter les temps de soir et week-end à la maison), 2% délèguent à un directeur de clinique ou assimilé et 12% se peuvent absolument pas donner une estimation de ce temps consacré à la gestion.

**La moyenne de temps consacré à la gestion par associé est de 6.87 heures par semaine chez les 86% des VR.** La médiane est à 6 heures par semaine et par diplôme associé, ce qui représente environ 15% du temps de présence en structure. Attention, il faut savoir qu'en pratique 1 ETP associé (45H00 minimum hors astreinte) est supérieur à 1 ETP salarié (35H00 en moyenne).

*Temps consacré à la gestion par associé VR :*

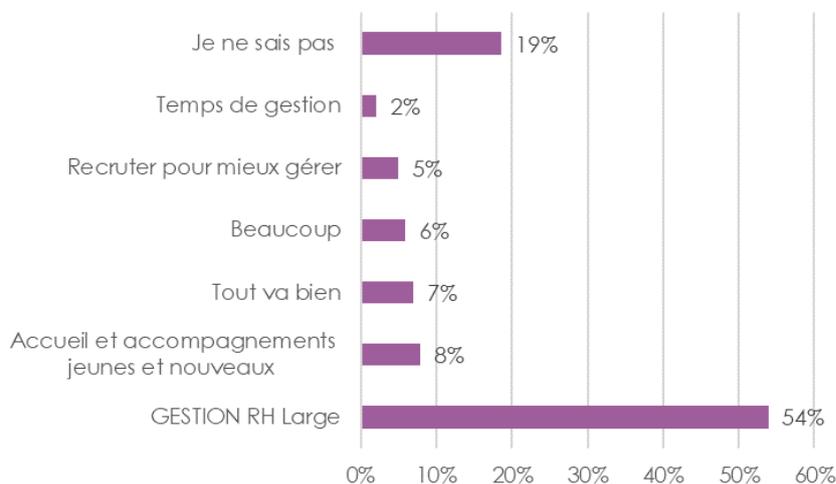


- Les souhaits d'amélioration

La notion de RH (Ressources Humaines) est perçue très transversalement : de la communication dans l'équipe, à la réalisation des plannings, à la gestion des conflits ou à la communication avec les jeunes. Seulement 7 % des VR estiment que « tout va bien » et donc n'ont aucun besoin. Si le besoin de se dégager plus de temps de gestion pour 2% des VR, voire de recruter

un poste vétérinaire pour 5%, ou d'améliorer l'accueil et l'accompagnement des jeunes pour 8%, **ce sont les ressources humaines au sens large qui sont à améliorer pour 54% des VR.** Sont alors cités tous les postes questionnés précédemment : gestion d'équipe, voire des conflits d'équipe, les entretiens divers, les fiches de poste, les réunions et la communication d'équipe sous toutes ses formes (transmission et suivi des consignes notamment).

*Les besoins exprimés en RH :*

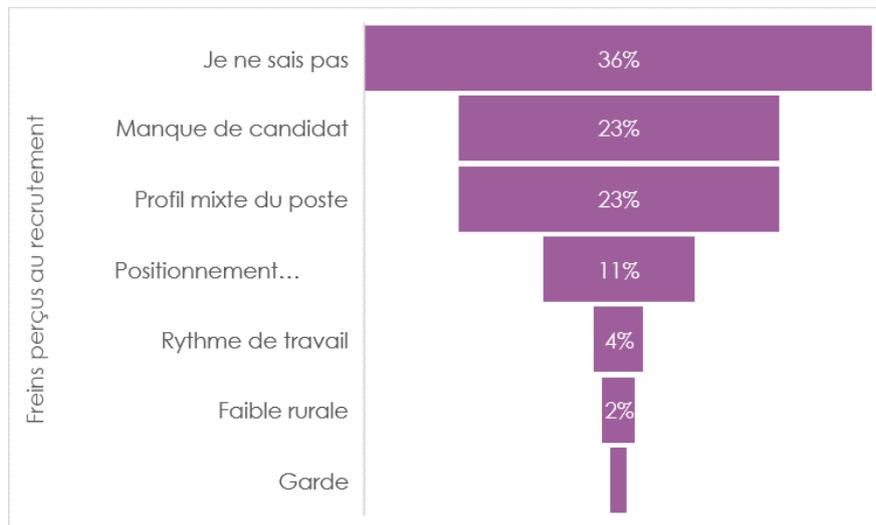


## 4.4 Le recrutement de vétérinaires

### a) Le constat actuel et les freins aux recrutements

Le recrutement est perçu comme une difficulté dans 65% des cas. **La recherche de profil mixte arrive en tête des freins au recrutement pour 23%** des VR, tout comme le manque de candidats (23% aussi). **L'éloignement géographique de la clientèle d'un grand pôle citadin** est aussi pointé par 11% des VR. Gardes et rythme de travail ne sont que peu représentés en ressenti de frein de recrutement, respectivement 1% et 4%. Enfin, la faiblesse de l'activité rurale est estimée un frein de recrutement pour 2% des VR (nous verrons juste après que cela peut aussi pour certains, constitué un atout au recrutement).

*Les freins au recrutement :*

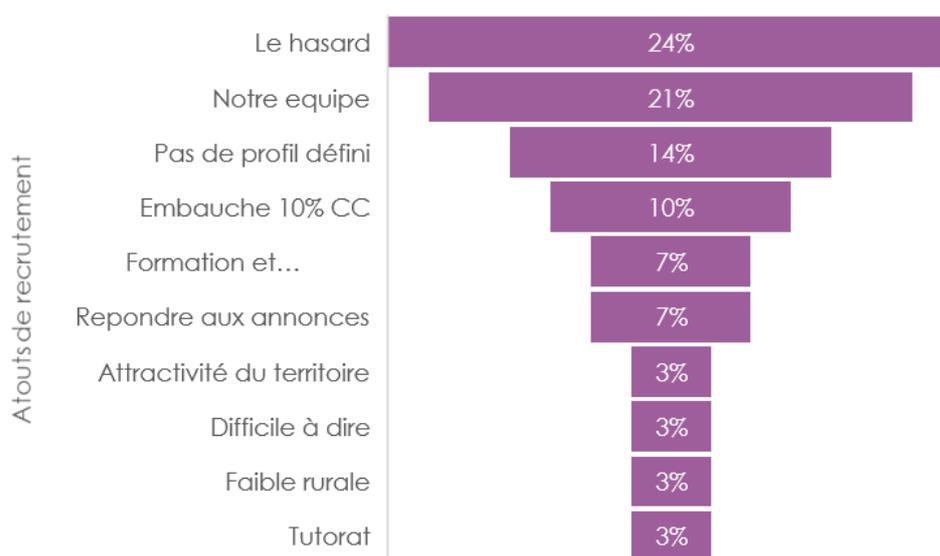


## b) Les points forts pour recruter

L'ambiance de travail (équipe et relation clientèle), représente l'atout majeur perçu quantifiable pour 21% des VR, mais le hasard reste l'atout le plus fréquemment cité par 24% des VR. La part de reconnaissance de la structure est majoritaire dans ces notions de hasard, au sens où la structure est proche de Toulouse ou historiquement bien réputée pour son exercice rural auprès des jeunes confrères par exemple. Le fait de considérer « avoir toujours eu de la chance » sans en comprendre l'origine, rentre aussi dans cette catégorisation de hasard ressenti. Le fait de ne pas définir à l'avance de profil recruté mais plutôt d'embaucher une personne qui se présente et qui convient est l'atout de 14% des VR, tout comme le fait d'embaucher au-dessus des salaires proposés (10% supérieurs en moyenne) par la convention collective pour 10% des VR. Assurer la formation et proposer un encadrement conséquent des jeunes confrères arrivant dans la structure est l'atout de 7% des VR, comme celui de répondre aux annonces des jeunes en recherche d'emploi plutôt que d'attendre que ceux-ci répondent eux même à l'annonce passée par la structure pour 7% des VR.

Enfin la faible activité rurale attire parfois des profils peu spécialisés vers certaines clientèle pour qui cela représente leur atout majeur (3%). La qualité de l'organisation du travail et l'accueil de futurs confrères dans le cadre du tutorat, ainsi que l'attractivité de leur territoire d'implantation, sont aussi des atouts.

*Les atouts du recrutement :*



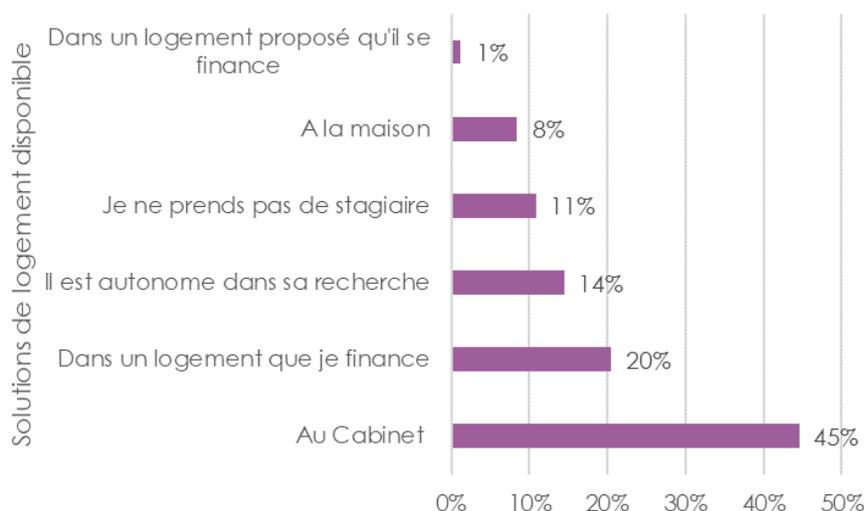
## c) L'accueil au sein des structures

➤ Le logement : les solutions actuellement proposées sont les suivantes :

Dans 44.6 % des structures, la structure dispose d'un logement sur place afin de loger les stagiaires ou le nouvel arrivant sans frais pour ceux-ci. Quand cela n'existe pas, 20.5% des structures financent un logement en dehors et 8.5% les logent chez eux (uniquement en cas de stage). Dans 73.6% des cas, les stagiaires sont donc logés sans frais.

Au final seulement 14.45% des stagiaires accueillis chez les VR financent eux-mêmes leur logement. On peut observer que 55.4% des VR n'ont pas de solution peu onéreuse à proposer aux stagiaires. Les 10.8% des vétérinaires qui ne prennent pas de stagiaires n'ont pas de solution de logement pour un salarié temporaire non plus. De plus, 80% des vétérinaires souhaiteraient impliquer les collectivités territoriales pour faciliter l'accès au logement.

*Les solutions de logement disponible :*



➤ Le dispositif du tutorat vétérinaire

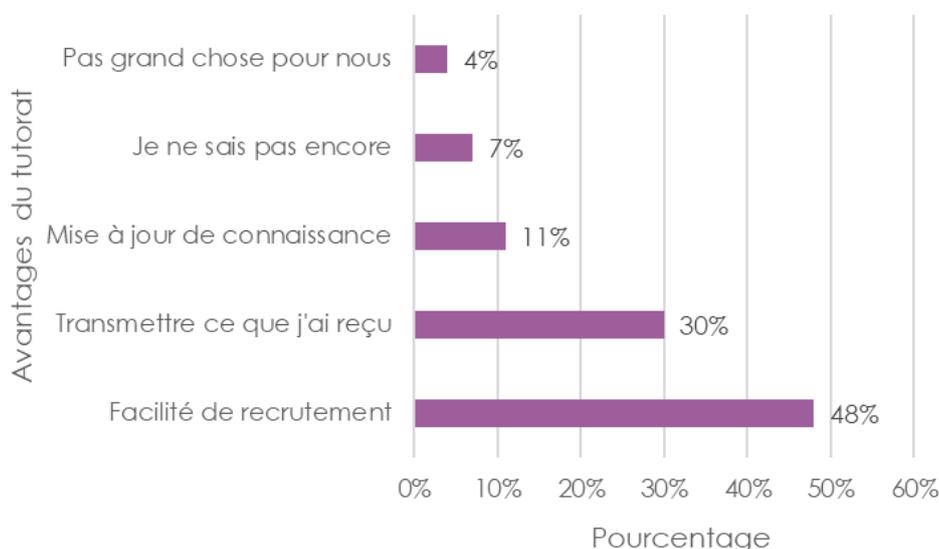
Les stages tutorés vétérinaires permettent à une structure vétérinaire exerçant en milieu rural d'accueillir un étudiant de 6e année pour un stage de longue durée (au moins 18 semaines). Ces stages tutorés ont pour but de maintenir le réseau de vétérinaires dans les territoires ruraux. **26% des VR accueilleront des stagiaires dans le cadre du dispositif de tutorat pour l'année écoulée** à savoir l'hiver 2021-2022. Lors de l'enquête, certains nouveaux maîtres de stage attendaient le démarrage de leur premier stage tutoré à l'hiver 2021. La demande de conventions de stage tutoré a en effet presque doublé sur l'année 2021-2022, passant de 50 à 93 stagiaires accueillis via ce dispositif, à enveloppe constante débloquée par la DGER (direction générale de l'enseignement et de la recherche).

Parmi les vétérinaires qui accueillent des tutorés, les atouts du dispositif sont pour eux :

- **l'accès à un recrutement potentiel en fin de stage (48%) est l'intérêt majeur,**
- **l'envie de transmettre des connaissances** et des pratiques qui leur ont été enseignée par ailleurs,
- leur permettre, au contact d'un futur jeune confrère motivé, de se remettre en question et d'actualiser certaines de leurs connaissances, le travail de formation étant explicitement mentionné dans le cahier des charges de la convention,

- une faible partie n'y voit pas d'intérêt pour leur structure mais ils répondent à la demande et ils assurent cet accueil, quand 7% attendent l'arrivée de leur premier stagiaire pour découvrir cela.

#### Les atouts du tutorat :

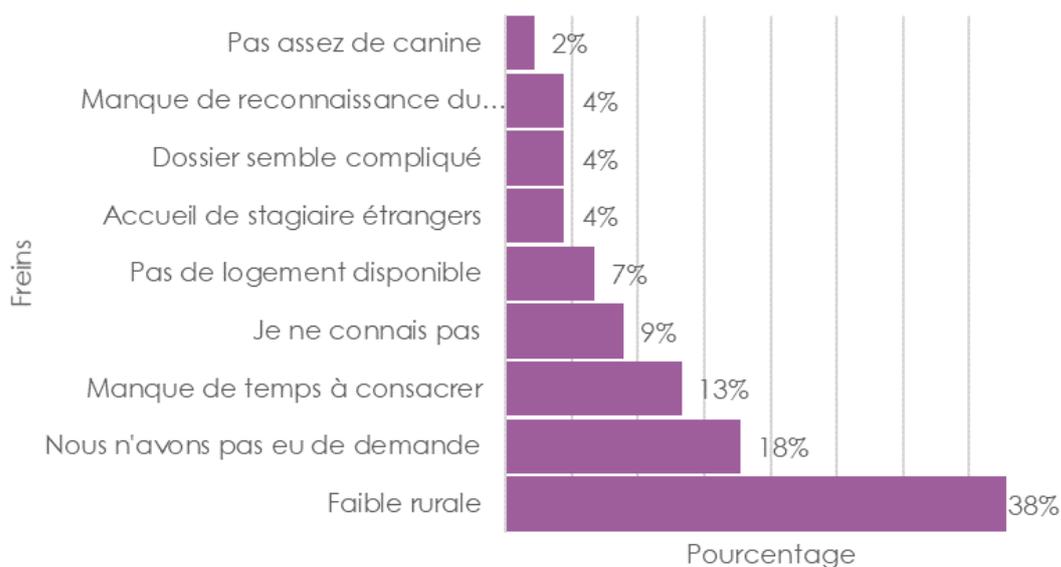


Les freins vécus du dispositif sont les suivants : le frein majeur à l'entrée dans ce dispositif reste pour 38%, **la trop faible quantité d'activité rurale estimée au sein des structures.** Néanmoins, cela reste une impression de la part des répondants qui, au moment des entretiens, ne connaissaient pour la plupart pas cette proportion d'activité rurale demandées (soit 1.5 ETP en rurale exclusive).

Le manque de candidature intervient pour 18%. Là aussi il s'agit d'un manque d'information, puisque le vétérinaire accueillant peut postuler de son côté à un accueil sans avoir de candidat connu à proposer. Le manque de connaissance du dispositif est d'ailleurs le frein pour 9% des VR. Le temps estimé à devoir y consacrer vient ensuite pour 14%. A noter que, pour revenir au sujet précédent du logement, l'absence de logement à proposer sur place est un frein pour 7% des VR (cela n'est pas une obligation et le stagiaire peut bénéficier d'une bourse exceptionnelle le cas échéant).

Enfin si aucun vétérinaire ne mentionne l'aspect financier comme frein à cet accueil, 4% remontent leur questionnement quant à la baisse de la gratification des maîtres de stage et regrettent cet état de fait. En effet sur l'accueil 2021, le nombre de dossiers ayant reçu la validation du comité est passé de 50 à 93 sur enveloppe dédiée fixe, donnant l'impression d'une réduction de moitié des sommes, quand le maître de stage doit lui une gratification fixe mensuelle à son stagiaire tuteuré de l'ordre de 600€ net par mois.

### Les freins au tutorat :

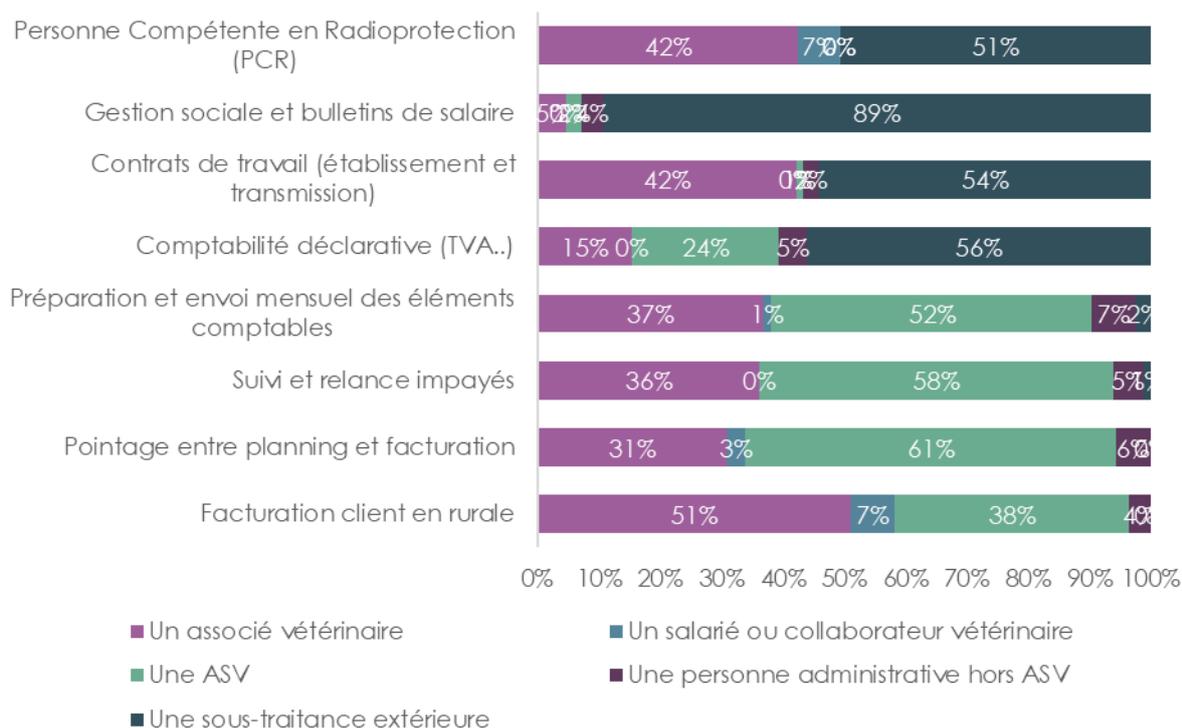


## 4.5 La gestion et la répartition des tâches hors acte vétérinaire

### a) La situation actuellement au sein des structures

Dans le travail de gestion quotidien, il s'agit de connaître le degré de délégation entre vétérinaire employeur, vétérinaire employé, personnel non vétérinaire non diplômé ou diplômé ASV et sous-traitant divers.

#### Répartition des tâches de gestion courante au sein des structures :



Les associés s'occupent majoritairement des facturations des clients en activité rurale : 43% contre 32% où se sont les ASV qui s'en chargent. Le pointage des plannings est davantage assuré par les ASV, comme le suivi et relance des impayés et la préparation et l'envoi mensuel des éléments au comptable. La comptabilité déclarative et la gestion sociale sont majoritairement du ressort de la sous-traitance au cabinet comptable. **On s'aperçoit par conséquent que diverses tâches effectuées par des vétérinaires pourraient être simplement déléguées aux ASV ce qui n'est pas fait dans au moins dans plus de 30% des cas.**

#### **b) Les évolutions envisagées et les souhaits d'accompagnements**

Un quart des vétérinaires interrogés (24%) n'ont pas d'idée précise des éléments qu'ils souhaiteraient déléguer en priorité. **21% d'entre eux délègueraient en priorité tout ce qui touche aux ressources humaines.** Cela peut comprendre la gestion des équipes, des conflits comme celle des plannings. Vient ensuite la facturation, le pointage ou la gestion des impayés pour 13.5% et ce qui relève de l'aspect comptable, administratif ou règlementaire. Cependant 14.7% préfère ne pas déléguer, estimant que c'est leur travail ou qu'ils aiment « *savoir ce qui se passe et où ils en sont* » et enfin 11% délèguent déjà tout ce qu'ils pensent déléguable. **L'accompagnement de mise en place de ces délégations est souhaité par 35% des répondants,** non souhaité par 12% quand 45.8% ne se prononcent pas et 7.2% ne savent pas en définir réellement le besoin.

## **4.6 Gestion de la permanence et de la continuité des soins**

### **a) Sa réalisation actuelle sur le terrain**

**Dans la très grande majorité, les « gardes » se font en interne strictement pour 81.9% des VR.** Dans le cas de partage de ces astreintes avec les clientèles voisines (17%) les modalités sont assez variables allant du partage en soirée et week-end, à des gardes assurées sur place jusqu'à 21h puis intégralement renvoyées sur des services d'urgence 24h-24 en canine, en ne gardant ensuite que les urgences de rurale sur place, allégeant ainsi énormément le poids du téléphone. Seul un répondant, en préretraite, déclare ne plus assurer lui-même ses gardes.

### **b) La gestion des appels et du téléphone**

**Pour 61% des cas, les vétérinaires utilisent un répondeur sur le numéro de leur standard,** qui renvoie vers un numéro de portable, souvent à usage mixte personnel et professionnel. Il y est répondu quasi systématiquement, hors urgence déjà en cours. Le mode de gestion des appels est pour 37% des structures en transfert direct de la ligne fixe vers le portable, et ce, 24h sur 24, où là aussi, les réponses sont immédiates. Les vétérinaires interrogés n'ont que peu coutume de laisser les clients

laisser un message sur le répondeur pour ensuite les rappeler, que ce soit en transfert direct ou avec l'usage d'un répondeur sur le fixe (6%) ce qui est plus courant en gestion des urgences équine par exemple. Une seule structure utilise les services d'une plateforme d'appel payante, qui se trouve associée en premier lieu à un numéro fixe payant pour le client appelant. Ensuite le vétérinaire paie la plateforme au nombre d'appels reçus. Cela leur permet de faire vivre un système de garde à plusieurs structures, séparant les urgences canines des urgences rurale ou équine.

#### **c) La gestion de la PCS en période d'absence ou de congés**

Dans la majeure partie des cas (76%), **l'organisation ne varie pas durant les congés**. Dans les 24%, restant soit les vétérinaires laissent leurs gardes aux voisins quand ils doivent partir (34.8%), ou prennent celles d'un confrère voisin exerçant seul (43.5%). Les autres sont en cours d'organisation d'un tel système (8%) ou prennent un remplaçant (13%).

#### **d) La dissociation des systèmes de garde entre l'activité canine et l'activité rurale**

Il s'agit, de comprendre si les réponses aux urgences en clientèle canine et en clientèle rurale sont gérées ensemble et par le même confrère sur le temps d'astreinte ou si ces 2 types de « garde » peuvent être gérées séparément pour mieux répartir la charge de travail. Lors des entretiens, il a souvent été remonté le renvoi « intempestif » sans accord préalable, de certains confrères exerçant en canine et n'assurant pas intégralement leur PCS en soir ou week-end, vers les structures mixtes voisines, et la tension que cela peut représenter pour eux. Cela est un phénomène connu pour lequel d'autres organismes tentent aussi d'apporter des solutions ponctuelles, tout en menant une réflexion globale sur le sujet (Ordre des Vétérinaires). **Cette dissociation est impossible pour 82.1 % des VR dans leurs organisations de système de garde**. Cela se fait néanmoins dans 13.25% des cas, le plus souvent au sein du même établissement et ce afin d'intégrer dans les plannings de garde, les vétérinaires, souvent employés, qui ne font que de la canine et laissant alors les vétérinaires mixtes uniquement de garde sur la partie rurale, certes plus fréquemment mais avec une pression moindre.

#### **e) Le poids des astreintes dans les perspectives de pérennité en activité rurale**

##### ➤ Le coût financier :

Les VR ont d'abord été questionné sur leur perception du coût d'un tel service, 24h sur 24h et 7 jours sur 7 pour leur structure. **Pour la très grande majorité (89%), le coût du service d'astreinte n'est pas connu**. Quand il est estimé, la valeur donnée est très variable et souvent loin de la réalité moyenne. Ce coût varie bien sûr selon les horaires d'ouverture. Le coût de l'astreinte pour un

vétérinaire salarié (échelon 4, avec salaire minimum) est estimé à 36 000€ chargé par an pour la structure.

➤ Les perspectives :

La plupart des répondants (71%) ne considèrent pas l'obligation d'assurer leurs gardes comme une contrainte de nature à leur faire arrêter cette activité. Pour seulement 13.4% cela représenterait une raison majeure d'arrêt, quant 15.9% hésiteraient si la question devait se présenter. Pour ceux-ci, le déséquilibre de l'organisation actuelle, par départ ou arrêt d'un des diplômés vétérinaires dans la structure ou la surcharge de travail globale seraient les 2 facteurs principaux de réflexion.

**49.3% ne souhaiteraient actuellement pas d'aide sur le sujet, alors que 40% y seraient favorables, notamment dans la connaissance de la gestion des contrats salariés** en garde vis-à-vis de la convention collective. Les 11% restants se disent intéressés « éventuellement » ramenant à 51% l'intérêt porté par les VR à une aide ou un accompagnement sur le sujet. Cela a fait l'objet de la Fiche 5 de la trousse de secours.

## **4.7 La gestion de la partie sanitaire de l'exercice rurale.**

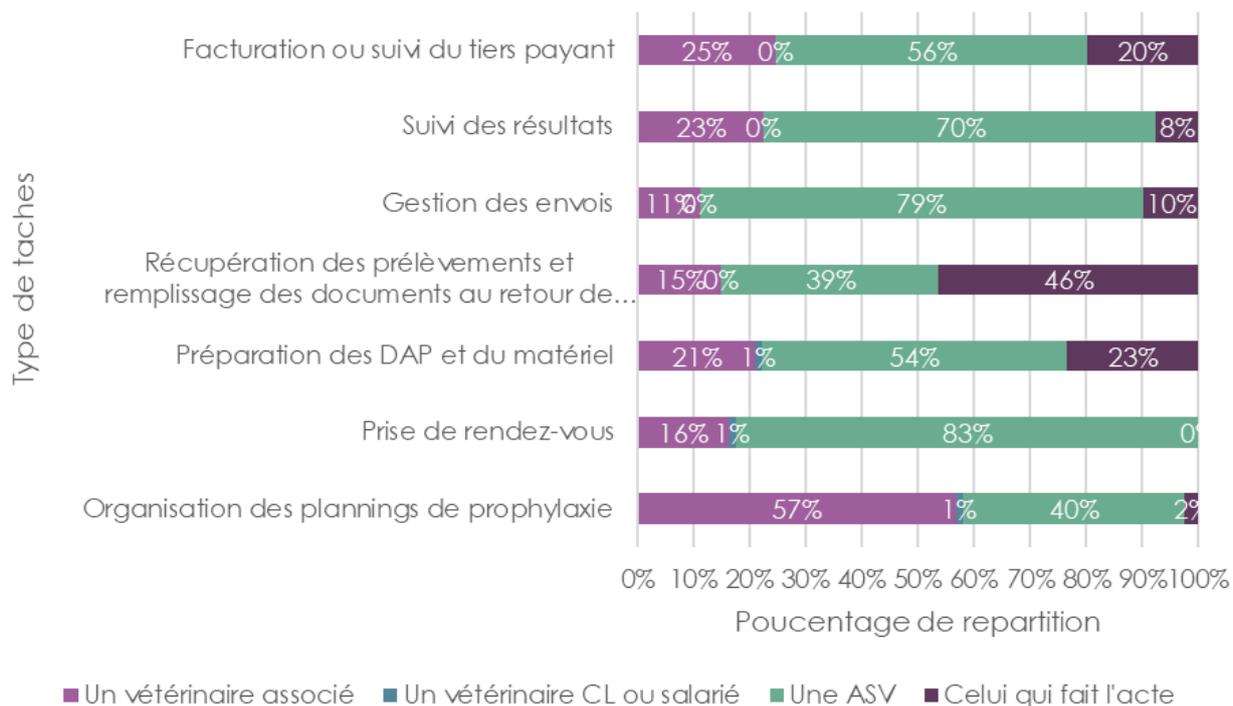
### **a) La prophylaxie**

➤ La préparation de la prophylaxie dans les structures :

Les plannings de visites pour réaliser les actes de prophylaxie obligatoires dans les cheptels dont les structures ont la charge, sont à **57% réalisés par les associés**. Les prises de rendez-vous et la préparation du matériel revient le plus souvent aux ASV (83% et 54% respectivement), tout comme la gestion des envois pour 79% et le suivi des résultats pour 70% (ceux-ci sont reçus au secrétariat et archivés, sauf en cas de résultats « anormaux » qui sont alors transmis au vétérinaire). Enfin, celui qui fait l'acte est le plus souvent en charge des récupérations des prélèvements et du remplissage des documents au retour de visite pour 46% des cas. La facturation bien que souvent faite par les ASV à 56%, est aussi réalisée par les associés à 25% ou par le vétérinaire qui fait l'acte pour 20%.

**Nous nous apercevons à nouveau que beaucoup de ces tâches pourraient être déléguées aux ASV (planning, RDV...) afin de libérer du temps de travail aux vétérinaires.**

### Répartition des tâches de prophylaxie selon le statut de la personne :



#### ➤ La réalisation sur le terrain

**Pour plus de 80% ce sont les vétérinaires associés ou salariés de la structure qui réalisent la prophylaxie.** Une embauche saisonnière n'est faite que dans 13% des cas et se cumule toujours avec le travail des vétérinaires de la structure. Une embauche saisonnière n'assure donc jamais l'intégralité des actes de prophylaxie dans les structures interrogées. A noter que 2 des 83 VR n'ont plus de mandats sanitaires et ne font plus aucun acte de prophylaxie sur les cheptels auxquels ils apportent par ailleurs leurs soins. L'un d'eux assurant les urgences pour sa clientèle, l'autre le renvoyant vers la clientèle qui assure le suivi sanitaire pour celles-ci.

#### ➤ Les revenus associés à la prophylaxie : la perception des vétérinaires

Nous avons recueilli le ressenti des VR sur cet aspect de la prophylaxie. Concernant la perception générale du sujet financier, **les opérations sanitaires de prophylaxie sont considérées comme à bilan financier nul par 45% des VR, voire une source de perte pour 16%**, motivant ceux-ci à ne pas embaucher de salariés pour les réaliser. Pour 39%, les recettes sont perçues comme une source de revenus.

## **b) Les visites sanitaires (VS)**

Les visites sanitaires en élevage ont un triple objectif :

- sensibiliser les éleveurs à une thématique d'intérêt en santé publique vétérinaire en leur fournissant des conseils personnalisés sur cette thématique,
- collecter des informations sur les élevages afin que l'Etat puisse mieux connaître et protéger les filières,
- renforcer le lien entre l'éleveur, son vétérinaire sanitaire et l'administration.

Elles sont réalisées par le vétérinaire sanitaire désigné par l'éleveur, sous la responsabilité de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDetsPP) du département où il se situe. Il s'agit d'un temps d'échange entre le détenteur et son vétérinaire sanitaire.

### ➤ La préparation en structure

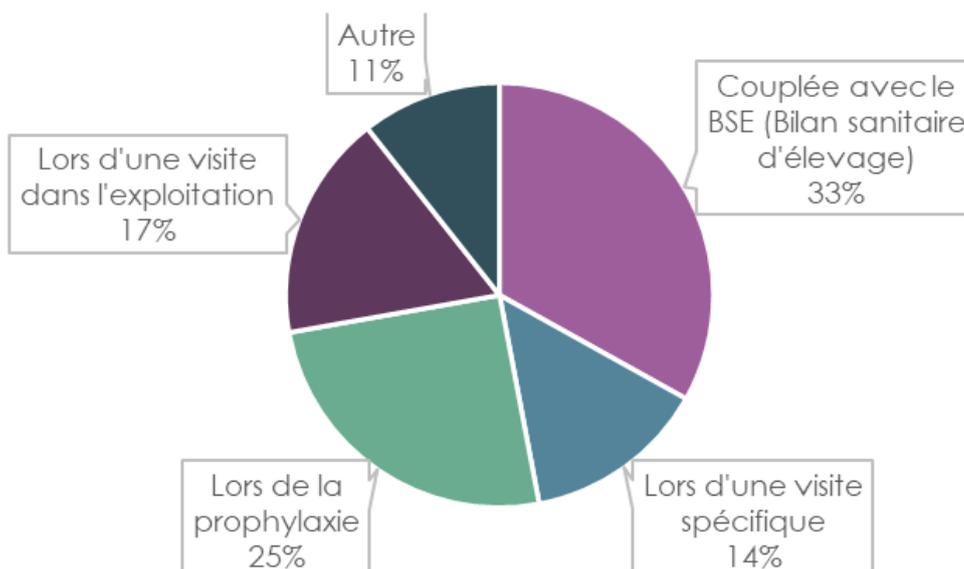
**Dans l'ensemble ce sont les vétérinaires qui préparent les éléments en début de campagne pour 65%** et les ASV pour 30%. Il faut noter que 5% n'organisent rien à l'avance à ce niveau. Concernant le support utilisé, 61% des vétérinaires achètent un support papier pour saisir leurs visites, ce qui leur permet de laisser directement un exemplaire auto-copié à l'éleveur. Le document, disponible sur le portail, est imprimé dans 35.4% pour être rempli et ensuite scanné et renvoyé à l'éleveur une fois revenu au cabinet. Seuls 2.4% des VR utilisent la forme directement remplissable en ligne. Notons que les formats « PDF cliquable » ne sont pas disponibles tous les ans sur tous les formats de VS, ce qui rend l'outil sous exploité malgré sa grande facilité d'emploi, à condition d'être muni d'un outil informatique type tablette en visite.

### ➤ La réalisation pratique des VS sur le terrain

**Les vétérinaires essaient de réaliser la VS en même temps que le bilan sanitaire d'élevage (BSE) pour 33% des cas, ou lors des actes de prophylaxie dans 25% des cas.** Ce dernier cas est néanmoins minoré du fait des délais importants de parution des éléments de la VS. En effet les actes de prophylaxies se réalisent entre janvier et mars en période de rentrée des animaux en bâtiment l'hiver or les documents des nouvelles VS sont souvent diffusés fin mars. La VS peut aussi se réaliser lors d'une visite sur l'exploitation pour un autre motif (17%) ou lors de tournées spécifiques (14%), alors que les déplacements qui sont réalisés ne sont pas compris dans le paiement de ces visites. A noter que 11% des confrères ont pris le parti, connaissant bien les infrastructures de leurs éleveurs de réaliser les VS au cabinet, afin d'optimiser les temps d'échange et de saisir directement les éléments sur ordinateur pour un gain de temps notable. L'éleveur est ainsi intégralement disponible pour cet échange sur les sujets en lien avec le thème de l'année. Concernant le taux de réalisation des visites

sanitaires : elles sont réalisées dans leur majorité pour 67% et totalement uniquement pour 25% des clientèles. Soit un total de 92% des structures qui énoncent effectuer un maximum de visite possibles.

*Temps de réalisation des VS :*



➤ Les causes de sous réalisation des VS :

- **le manque de temps disponible** est la principale raison de la réalisation partielle des visites sanitaires (46.7%) pour les VR,
- **le refus des éleveurs** en est pour 33.3% une cause. Ce refus peut être dû soit à un élevage marginal, en cours d'arrêt ou à l'éloignement entre le vétérinaire et l'éleveur,
- à noter que de nombreux vétérinaires ont souligné la problématique de **la mise à disposition des éléments de visites** dans le portail, qui arrive tardivement. En effet dans plusieurs zones, la visite sanitaire est couplée aux actes de prophylaxie mais malheureusement, celle-ci intervenant sur la période hivernale de présence des animaux en bâtiment, si le document n'est pas encore disponible, la VS ne peut se faire.

## 4.8 La pharmacie vétérinaire : aspect de gestion pratique et réglementaire

### a) Les Bilans sanitaires d'élevage (BSE)

Les BSE sont réalisés par le vétérinaire traitant, ou un praticien de la structure d'exercice vétérinaire qui assure les soins réguliers dans l'exploitation et que l'éleveur aura désigné à cet effet. **Le BSE permet à l'éleveur de pouvoir avoir accès à la délivrance du médicament vétérinaire sans avoir besoin d'un examen clinique systématique de ses animaux avant chaque prescription.**

La trame du bilan sanitaire est définie par le texte de loi mais la rédaction des protocoles de soins doit être adaptée à la réalité de l'élevage. Des exemples personnalisables de protocole de soins peuvent être obtenus sur le site de la SNGTV (médicament puis bilans puis protocoles). C'est un temps indispensable dans la relation avec ses éleveurs que chaque vétérinaire doit apprendre à valoriser à tous points de vue : relationnel, intellectuel et financier.

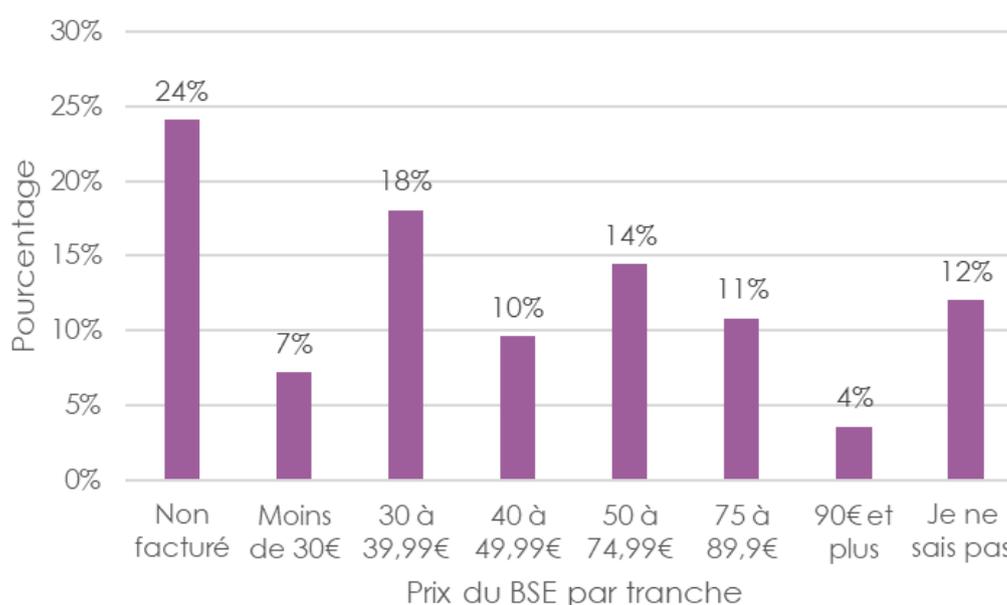
➤ Le support de réalisation

Comme pour les VS, le format de support pré-imprimé acheté est privilégié par 59.7% des VR, par rapport à un format plus personnalisé et donc imprimé au cabinet (31.2%) ou directement ensuite remplissable sur support dématérialisé (9.1%). Cela ramène à 40.3% des VR qui utilisent un document qu'ils ont créé eux même.

➤ La facturation des BSE

Cet aspect « pratique » des BSE est extrêmement variable chez les VR. **En effet, 36% ne les facturent pas du tout. Parmi les 64% qui les facturent, 68% appliquent un forfait et 32% le facturent au temps passé.**

*Le prix du BSE pour les VR :*



- Les difficultés rencontrées dans la réalisation des BSE

**Les vétérinaires estiment pour 42.7% avoir des difficultés à faire accepter la réalisation des BSE dans les élevages dont ils ont la charge sanitaire.** Pour 39% des VR, cela ne pose pas de difficultés. Enfin, pour 18.3% des VR cela dépend du type d'élevage.

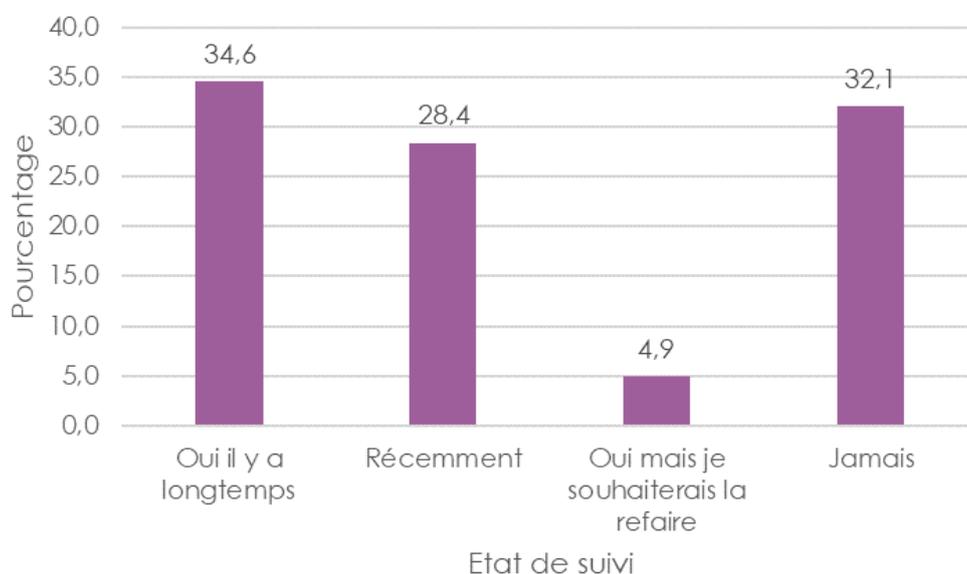
Quand on identifie les remarques des VR sur le BSE, le côté chronophage du procédé revient pour 27% d'entre eux. Pour 17%, le BSE est peu adapté à leurs élevages (petite taille, peu de technicité ou extensif). Seulement 4% souhaiteraient modifier le rythme en le ramenant à 1 tous les 2 ans selon le type d'élevage. L'accessibilité des données d'élevage (ou plutôt la non accessibilité de ces données) est aussi pointée comme un frein dommageable à la réalisation des BSE. **Malgré ces difficultés, la mise en place des BSE a été améliorée pour 24% des VR ces dernières années.**

### b) La gestion réglementaire de la pharmacie vétérinaire

- La connaissance théorique :

Le catalogue de formation continue des vétérinaires sanitaires propose chaque année une formation sur le sujet, intitulé à présent « Bien prescrire et bien délivrer le médicament vétérinaire ». Cette formation a été récemment suivie par 28.4% des VR (4.9% souhaiteraient la refaire). 34.6% disent l'avoir suivie il y a longtemps et 32.1 % ne l'ont jamais suivie.

*Etat des lieux de suivi de la formation continue au mandat sanitaire en lien avec le médicament :*

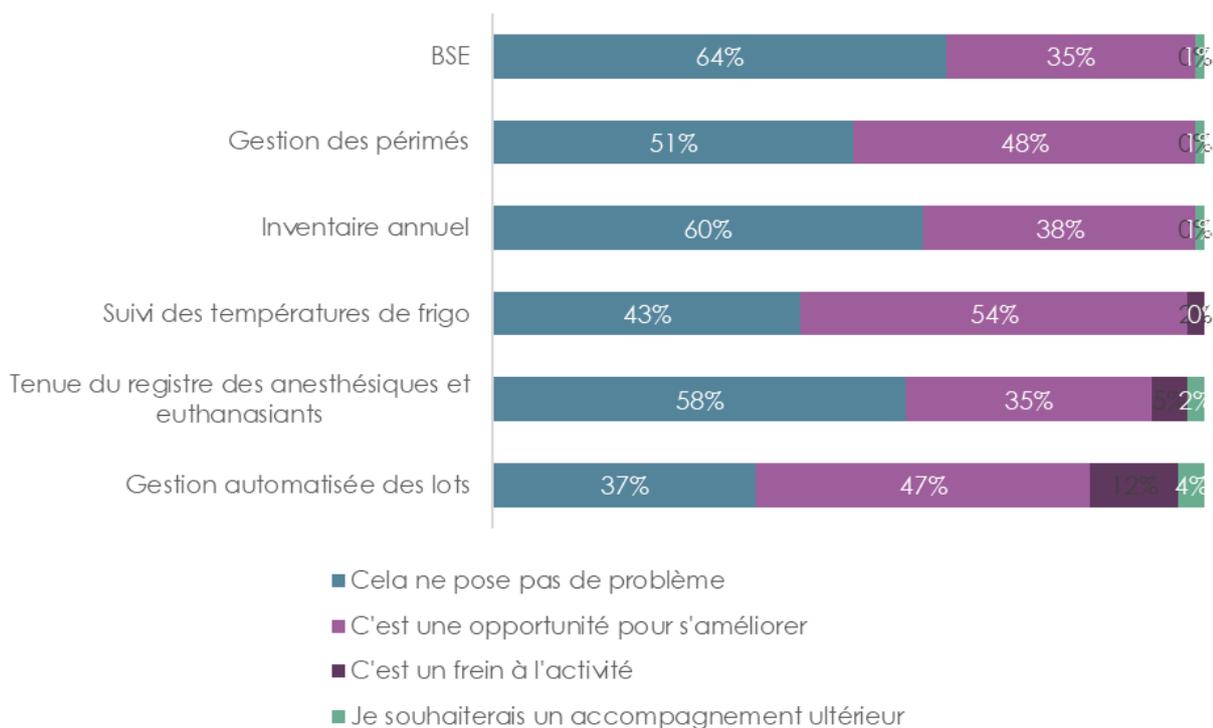


➤ Les applications pratiques

Pour les BSE, 43% avaient précédemment estimé avoir du mal à le faire accepter aux élèves, mais **aucun VR n'estime que cela représente un frein à son activité, mais c'est un point permettant d'améliorer les services actuellement proposés par leur structure.** 64% des VR n'y voient pas de problème.

Nous avons identifié plusieurs points de la gestion de la pharmacie pouvant être problématiques. L'objectif a été d'identifier les points pour lesquels le GTV peut apporter un soutien. Assurer une partie de la traçabilité du médicament via la gestion des périmés, est perçue à 51% sans problème posé et à 48% comme une opportunité d'amélioration. Dans le même souci de traçabilité, l'inventaire annuel ne revêt aucun problème pour 60% des VR mais est un outil d'amélioration pour 38% des VR. Le suivi des températures dans le frigo est plus un outil d'amélioration (54%) qu'un axe sans problème pour 43% des VR. La tenue des registres des anesthésiants et par extension de traçabilité, celle des euthanasiant, ressort à l'inverse plus sans problème posé à 58% qu'en outil d'amélioration pour 35% des VR. Enfin la gestion automatisée des lots est, elle, et un point d'amélioration pour 47% et un frein potentiel pour 12% des VR, quand elle ne pose pas de difficultés à 37% des VR.

*Perception des principales obligations réglementaires de gestion de la pharmacie :*



**On peut donc estimer que le point posant le plus de problème aux VR est la gestion automatisée des lots quasi seule considérée comme frein potentiel pour 12% des VR, devant le**

suivi de température dans les frigos, la gestion des périmés et la tenue du registre des anesthésiants et des euthanasiant. L'Inventaire annuel puis le BSE arrivant finalement comme les moins générateurs de problème ou comme voie d'amélioration à venir. La grande majorité des VR estiment avoir besoin d'accompagnement sur certains de ces aspects de façon certaine (36%) ou supposée (41%), et évoquent divers sujets d'accompagnements listés ci-dessous. 23% disent ne pas avoir besoin d'accompagnement à ce niveau.

#### **Ci-dessous le détail des sujets d'accompagnement souhaités en gestion du médicament vétérinaire :**

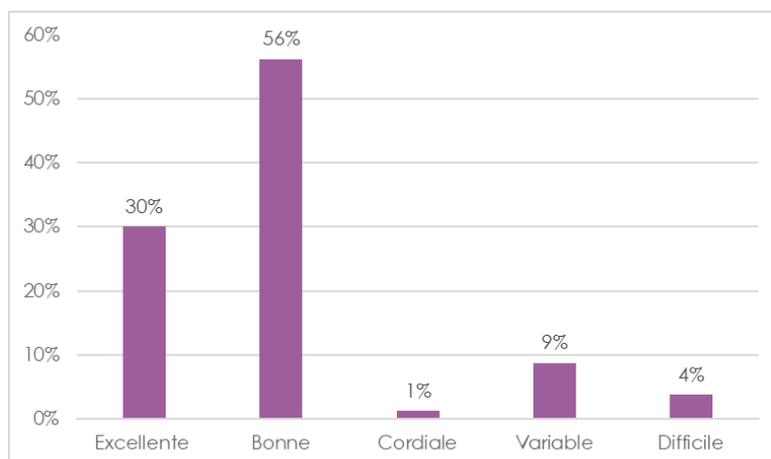
- Former les ASV sur le sujet
- La mise à jour des connaissances de la réglementation pharmacie
- Nos obligations vis-à-vis des salariés (en gestion pharmacie)
- Récapitulatif de gestion globale
- Contrôle volontaire de pharmacie
- Gestion de la voiture.

## **4.9 Le vétérinaire dans ses interactions professionnelles et son avenir**

### **a) La relation éleveur-vétérinaire**

Cette relation est au centre de tout le travail du vétérinaire rural. **86.3% des VR considère la relation avec leurs éleveurs comme « bonne » (56.3%) à « excellente » (30%)**. Elle est malheureusement vécue comme difficile pour 3.75% (3 répondants dont 2 pour qui cela est mis en lien avec leur désengagement progressif lié à la forte baisse récente d'activité rurale de la structure). Quant aux 8.7% pour lesquels la relation est jugée « variable », il peut s'agir de clients qualifiés de « exigeants, pressés mais globalement bonne relation » à « *en pointillé, on ne les voit pas assez souvent car peu interventionnistes* » avec une « *c'était excellent mais ça baisse en politesse et en reconnaissance* ».

*Perception de la relation avec les « clients éleveurs » de la clientèle :*

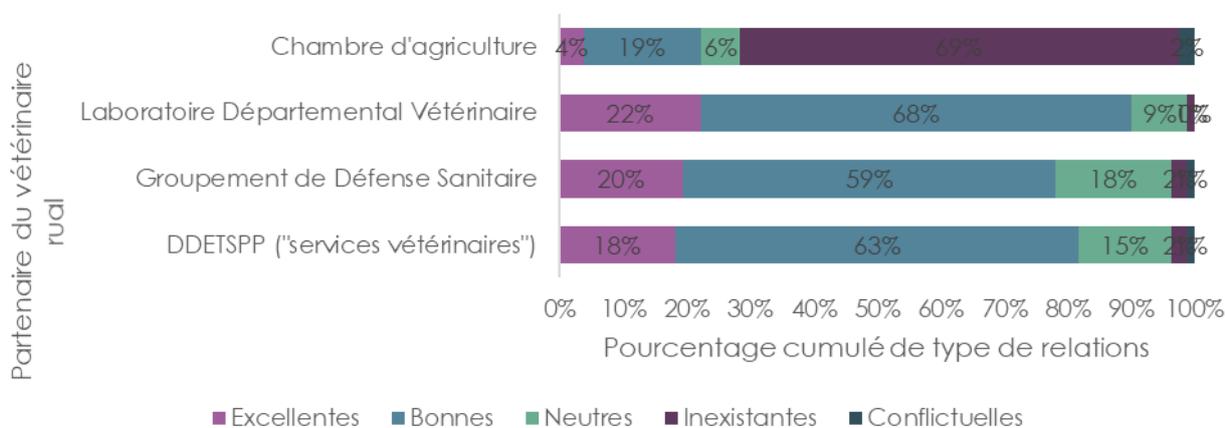


## b) Les relations avec les différents partenaires dans l'exercice rural

Le vétérinaire rural, dans les différents aspects des soins qu'il apporte aux animaux, fait évoluer sa pratique grâce et pour l'éleveur et ses représentants (Groupement de défense sanitaire (GDS) et Chambre d'agriculture). Cela est également possible grâce et pour son autorité de tutelle directe, le Ministère de l'Agriculture et son échelon départemental, la direction départementale de l'emploi, du travail, de la solidarité et de la protection des populations (DDetsPP), avec le partenariat des laboratoires départementaux vétérinaires (LDV).

Dans la majeure partie des cas, **59% à 68% les relations sont vécues comme bonnes avec les différents partenaires du quotidien de l'exercice rural**, que sont les DDetsPP, les GDS et les laboratoires, alors qu'elles sont quasi unanimement qualifiées d'inexistantes avec la Chambre d'agriculture. Il est cependant intéressant de constater que la relation qualifiée de « neutre » représente malgré tout 15% des répondants avec les DDPP, 18% avec les GDS, ce qui pourraient être amené à questionner secondairement ces notions avec soit la taille de l'exercice rural, soit les évolutions envisagées sur le moyen ou court terme dans cet exercice. La notion de relation conflictuelle est extrêmement rare (1 seul répondant) quel que soit le partenaire.

*Perception des relations avec les partenaires de l'élevage :*



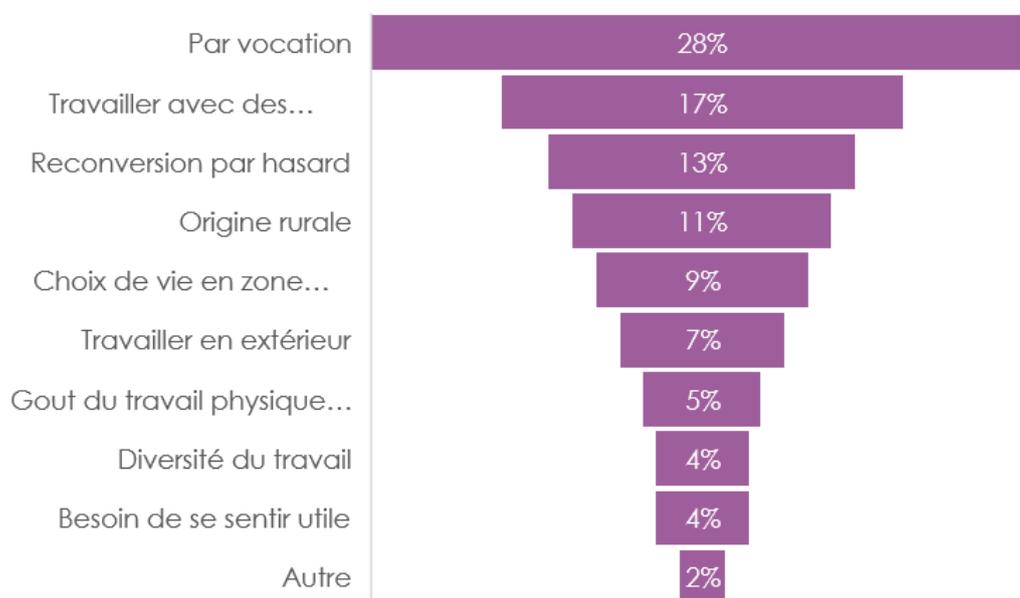
## c) Les motivations et les perspectives

### ➤ Les motivations initiales à exercer en « activité rurale »

Cette question, posée en fin d'entretien, a permis de laisser la parole au VR, exprimant toutes les aspirations de la profession. Bien sûr, **la vocation** que porte l'image du vétérinaire est importante car cela représente 28% des réponses, mais aussi **l'envie de travailler avec des professionnels** pour 17% mettant en évidence la nécessité de retendre le lien entre les 2 professions. La surprise peut venir du troisième item le plus fréquent chez 13%, qui est **une reconversion tardive**, souvent plus par les hasards des lieux de vie ou des rencontres professionnelles, alors qu'exercer en activité rurale, n'était

pas un choix d'étude ni de carrière envisagée. Pour 2 d'entre eux, il s'agissait d'une découverte de stage de fin d'année. Les origines rurales ne viennent en explication de choix de carrière que pour 11%, comme le choix de vie dans le monde rural, à la campagne, pour 9%. Le fait du besoin de travailler en activité extérieure est présent pour 7% des VR, d'avoir un travail stimulant autant physiquement qu'intellectuellement pour 5%, d'avoir une activité très variée pour 4% et le besoin de se sentir utile pour 4% aussi, viennent compléter les élans ayant amené ces vétérinaires à faire partie des 3850 vétérinaires exerçant une activité rurale ou mixte en France, sur les 19 000 praticiens actuellement. Ci-après un témoignage : *je citerai 2 raisons à la fois imaginées et terriblement réalistes qui ont pu être données de mes motivations parce que je voulais faire partie du paysage et parce que j'ai le plus beau bureau du monde* »

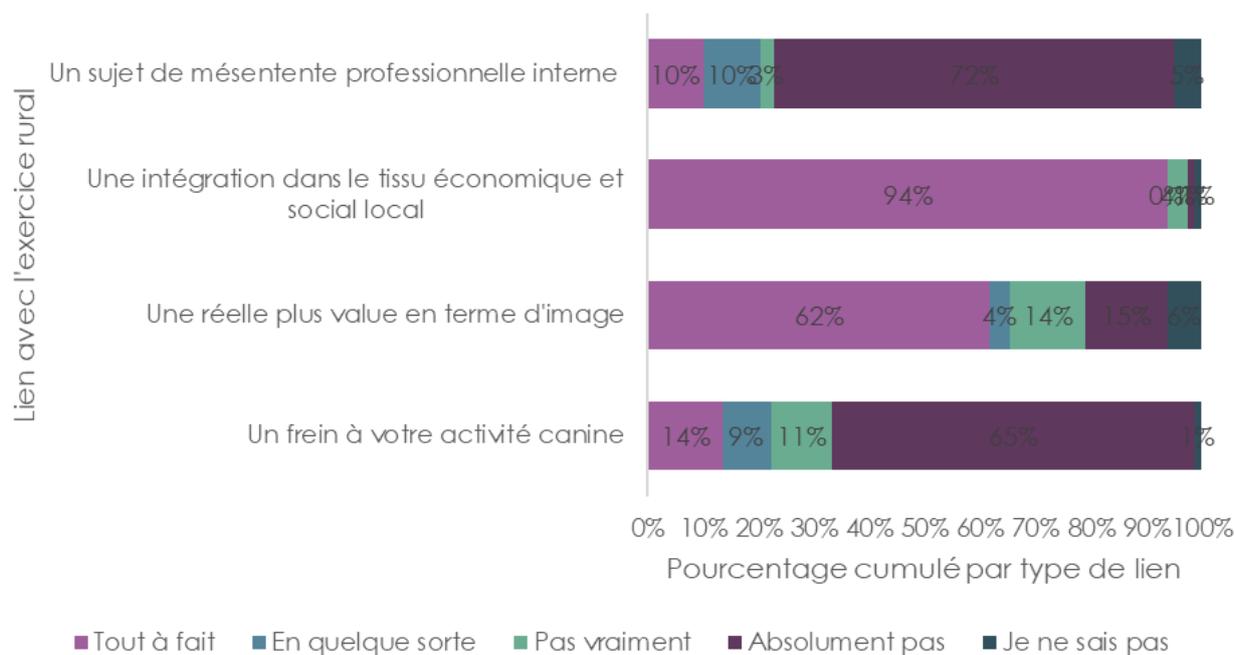
*L'origine des motivations à exercer « en activité rurale » :*



➤ Les évolutions de « leur » activité rurale

**Pour 53.1% des VR, le temps consacré à l'activité rurale diminue, principalement par baisse du nombre d'élevage, mais parfois aussi par la diminution des demandes des sollicitations des éleveurs devenus plus « techniques » qu'avant.** Le temps d'activité rurale se maintient néanmoins pour 38.3% des VR et même augmente pour 8.6% d'entre eux, en lien avec des départs en retraite de confrères voisins non remplacés.

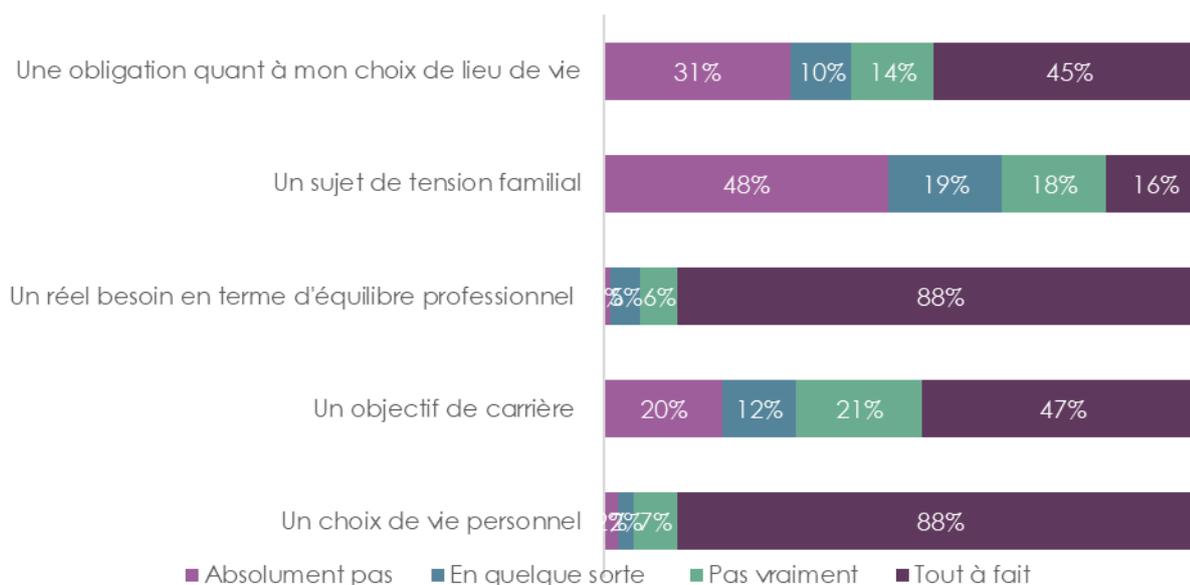
### Etat des lieux de la perception de la rurale dans la structure :



Pratiquer en activité rurale est pour 94% des VR, une réelle intégration dans le tissu économique et social local, les 6% restant exerçant encore en périphérie urbaine où le tissu rural est lui-même très tenu. **Cette activité pluraliste reste une plus-value en termes d'image pour leur structure** (62% d'entre eux), quand 24% pensent que cela ne leur en apporte moins. Il est important de constater que **65% des VR considèrent que pratiquer en activité rurale, n'est pas un frein à leur activité canine**, alors que seulement 14% y trouve un frein évident, 9% un frein éventuel et 11% un frein mineur. En termes d'entente entre confrères dans la structure, la rurale n'est pas un sujet de tension pour 72% des VR, laissant une image de cohésion autour de cette pratique. Seuls 10% vivent une forte tension dans leur structure, quand cette tension est moindre, mais ressentie, pour 10%.

Lorsque sont questionnés les choix personnels d'exercice en rurale et ce que cela représente pour chacun des VR, revient en tête **le choix de mode de vie et le besoin en termes d'équilibre professionnel d'une telle pratique** (88% de choix primordiaux pour chacun). Cela se résume moins souvent à un objectif de carrière (47%), tant le choix est plus sur l'aspect pratique que sur la réflexion de stratégie proprement dite. De même ce n'est perçu comme une obligation quant au choix de lieu de vie que pour 45%.

*Le choix de pratique de la rurale à titre personnel représente :*



**d) Les freins principaux au maintien voire au développement de l'activité rurale.**

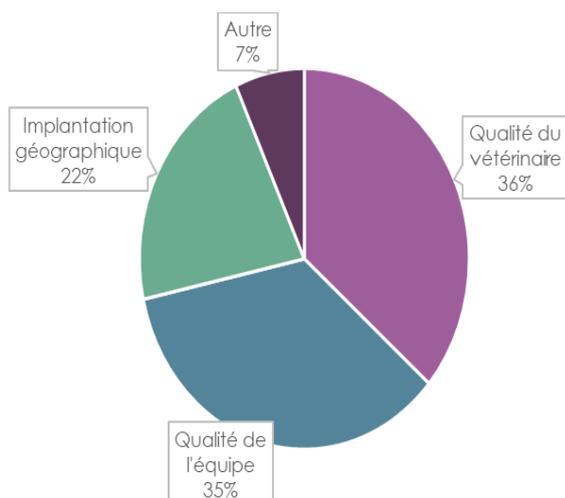
21.9% des VR incriminent le manque de temps comme principal facteur de frein à maintenir ou à développer leur activité rurale. Le manque de vétérinaires, surtout formé à cet exercice, est un frein pour 16.4%. L'augmentation de la demande en canine et les distances, sont finalement bien moins citées en frein, 6.8% chacune. Il est apparu important de différencier les 2 autres réponses : la diminution du nombre des élevages pour 28.8% et le peu de demande des éleveurs, pour 17.8%. **Cela permet de ramener des freins principaux liées à l'offre potentielle, toutes causes confondues pour 53.4% des VR à des éléments plus en lien avec le monde vétérinaire et l'élasticité de sa pratique, pour 46.6% des VR, à la demande du monde rurale pour la médecine vétérinaire.**

**e) Les atouts pour maintenir ou développer l'activité rurale**

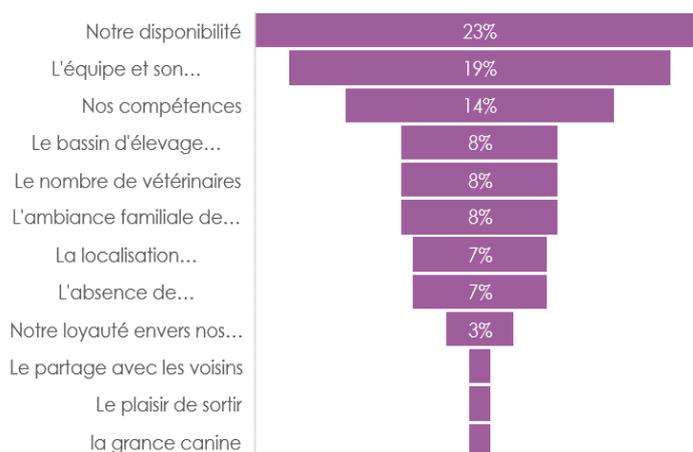
**La disponibilité est vécue comme l'atout majeur pour 23%** des vétérinaires pour le maintien de l'activité rurale, la compétence des praticiens dans leur pratique est un atout pour 14% des VR.

**La qualité de l'équipe, son dynamisme et sa cohésion, œuvreraient pour 19%** des VR, le nombre de vétérinaire et l'ambiance de clientèle pour 8%, ramenant les atouts en lien avec l'équipe de travail à 35% des atouts. Le bassin d'élevage dynamique, la localisation géographique et l'absence de concurrence pour 7 à 8% chacun, formerait le troisième socle des atouts de maintien pour 22% d'entre eux. Enfin la loyauté envers les éleveurs encore présents tient au cœur de 3% des VR.

*Les atouts globalisés des structures pour maintenir ou développer l'activité rurale :*



*Les atouts détaillés des structures pour maintenir ou développer la rurale :*



#### **f) Le questionnement du maintien ou de l'arrêt de la pratique rurale**

Cette question en fin de questionnaire, a permis de poser les perspectives et les attentes liés à l'exercice rural pour le VR au sein de sa structure. **Ainsi 70.4% des répondants n'envisagent surtout pas d'arrêter leur pratique rurale**, cette réponse étant bien entendue plus une réponse de politique de structure qu'une réponse individuelle. Cependant 16 % ont déjà évoqué le sujet, voire en ont le projet sous 5 ans. Enfin 13.6% estiment qu'ils arrêteraient l'activité rurale que s'ils devaient y être contraints, pour des motifs personnels ou professionnels.

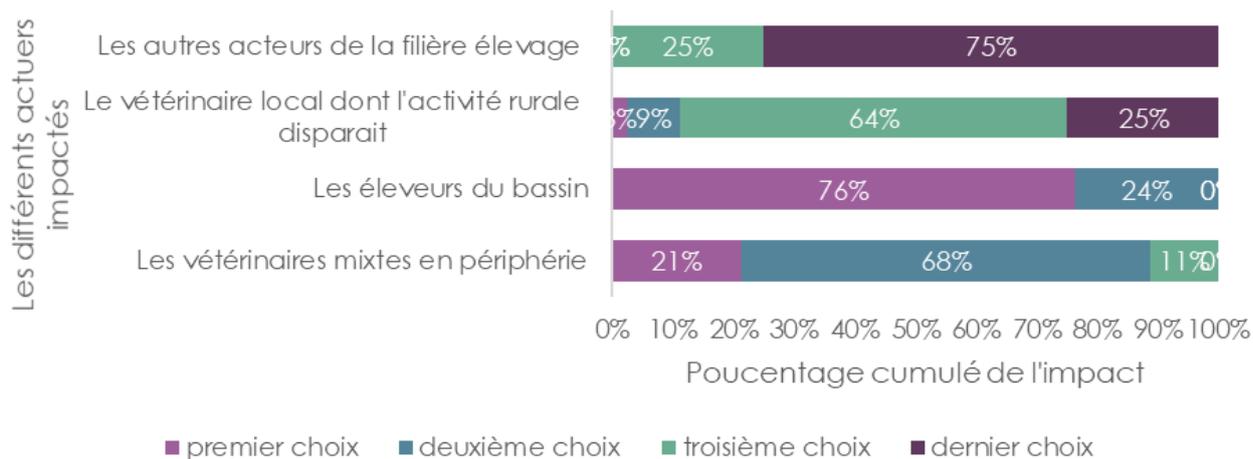
**Il faut alors souligner encore une fois la fragilité relative d'un grand nombre de structures en Occitanie, qui reposent sur le travail d'un ou 2 vétérinaires employeurs uniquement.** L'absence non prévue de l'un d'entre eux, peut alors irrémédiablement faire basculer la situation et le choix d'exercice, notamment en lien avec l'organisation des gardes.

#### **g) La perception des effets de l'arrêt de l'activité rurale**

Nous avons demandé de classer les 4 acteurs principaux de l'élevage pouvant être impactés lorsqu'un vétérinaire devait arrêter son activité rurale.

**Les éleveurs sont très majoritairement ressentis comme étant les principaux impactés à 76% en premier lieu, à 24% en second lieu.** Les vétérinaires mixtes autour apparaissent ainsi eux en seconds impactés pour 68% et en premier lieux pour 21%. A noter que le vétérinaire lui-même est ressenti comme primo impacté dans uniquement 3% et en second impacté dans 9% des réponses.

### Ressenti des vétérinaires suite à un arrêt d'activité rurale sur la zone d'élevage :



#### h) Le point sur les attentes

Seuls 17% des VR souhaitent remettre l'accent sur d'autres besoins d'accompagnement de la part du GTV. **La demande** s'axe principalement sur les points suivants :

- le recrutement,
- des informations sur le droit du travail, notamment au sujet des gardes et des astreintes,
- les droits à la formation,
- les montages de collaboration entre structure,
- l'accueil des jeunes salariés par les partenaires réunis que seraient la DRAAF, le GTV, le CRO (Conseil régional de l'Ordre) (ce qui se fait déjà en Aveyron et dans le Tarn),
- la problématique d'accès aux données d'élevage,
- la gestion des impayés et des délais en rurale sont aussi des demandes d'accompagnement,
- la formation notamment en filière bio, ou en obstétrique pour les jeunes confrères.

Dans la trousse de secours, ils souhaiteraient trouver des informations concernant :

- la demande de création de passerelle avec les écoles étrangères pour l'accueil d'étudiants,
- comment bien débiter un partenariat avec un nouvel éleveur, sont des axes intéressants,
- des informations sur les aides à l'installation.

**Nombres de ces points ont pu être abordés dans les fiches de la trousse de secours créée en lien avec cette enquête.** D'autres aspects pourront être abordés dans une suite de la mallette (partenariat nouvel éleveur, aspects réglementaires de la délégation d'actes par exemple). Certains points sont d'ailleurs déjà initiés : par exemple la remontée des données d'élevage via le lien SIGAL et le projet CALYPSO, comprendre la raison des fuites de vocation sous 5 ans d'exercice. D'autres sont partiellement en cours de mise à l'ouvrage : la sensibilisation au féminisme et le développement

de l'empathie et de la médiation (partie mis en œuvre par le Conseil de l'ordre via la formation des conseillers sur le terrain), créer des passerelles de stage avec les écoles étrangères.

**Et sur la loi DADDUE ?** Au moment de l'enquête, nous étions dans l'attente du dernier décret, dit « de zonage », faisant suite aux deux premiers décrets parus le 09.05.2021. **62% des vétérinaires se disaient alors avoir entendu parler de cette loi, sans avoir vraiment approfondi le sujet**, quand 38% n'en avaient jamais entendu parler. Le décret de zonage, incluant presque tout le territoire métropolitain hors Paris, a depuis fait l'objet de plusieurs communications et articles dans les canaux d'information professionnels.

## V – Analyse et discussion

Les résultats de cette enquête concernent 118 structures vétérinaires de la région Occitanie sur 176 structures identifiées, soit un total 334 vétérinaires diplômés exerçant « en activité rurale » en Occitanie.

### 5-1 Les structures vétérinaires en charge du maillage sur le territoire d'Occitanie

#### a) La répartition des structures dans la région

Globalement, le maillage reste correct dans toute la région à l'exception de quelques zones de tension.

#### b) Le faible partage du poids des responsabilités

➤ Un des points importants à noter est incontestablement la petite taille des structures d'exercice et surtout du nombre d'associés. En effet, 30% des structures sont en exercice unipersonnel, ce qui en cas de problème d'un vétérinaire, met directement en péril la continuité d'activité de la structure. 28% des structures ne sont qu'à 2 associés et le problème se poserait aussi de façon prégnante en cas de désistement d'un associé. Ainsi, dans 58% des structures, les vétérinaires sont 2 associés au plus à exercer. En cumulant le temps de travail des vétérinaires salariés ou collaborateurs, 54% des structures ont un temps de présence cumulé de 3 ETP maximum, en très grande majorité depuis 1 seul site d'exercice (82%).

**Il apparaît donc nécessaire de développer des axes de mise en commun des compétences et de partage des services d'astreinte.** Même si cela ne semble pas évident pour nombres de confrères, une réflexion doit s'engager sur le changement d'organisation à modéliser pour alléger le poids de l'uni-personnalité des structures (19%).

Cela peut passer par la mise en avant des solutions trouvées par certaines structures pour la PCS, comme le découplage des gardes (déjà évoqué en fiche 5 de la trousse de secours) mais aussi l'explication des différentes modélisations possibles pour aller plus loin. Nombres de confrères sont attachés à la taille de leur structure, dite « à taille humaine ». Il ne faut donc pas imposer un regroupement sensu stricto mais plutôt étudier et proposer la mise en place de regroupement de moyens ciblés et modulables selon les cas de figures (amélioration de la gestion de partage d'un salarié par exemple, logement commun, aide partagée à la gestion des plannings). Pour aller plus loin, une réflexion sur la notion de réseau du type « réseau Cristal » peut aussi être engagée afin de proposer un modèle alternatif à l'entrée dans les chaînes professionnelles.

➤ Une écrasante majorité des embauches sont en salariat (90%). **Le statut de collaborateur libéral doit être réexpliqué aux vétérinaires employeurs ainsi qu'aux confrères employés. Le cadre du droit du travail, s'il rassure les structures, est peu approprié à l'exercice de la profession, libérale** par essence, notamment en activité rurale et encore plus pour tout ce qui a trait aux astreintes.

Cet aspect est indissociable de l'image et de la réalité des besoins de terrain de la profession vétérinaire. La fiche 2 de la trousse de secours a permis d'aborder le sujet, qu'il faudra étayer afin de mieux expliquer les avantages et les inconvénients des différents types de contrat et surtout, d'accompagner le vétérinaire dans la création personnalisée de contrat de collaboration libérale. En effet, aucun contrat type n'existe, contrairement aux modèles de contrat salariés disponibles sur les sites du SNVEL ou de l'Ordre des Vétérinaires.

➤ **Des structures d'exercice très variées en termes de forme juridique mais résolument mixtes**

La totalité des structures vétérinaires enquêtées sont des cabinets ou des cliniques vétérinaires exerçant à la fois dans les animaux de rente et les animaux de compagnie. En pratique, 64,8% des structures estiment avoir un chiffre d'affaires (CA) en activité canine supérieur à celui généré par leur exercice en activité rurale. La moyenne étant à 43% du CA total réalisé dans l'exercice rural sur les 83 structures. La médiane de chiffre d'affaires des structures enquêtées est dans la tranche de 500 à 1000 K€ par an.

**Les structures occitanes sont donc résolument axées « mixte » mais la forte poussée de la demande en médecine canine pourrait faire basculer une partie des structures vers une activité exclusivement canine, tout comme les départs à la retraite d'associés non remplacés dans leur profil rural.**

En termes de forme juridique, les choix des structures sont souvent issus de leur histoire. Toutes les formes de structures juridiques existantes sont représentées. L'information en lien avec les avantages et freins que peuvent représenter chaque choix de forme juridique d'exercice est assez mal connue sur le terrain par les VR et nécessiterait une analyse et un accompagnement plus poussé pour permettre la pérennité des structures et optimiser les problématiques liées à la reprise ou au départ d'un associé.

### c) L'encadrement comptable et l'analyse comptable

Si presque toutes les structures ont un cabinet comptable de proximité à qui ils confient le montage de leur bilan, peu (24%) en tirent une analyse comptable et s'en servent comme prospective pour le pilotage de l'année à venir.

Deux exemples du manque d'analyse de la comptabilité pouvant être préjudiciable pour l'analyse des perspectives dans les structures vétérinaires sont :

- La répartition entre des chiffres d'affaires en activité rurale et en activité canine qui n'est analysée qu'en interne lorsque le logiciel de facturation est correctement paramétré (20% des structures).

La prise en compte des coûts et des recettes générées par les différents types d'activité devrait être systématique. **Il serait important d'établir un cadre général listant les données importantes à connaître pour évaluer la rentabilité de l'exercice rural dans la structure et permettre ainsi aux vétérinaires et à leur comptable de mieux cibler et ensuite analyser et adapter les projets et fonctionnements des structures.**

- Le coût d'un service d'astreinte qui est peu ou mal connu par les vétérinaires (90% ne l'ont pas chiffré), ce qui rend difficile un travail de valorisation de celui-ci. **La prise de conscience du coût de l'astreinte pourrait aboutir à la mise en place de solutions alternatives permettant de diminuer le coût de ce service mais aussi d'améliorer la qualité de vie des professionnels.**

### d) La gestion du personnel

➤ Le poids de la gestion des Ressources Humaines (RH)

**Beaucoup de vétérinaires ne se sentent pas à l'aise dans les tâches de gestion de personnel et de management.** Dans de nombreuses structures, les tâches de gestions administratives ne sont pas comptabilisées dans le temps de travail des vétérinaires associés. Les besoins d'accompagnement en gestion des RH sont à développer sur plusieurs axes :

- Une aide grâce à des documents de simplification du travail (organisation des réunions, fiches de poste etc.) dont une partie a été proposée dans la fiche 4 de la trousse de secours. Ces modèles doivent s'étoffer encore plus afin de devenir une source où le vétérinaire peut obtenir des matrices pour toute situation de gestion de personnel qu'il souhaiterait modéliser afin de l'améliorer.

- Le développement de formations personnalisées, à un prix abordable et sur une durée variable. Ces formations permettront la création d'outils de gestion et la montée en compétence de certains vétérinaires. En effet, certaines structures importantes peuvent embaucher un directeur de clinique, mais pour beaucoup de structures, plus petites, c'est important de former une personne déjà en poste ou de faire naître l'envie d'une embauche éventuellement partagée en ayant au préalable listé les points de délégation envisagés et l'orientation personnelle souhaitée de celle-ci.

Certains GIE (Groupement d'Intérêt Economique) réfléchissent à la mutualisation de certaines tâches. Il ne faut pas reproduire les mêmes types d'offre d'aide mais toucher tout vétérinaire rural au-delà de son appartenance à un GIE, en s'appuyant sur les expériences réussies. Il faudrait lister les offres actuellement présentes et celles en court d'élaboration, en rentrant en contact avec les OPV de la Région. Ce travail est à envisager suite à cette étude.

➤ L'accueil des stagiaires et des vétérinaires nouvellement embauchés

Les vocations naissent parfois de hasard et de rencontres pendant ou après leurs études. Pour exemple, 13% des vétérinaires interrogés sont personnellement arrivés à l'exercice rural « par hasard » et en dehors de toute vocation ou envie initiale. Ce choix d'activité s'est alors effectué suite à un stage ou à une embauche en clientèle mixte sur un poste « canin ». L'envie de rester dans une équipe ou dans une région a alors incité les vétérinaires à se familiariser avec l'activité rurale et à approfondir leur formation initiale.

**Pour les étudiants vétérinaires**, la loi DDADUE propose d'intégrer, par des aides durant les études, un étudiant à un « territoire ». Il faut en parallèle axer la communication vers les collectivités territoriales concernant leur rôle dans l'accueil des étudiants vétérinaires sur des périodes courtes (1 mois maximum). Une action a débuté sur notre région depuis 2 années en essayant de sensibiliser au cas par cas les mairies à la recherche de logements pour les éventuels accueils d'étudiants vétérinaires quand les structures n'en proposent pas. **Il est primordial de pouvoir améliorer l'accueil des stagiaires afin d'inciter les jeunes à découvrir les territoires ruraux.** L'accueil des vétérinaires stagiaires en court de formation à l'étranger a été abordé sur la fiche 2 de la trousse de secours et le partenariat doit donc être construit par le GTV et le CROV.

**Pour l'accueil des nouveaux vétérinaires**, un livret d'accueil devait être créé par chaque structure. Mettre une trame à disposition des structures et une aide à sa réalisation, pourra permettre de mieux accueillir et fidéliser les vétérinaires en région rurale. De plus, il est évident que « la jeune génération » a des attentes professionnelles qu'il faudra présenter largement aux confrères sur le terrain, en trouvant des outils permettant de créer une « passerelle de génération ». Le GTV Occitanie va proposer un accueil téléphonique de chaque nouveau vétérinaire arrivant en région afin de lui présenter les partenaires régionaux, leurs missions, leur fonctionnement...

De plus, la promotion du tutorat doit être accrue et l'enveloppe dédiée par la DGER adaptée au service rendu à la fois à la profession vétérinaire de terrain et à l'enseignement.

**Promouvoir les récentes avancées que permet la loi DDADUE est primordial, sensibiliser les collectivités territoriales quant à leurs compétences à accueillir les demandes de « leurs**

**vétérinaires ruraux de proximité » doit se faire rapidement et ce, hors contexte des diagnostics de territoires pilote.**

➤ Le recrutement

**Cette thématique représente indéniablement un problème pour les praticiens de terrain, mais n'est malheureusement pas spécifique à la profession vétérinaire ni à notre région.**

Au niveau national, l'augmentation de quotas et la modification du mode de recrutement des étudiants vétérinaires est en plein remaniement depuis 2 ans par le ministère et la DGAL. En effet, le recrutement est ouvert en filière « post bac » pour 160 places depuis la rentrée 2021. 480 autres étudiants poursuivent l'accès aux 4 Ecoles française via un concours (A pour 300 places suite à un cursus préparatoire en 2 ans, et 180 en concours B (faculté niveau licence) et C (BTS etc.)). Le but du gouvernement est de favoriser l'ouverture sociale à ces études et de diversifier le recrutement des grandes écoles. Les éléments de base à envisager pour le recrutement ont été présentés dans la fiche 1 de la trousse de secours. Il concerne autant le personnel vétérinaire que le personnel non vétérinaire. Au-delà des aspects administratifs, la perception du métier et les attentes des jeunes diplômés vétérinaires ont besoin d'être mieux cernés et expliqués aux vétérinaires sur le terrain, parfois démunis face à ces changements. Le partenariat du GTV Occitanie avec le GTV Junior de Toulouse qui est déjà en place, pourrait donner lieu à un travail encadré en ce sens.

**Dans les structures, apprendre à mieux communiquer pour mieux comprendre les attentes des jeunes diplômés et dans l'autre sens, faire comprendre les attentes de la profession et des employeurs aux nouveaux arrivants, est un travail de fond qui liera ensuite réellement une équipe.** Cette qualité d'équipe est le second atout de maintien au développement de l'activité rurale dans une structure, (perçue comme tel par 19% des vétérinaires), la disponibilité s'y ajoutant pour 23%.

## **5.2 Les structures vétérinaires et leur cadre de travail règlementaire**

Nous avons, au cours de cette enquête, questionné les vétérinaires sur les sujets qui, outre les précédents déjà évoqués, peuvent être à l'origine d'un arrêt de l'activité rurale.

### **a) La permanence et continuité de soins (PCS)**

La majeure partie des structures s'organisent en interne mais encore trop souvent en opérant un simple transfert de leur ligne fixe pour les appels gardes. L'absence de filtre ne permet pas au client de savoir quand le vétérinaire est en activité classique ou quand il est « de garde ». Il fait peser un poids énorme d'hyper-disponibilité sur les vétérinaires. Cela tend à avoir un impact de plus en

plus fort sur la gestion de la vie personnelle. **Ce poids de la gestion des gardes, pourrait être une cause d'arrêt de la pratique rurale pour un tiers des structures interrogées.**

Aussi le GTV Occitanie pourrait mener plusieurs actions afin d'aider les vétérinaires à repenser l'hyper-disponibilité qu'impose ce choix professionnel :

- en les sensibilisant à davantage valoriser ce service via leur communication aux clients notamment à travers les Conditions générales de fonctionnement (Fiche 3 de la trousse de secours),
- en les accompagnant vers une prise en charge différente des appels lors des astreintes, tout en conservant la qualité des services rendus et en sauvegardant la qualité de vie des praticiens (Fiche 5 de la trousse de secours),
- en valorisant la réflexion de partage de système de garde et éventuellement de découplage entre garde canine et garde rurale. Cela nécessite alors un changement de conception globale des modes de fonctionnement actuels sur le sujet. Ces temps de sensibilisation pourraient se faire lors de réunion d'information et de réflexion par zone géographique.

#### **b) La perception des revenus associés à la prophylaxie**

**61% des vétérinaires considèrent qu'effectuer ce travail de gestion sanitaire obligatoire pour l'Etat et pour les éleveurs, est une opération au moins financièrement nulle pour eux, voir déficitaire.** Il faudra poursuivre le travail engagé par le GTV Occitanie depuis 2 ans en partenariat avec le CROV Occitanie, sur l'accompagnement à la représentation et aux discussions lors des réunions dites « bipartites ». Les tarifs en lien avec la prophylaxie y sont discutés et décidés en concertation avec les représentants des éleveurs. L'importance de sensibiliser les éleveurs sur le sujet devient incontournable, notamment pour les départements où les frais de déplacement ne sont pas intégrés dans les tarifications de travail, pourtant forcément à domicile.

#### **c) Les visites sanitaires (VS)**

Avec 85% des structures ayant au moins 6 types d'atelier différents en mandat sanitaire, les compétences des vétérinaires ruraux en Occitanie sont larges. Pourtant leur réalisation n'est pas facilitée malgré leurs aspects obligatoires. **Les difficultés constatées sont : le refus des éleveurs (malgré l'aspect obligatoire), la mise à disposition tardive des éléments de saisie (ce qui ne permet pas de les organiser en même temps que les actes de prophylaxies) et la non prise en charge des frais de déplacement.**

Le retard de mise à disposition des éléments annuels actualisés de réalisation des VS est une réelle difficulté pour la bonne gestion de leur réalisation. La mise à disposition en avance sur la

campagne des visites sanitaires, permettrait une meilleure anticipation du travail, de meilleurs taux de réalisation et une meilleure perception de leur intérêt sur le terrain par les praticiens. Le GTV Occitanie propose des visioconférences pour accompagner les vétérinaires dans la réalisation des VS.

#### **d) Les Bilans sanitaires d'élevage (BSE)**

Les freins à la réalisation des BSE sont multiples. Le premier est la **difficulté à sensibiliser les éleveurs à l'intérêt de les réaliser**. Mais, comme pour les visites sanitaires, les vétérinaires ne devraient pas avoir à motiver leurs éleveurs pour suivre ces aspects réglementaires obligatoires pour eux. Ce manque de motivation génère une perte de temps et d'efficacité pour 61% des vétérinaires. De plus, ce frein ne permet pas aux vétérinaires de se sentir légitimes à facturer ces BSE dans 36% des cas. Alors que le BSE est dans l'intérêt de l'éleveur ne serait que par l'économie du nombre de visite pour permettre la délivrance du médicament.

Le second frein est **l'accessibilité des données d'élevage** qui reste problématique en Occitanie, notamment par l'absence de passerelle Vetelevage, mais aussi à cause des nombreux problèmes informatiques liés à l'utilisation de Bdivet. L'attente des modifications réglementaires sur le volet « suivi sanitaire permanent » est importante et prévue sous 6 mois. Elle permettra de remettre à jour la fiche 6 de la trousse de secours. Suite aux modifications de réglementation sur le sujet, le GTV pourra communiquer à la fois vers les vétérinaires sur les aspects positifs et importants à mettre en valeur et vers les représentants des éleveurs afin qu'ils communiquent eux aussi sur ces intérêts auprès des éleveurs.

#### **e) La gestion de la pharmacie**

**Le contrôle de la pharmacie est un sujet de stress pour les praticiens, qui sont conscients de leurs limites et parfois de certaines lacunes**. Le besoin d'accompagnement sur le sujet est important afin de permettre à chaque structure de pouvoir inclure les divers aspects de la réglementation dans son fonctionnement quotidien. La poursuite de la promotion de l'outil des autocontrôles mis en place par la SNGTV est indispensable. De même envisager la mise en place de contrôle volontaire auprès de l'administration serait important afin de fluidifier et d'améliorer ces points de gestion qui représentent des enjeux cruciaux pour la profession. Enfin, la promotion des formations continues au mandat sanitaire doit se poursuivre voire se renforcer, afin que chaque vétérinaire « sanitaire » puisse maîtriser ces engagements et solliciter si besoin les accompagnements que le GTV devra développer pour renforcer la force du maillage sur le sujet.

## 5.3 Le partenariat avec les acteurs incontournables du maillage

### a) Le partenariat avec les éleveurs

#### ➤ Les services proposés

Pour le moment, 59% des structures proposent des services complémentaires aux urgences et à la médecine classique mais **61% n'envisagent pas d'en développer plus dans les années à venir**. La relation ressentie « bonne » avec les éleveurs est un atout pour le maintien du maillage. **Toutefois des actions pour renforcer le partenariat éleveur – vétérinaire et pour valider l'adéquation de l'offre de service des structures vétérinaires avec la demande en élevage, pourraient être un axe de travail important.**

La création d'un document d'accompagnement de l'accueil du nouvel éleveur lors de la première désignation ou de changements de vétérinaire sanitaire, pourrait être créé. Il serait ensuite diffusé dans les structures afin de créer un lien plus important et mieux structuré dès le début du partenariat éleveur/vétérinaire. Une partie de ces éléments pourrait aussi être mis en parallèle ou incluse dans les conditions générales d'exercices (comme évoqué dans la fiche 3 de la trousse de secours).

#### ➤ Le conventionnement

La contractualisation consiste à établir un contrat entre différentes parties (éleveurs et vétérinaires) pour une activité définie. Aujourd'hui, certains vétérinaires contractualisent avec leurs éleveurs, notamment en suivi de reproduction. Le conventionnement est différent : il est plus global. Le contrat est passé entre une structure vétérinaire libérale et un collectif d'éleveurs (association loi 1901). Cela permet notamment la mutualisation des coûts et des risques et la création d'une dynamique collective sur un territoire. **Le conventionnement est peu utilisé en Occitanie, même si la plupart des vétérinaires en ont connaissance.** Cet aspect, bien que faisant l'objet de la fiche 8 de la trousse de secours est encore trop méconnu sur le terrain et entouré d'une aura de complexité qu'il faut pouvoir lever.

### b) Le partenariat avec les OPA- OPV (Organisme Professionnel Agricole / Vétérinaire)

La remontée des données d'élevage via **le projet CALYPSO** est un projet ambitieux qui va se mettre en place sous 2 ans et cela devrait apporter des avancées notables sur le terrain. Il faudra prévoir des moments d'information et de sensibilisation avant son entrée en action pour les praticiens, afin de leur permettre d'adapter leurs outils de gestion en amont. Le GTV devrait préparer en amont ces outils de formation et d'information pour les praticiens. En analysant les retours des vétérinaires, les réunions de lancement de prophylaxie pourraient se prévoir plus tôt en saison afin de laisser une

marge d'échange possible entre les situations de terrain à partager entre confrères et les autres acteurs de l'élevage présents.

## **5.4 Les perspectives de l'exercice en activité rurale vu par les vétérinaires**

**Le plus souvent, le temps consacré à l'activité rurale baisse ou se maintient** dans la grande majorité des structures (91%).

### **a) Les freins au maintien de l'activité rurale**

**Le premier frein perçu est la baisse du nombre d'élevage et des sollicitations des éleveurs** (47%) quand le manque de recrutement représente que 16% des freins perçus. La redéfinition des attentes des éleveurs vis-à-vis de leurs vétérinaires est donc primordiale afin d'aider à la mise en adéquation des attentes mais aussi d'éviter le découragement des jeunes recrues. Le GTV Occitanie souhaite réactualiser le projet FEADER 2019-2020 de rencontre éleveurs/vétérinaires lors de manifestations agricoles afin de sensibiliser ces 2 partenaires aux attentes des uns et des autres.

### **b) Les atouts au maintien de l'activité rurale**

**La disponibilité et la qualité de l'équipe de travail représentent 42% des atouts** perçus par les vétérinaires. L'ambiance de travail, la qualité de gestion des plannings de garde vu précédemment, sont autant de facteurs qui soudent une équipe autour d'un projet commun d'activité, pour l'heure encore orientée en mixte pour 70%. L'important est de soutenir aussi les 30% qui se questionnent et qui pourraient se diriger vers un arrêt de leur activité rurale, si cette activité devenait trop lourde à gérer. Il semblerait intéressant de questionner les vétérinaires ayant cessé leur activité rurale. Cela pourrait permettre de mettre en lumière les raisons d'arrêt de l'activité rurale. Il serait important de les questionner aussi sur les suites perçues dans leurs clientèles, afin de permettre un échange d'information avec les confrères qui sont éventuellement en réflexion.

## VI Conclusions

### Les points forts du maillage vétérinaire en Occitanie sont donc

- la forte implication et la motivation des vétérinaires sur le terrain,
- la réalité de leur vocation née suite à un accueil réussi dans le bassin de vie et/ou dans la structure professionnelle,
- la qualité relationnelle perçue globalement « bonne » avec les éleveurs.

### Les points de fragilité, qui ne sont pas toujours des points faibles pour autant sont

- la petite taille des structures sur le terrain,
- le manque de maîtrise d'une partie des aspects économiques et juridiques qui se rapportent à leur exercice. Cela est souvent à mettre en lien avec un manque de formation initiale ou continue sur le sujet. La montée en puissance de groupes financiers rachetant des clientèles en proposant d'aider ou de délester le vétérinaire de tous ces aspects de gestion, pose question. Le risque majeur est la reprise de structures mixtes à fort potentiel canin où l'exercice rural est peu viable financièrement et peut être amené à disparaître avec en conséquence un fort impact sur le maillage des vétérinaires sanitaires ruraux. Afin d'éviter cet écueil, tout ce qui pourra être fait pour alléger la charge de travail des associés et pour favoriser la reprise des parts des entreprises, devra être rapidement mise en œuvre.

Pour cela notre travail d'enquête et la création de « **la trousse de secours à l'usage de l'entrepreneur vétérinaire mixte** » doivent permettre de mettre en place de nouveaux projets en concertation avec les autres représentations professionnelles (OPA, OPV, DRAAF, Région, collectivités territoriales, Chambre d'agriculture...) afin de bénéficier de leurs expertises et de leurs connaissances. Au cours de ce rapport plusieurs possibilités d'actions ont été abordées, le récapitulatif de ces actions est en annexe 2. Le GTV Occitanie travaillera à les mettre en place avec comme objectif principal le maintien de l'activité rurale des vétérinaires et par conséquent du suivi sanitaire des élevages.

### Annexes :

- Annexe 1 : le questionnaire d'enquête
- Annexe 2 : les propositions d'action