



# **Mission pour l'Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire**

## **Analyse prospective des besoins de diplômés vétérinaires en France**

**Octobre 2019**



## Préface

Le corps professionnel vétérinaire évolue dans un monde en mutation. Il fait face à de nombreux défis qui induisent des changements humains, sociaux, économiques, techniques et scientifiques.

Dans un contexte de transformations profondes et de transition des modes de production et de consommation, le corps professionnel des vétérinaires se pose la question des profils vétérinaires dont la France, pays membre de l'Union européenne, aura besoin pour répondre à la demande : médecine et chirurgie des animaux, vétérinaire inspecteur de santé publique dans les fonctions publiques d'Etat et territoriales, de la sécurité sanitaire des aliments, gestionnaire du risque, vétérinaire enseignant, chercheur, expert auprès des tribunaux, des sociétés d'assurance, vétérinaire des armées, de la sécurité civile, des laboratoires publics d'analyse, de l'industrie pharmaceutique, de l'industrie agro-alimentaire, au sein d'ONG, d'associations de protection animale, des parcs zoologiques, sans oublier les vétérinaires usant de leur diplôme à l'international.

Les évolutions sociétales placent l'environnement, l'Homme et l'animal au cœur des préoccupations de la population, offrant une opportunité à la profession de se positionner en acteur des trois santés, humaine, animale et environnementale. De nouvelles missions et de nouveaux métiers sont déjà ou seront à portée du diplôme vétérinaire.

Le vétérinaire pour animaux de compagnie est confronté à une clientèle de plus en plus exigeante, constituée pour une part d'une jeune génération très technophile, tournée vers les plateformes collaboratives et, d'autre part, de seniors dont les besoins en matière de services évoluent.

Le secteur de l'élevage, historiquement cœur de métier de la profession, subit des crises successives. Il est en recherche de nouveaux modèles en adéquation avec les attentes des consommateurs, relatives aux modes de production et de consommation des produits d'origine animale, dans un contexte de diminution du nombre d'exploitations agricoles, de leur modernisation et d'augmentation de leur taille. A cette évolution structurelle vient s'ajouter la forte demande du grand public pour un bien-être animal assuré et renforcé, une production « bio » et, dans une moindre mesure, la pression des associations militantes contre l'élevage en général.

Le profil sociologique vétérinaire est également affecté, les jeunes ayant un rapport au travail très différent de leurs aînés. L'équilibre vie privée / vie professionnelle a désormais remplacé l'abnégation et la disponibilité.

La démographie vétérinaire continue de progresser. En 2019, 968 nouveaux vétérinaires sont inscrits au tableau de l'Ordre, dont 63% sont formés dans les quatre écoles nationales vétérinaires, les autres étant issus d'écoles ou d'universités de pays européens.



Au 31 décembre 2019, l'Ordre comptait 18 874 inscrits, exerçant dans près de 7 954 établissements vétérinaires. Au-delà, il est estimé que 22 000 vétérinaires usent de leur diplôme à titre professionnel en France, DOM et COM.

La profession est confrontée à des problèmes de recrutement dans tous ses métiers. Ce phénomène se révèle très hétérogène en fonction de la particularité et de l'attractivité des territoires et des espèces soignées. Il est accentué dans les territoires ruraux, posant la question du maillage vétérinaire et de l'efficacité des plans de maîtrise sanitaire, notamment en situation de crise.

Pour répondre à cette situation, des mesures ont déjà été prises, se traduisant par l'augmentation du nombre de places dans les écoles nationales vétérinaires françaises (640 places au concours 2020). Cette solution ayant été mise en œuvre récemment. Les premières promotions « augmentées » sont arrivées sur le marché du travail à l'été 2018. Elles seront suivies d'une deuxième vague à l'été 2023.

A la lumière de ces constats, les organismes représentatifs de la profession vétérinaire (CNOV – FSFV pour l'ensemble des syndicats vétérinaires – AFVAC – AVEF – SNGTV) et la Direction générale de l'enseignement et de la recherche ont financé la présente étude prospective qualitative et quantitative sur les besoins en diplômés vétérinaires dans les 5 ans, 10 ans, 15 ans, qu'ils ont confiée après un appel à projet à la société Phylum.

Cette étude, par l'éclairage qu'elle apporte au corps professionnel vétérinaire et au Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, a pour objectif de mieux anticiper les politiques publiques et les besoins de la Nation en matière de santé animale, de protection de la santé humaine et de préservation de l'environnement.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

DV Jacques GUERIN

Président de l'Observatoire national démographique de la profession vétérinaire



## Note de Phylum à l'attention du lecteur

L'objet de notre étude était de proposer une analyse prospective des besoins en diplômés vétérinaires en France dans les 5 ans, 10 ans et 15 ans à venir. En France, la population vétérinaire se répartit en trois pôles : les praticiens, les vétérinaires travaillant dans le secteur public et ceux travaillant dans le secteur privé non soignant. Les praticiens représentent plus de 80% de cette population, notre travail est donc majoritairement axé sur ces derniers qui ont fait l'objet d'une étude rétrospective préalablement à l'étude prospective. Cette étude rétrospective a été permise grâce à l'exploitation des données de la base ordinale, vaste source d'informations précieuses sur la population vétérinaire. Cependant, cette base étant ancienne, elle présente encore plusieurs erreurs et imprécisions. En revanche, le travail continu de l'observatoire national démographique de la profession vétérinaire a déjà permis de réviser et de fiabiliser la base ordinale, et ce processus encore en cours aujourd'hui.

L'équipe de projet est constituée des Organisations Professionnelles Vétérinaires avec Denis Avignon, vice-président du Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires (CNOV), Eric Gaguère, président sortant de l'Association Française des Vétérinaires pour Animaux de Compagnie (AFVAC) et représentant pour notre mission tous les organismes techniques et Eric Lejeau, vice-président du Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral (SNVEL). L'enseignement vétérinaire est représenté par Valérie Baduel, directrice adjointe de l'enseignement et de la recherche au ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation et Christophe Degueurce, directeur de l'Ecole Nationale Vétérinaire de Maisons-Alfort. La mission a été menée par Philippe Baralon et Lucile Frayssinet dans l'équipe Phylum avec l'appui sur l'aspect méthodologique de Pierre Sans, professeur en productions animales et économie à l'Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse.

Suite à cette étude, un outil informatique paramétrable a été livré aux organisations professionnelles vétérinaires afin de pouvoir adapter et répéter l'analyse prospective.



## Table des matières

<b>1 -</b>	<b>ETUDE DE LA POPULATION DE PRATICIENS VETERINAIRES .....</b>	<b>6</b>
1.1 -	PRESENTATION DU FONCTIONNEMENT DU MODELE PRODUIT PAR PHYLUM.....	6
1.1.1 -	<i>Représentation schématique du modèle .....</i>	6
1.1.2 -	<i>Répartition des vétérinaires praticiens par domaine d'activité .....</i>	7
1.1.3 -	<i>Processus général de détermination du besoin annuel en effectifs.....</i>	8
1.1.4 -	<i>Outil paramétrable .....</i>	9
1.2 -	ANALYSE RETROSPECTIVE DE LA POPULATION VETERINAIRE : 2016 – 2018 .....	9
1.2.1 -	<i>Détermination de la population de vétérinaires praticiens en effectifs.....</i>	9
1.2.2 -	<i>Transformation des effectifs en UTH .....</i>	10
1.3 -	MODELE 2019 – 2023 .....	11
1.3.1 -	<i>Taux de croissance par domaine d'activité 2019-2023.....</i>	11
1.3.2 -	<i>Gains de productivité.....</i>	12
1.3.3 -	<i>Erosion annuelle.....</i>	12
1.3.4 -	<i>Transferts internes.....</i>	12
1.3.5 -	<i>Résultats du modèle 2019 – 2023.....</i>	12
1.4 -	PERSPECTIVES ET SCENARIOS 2023 – 2028 ET 2028 – 2033 .....	13
1.4.1 -	<i>Détermination des différents paramètres du modèle.....</i>	13
1.4.2 -	<i>Constitution des scénarios par secteur d'activité.....</i>	15
<b>2 -</b>	<b>SALARIES DU SECTEUR PRIVE ET DU SECTEUR PUBLIC.....</b>	<b>25</b>
2.1 -	SECTEUR PUBLIC .....	25
2.2 -	SECTEUR PRIVE NON SOIGNANT.....	25
<b>3 -</b>	<b>CONCLUSIONS .....</b>	<b>26</b>
3.1 -	SECTEUR DES PRATICIENS.....	26
3.2 -	RESULTATS FINAUX (SCENARIO CENTRAL) .....	27
3.3 -	SUITES A DONNER AU PROJET .....	30
	<b>ANNEXE : PRINCIPALES SOURCES UTILISEES.....</b>	<b>31</b>

# 1 - Etude de la population de praticiens vétérinaires

## 1.1 - Présentation du fonctionnement du modèle produit par Phylum

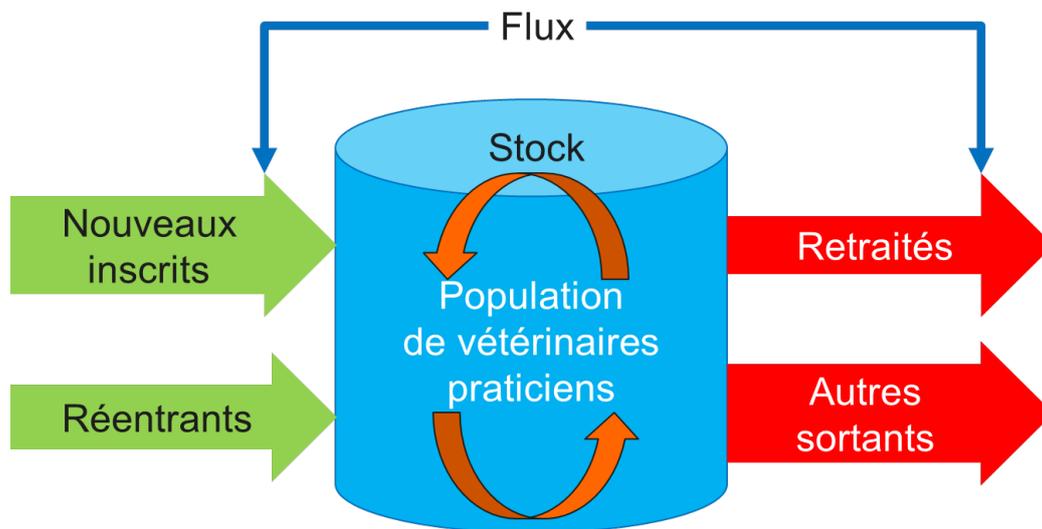
### 1.1.1 - Représentation schématique du modèle

La population de vétérinaires praticiens constitue un stock, stock qui n'est ni immobile ni fermé.

En effet, chaque année la population reçoit des nouveaux vétérinaires sous deux formes : les primo-inscrits et les réentrants, vétérinaires préalablement inscrits au tableau de l'ordre qui en sont sortis avant d'y entrer à nouveau. D'autre part, des vétérinaires sortent de la base soit pour partir à la retraite, soit pour d'autres raisons. Les flux de vétérinaires réentrants et sortants du tableau pour une autre raison que la retraite sont définis comme un taux d'érosion que nous avons considéré stable au fil des ans.

Comme précisé précédemment, ce stock n'est pas immobile car il connaît chaque année des transferts internes. Ces transferts de praticiens sont composés de **transferts entre domaines d'activités** ainsi que de **transferts de statut**. Ces transferts internes (expliqués dans le point 1.1.3) ont été évalués et constituent un élément paramétrable du modèle.

Ainsi, notre étude cherche à quantifier les primo-inscrits nécessaires année après année.



$$\text{Erosion} = \text{Autres sortants} - \text{réentrants}$$

Figure 1 Schéma du modèle de l'étude des praticiens

Ce stock de vétérinaires praticiens a été déterminé par une étude approfondie de la base ordinale. Les grandeurs en effectifs ont été transposées en Unités de Travail Humain (UTH).



### 1.1.2 - Répartition des vétérinaires praticiens par domaine d'activité

Les praticiens ont été répartis selon différents domaines d'activités d'après les informations entrées dans la base ordinale. Un vétérinaire en pratique exclusive est un vétérinaire qui n'a déclaré traiter aucune autre espèce que celles présentes dans la catégorie en question. Un vétérinaire en pratique mixte est un vétérinaire qui a déclaré traiter plusieurs espèces appartenant à des catégories (définies ci-dessous) différentes, ce vétérinaire se verra donc attribué un domaine majeur (première espèce déclarée) ainsi qu'un domaine mineur (deuxième espèce déclarée).

Les domaines d'activités qui ont été définis sont les suivants :

- **Animaux de compagnie** (animaux de compagnie et/ou NAC)
  - Animaux de compagnie
  - Mixte à dominante animaux de compagnie
- **Animaux de rente – industrie** (Porcs et/ou Volailles d'élevage et/ou Veaux de boucherie et/ou Lapins d'élevage et/ou Apiculture et/ou Pisciculture)
  - Animaux de rente - industrie
  - Mixte à dominante animaux de rente – industrie
- **Animaux de rente – ruminants** (Bovins et/ou bovins allaitants et/ou bovins engraissement et/ou bovins laitiers et/ou caprins et/ou ovins)
  - Animaux de rente - ruminants
  - Mixte à dominante animaux de rente – ruminants
- **Equins**
  - Equins
  - Mixte à dominante équins
- **Faune sauvage**
  - Faune sauvage
  - Mixte à dominante faune sauvage
- **Animaux de laboratoire**

Par souci de simplicité pour présenter les résultats, ces vétérinaires ont été répartis dans un second temps dans 5 catégories. Les effectifs des domaines d'activités des vétérinaires mixtes sont basculés sur les effectifs des domaines d'activités exclusifs à hauteur de 67% pour le domaine majeur et 33% pour le domaine mineur.

Les catégories sont les suivantes :

- **Animaux de compagnie**
- **Animaux de rente ruminants**
- **Animaux de rente monogastriques**
- **Equins**



- **Autres** : animaux de laboratoire, faune sauvage, et praticiens dont le domaine d'activité n'est pas renseigné dans la base ordinale.

### 1.1.3 - Processus général de détermination du besoin annuel en effectifs

Chaque domaine d'activité étudié s'insère dans une économie de marché particulière qui impose donc une réflexion par secteur.

Les deux premiers paramètres pris en compte sont la croissance du marché et les gains de productivité. Ces gains de productivité sont issus en très grande partie de l'utilisation des nouvelles technologies ainsi que de la délégation d'actes, bien plus difficilement mise en place en modèle ambulatoire qu'en modèle hospitalier. En appliquant ces taux de croissance de marché et de gains de productivité par domaine d'activité à la population de vétérinaires praticiens en UTH en année N, nous avons déterminé une population cible en UTH pour l'année N+5.

A cette population cible ont été appliqués les différents facteurs annuels de variation :

- le **facteur d'érosion**, défini comme la différence entre les praticiens sortants non retraités et les réentrants au tableau de l'Ordre.
- les **retraites** qui correspondent à la seconde partie des sortants du tableau de l'Ordre.
- les **transferts internes entre domaines d'activités** qui correspondent aux praticiens qui changent de domaine d'exercice (par exemple, un mixte canin qui passe en activité canine exclusive). Ces transferts ne sont en aucun cas générateurs d'UTH.
- les **transferts internes de statut** qui correspondent à un changement de statut du praticien au cours de sa carrière, par exemple au passage du statut de salarié au statut d'associé. Ces derniers sont alors générateurs d'UTH.

Suite à l'application de ces différents paramètres à la population cible, les besoins en UTH entre les années N et N+5 ont été calculés.

Ces besoins ont ensuite été transposés en effectifs, permettant de déduire le nombre annuel de nouveaux inscrits nécessaires à la profession vétérinaire française.

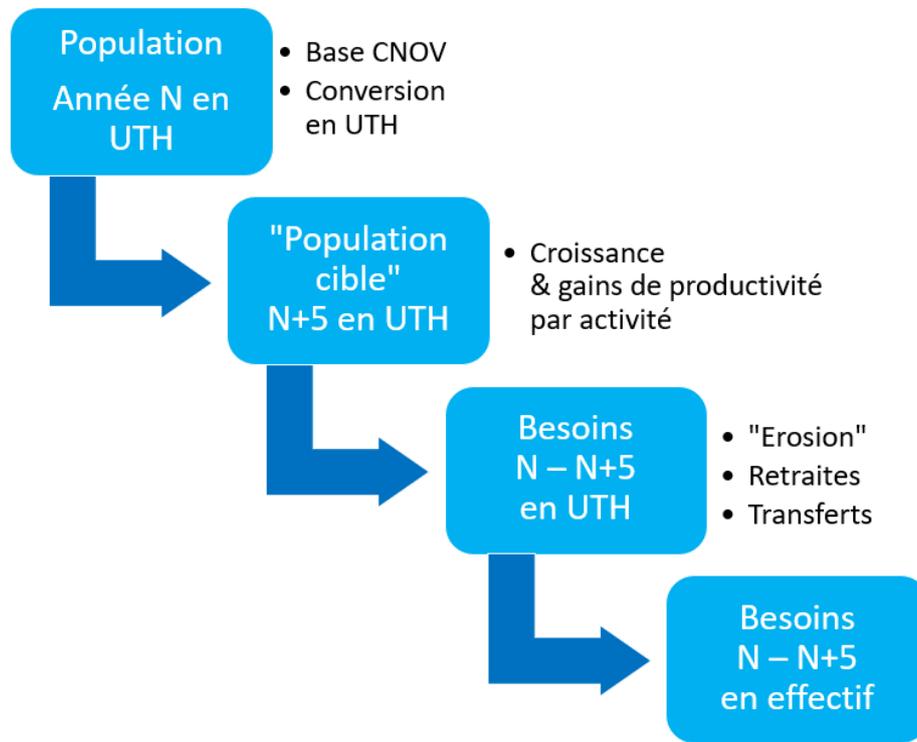


Figure 2 Détermination du besoin en effectifs de praticiens

#### 1.1.4 - Outil paramétrable

A l'issue de la mission, un outil paramétrable a été fourni aux Organisations Professionnelles Vétérinaires afin de pouvoir répéter mais aussi adapter cette analyse prospective.

Tout cet outil part d'une population donnée en UTH. La croissance de marché, les gains de productivité annuels, les taux d'érosions et les différents taux de transferts (domaines d'activités et statut) sont paramétrables par domaine d'activité afin d'adapter le modèle et d'obtenir le résultat en besoins en UTH. D'autre part, il est également possible de paramétrer le ratio hommes/femmes, le temps de travail, le taux de temps complet ainsi que la quotité de temps partiel pour chaque catégorie afin de retrouver un résultat exprimé en effectifs.

### 1.2 - Analyse rétrospective de la population vétérinaire : 2016 – 2018

#### 1.2.1 - Détermination de la population de vétérinaires praticiens en effectifs

L'analyse rétrospective de la population vétérinaire s'est basée sur des extractions de la base ordinaire au 31 décembre 2016, 31 décembre 2017 et 31 décembre 2018. Cette base a ensuite été exploitée avec différents filtres, afin de caractériser au mieux la population.



Nous avons alors isolé une première population de vétérinaires actifs praticiens qui sont les vétérinaires inscrits dans la base dans une des catégories ci-dessous :

- Vétérinaire inscrit : Collaborateur libéral
- Vétérinaire inscrit : Exercice libéral associé
- Vétérinaire inscrit : Exercice libéral individuel
- Vétérinaire inscrit : Salarié secteur libéral

La population de vétérinaires praticiens a ensuite été affinée en filtrant les vétérinaires déclarés temporairement sans activité (TSA), qui représentent uniquement des vétérinaires dont la situation n'est pas connue depuis l'expiration de leur dernier contrat de travail. Cette situation est uniquement liée aux imperfections de la base ordinale et le nombre de vétérinaires dans cette catégorie est en forte réduction année après année suite aux différentes corrections appliquées. Nous avons donc considéré que les vétérinaires déclarés TSA de moins de 60 ans qui avaient une espèce déclarée étaient praticiens pendant l'année considérée. En revanche, nous avons exclu les TSA de plus de 60 ans, considérant qu'il n'étaient aujourd'hui plus praticiens.

Tableau 1 Population 2018 en effectifs

Effectifs_18	AC	AR Rum	EQ	AR Mono	Autres	Total
Femmes	7 061	972	669	191	375	9 268
Hommes	5 073	2 326	467	248	206	8 320
Total	12 135	3 298	1 136	439	581	17 588

### 1.2.2 - Transformation des effectifs en UTH

Les statistiques de l'INSEE sur les heures travaillées selon le statut, la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2018 sont prises comme source pour transformer les effectifs de praticiens en UTH :

- Nous utilisons comme référence pour définir 1 UTH la durée légale annuelle de travail à temps complet soit 1 607h (source : INSEE)
- La durée annuelle effective d'une femme non salariée est de 1 765h soit 39,7 h/semaine (source : INSEE). On appliquera donc le coefficient **1,1** aux effectifs de **femmes** pour obtenir le résultat en UTH.
- La durée annuelle effective d'un homme non salarié est de 2 225h soit 48,5 h/semaine (source : INSEE). On appliquera donc le coefficient **1,4** aux effectifs **d'hommes** pour obtenir le résultat en UTH.
- La durée annuelle effective d'une femme salariée est de 1 612h (source : INSEE) et la déclaration DADS nous indique que 54% travaillent à temps plein. Nous avons



fixé la quotité de temps partiel à 50% du temps de travail. On appliquera donc le coefficient **0,8** aux femmes salariées pour obtenir le résultat en UTH.

- La durée annuelle effective d'un homme salarié est de 1 731h (source : INSEE) et la déclaration DADS nous indique que 68% travaillent à temps plein. Nous avons fixé la quotité de temps partiel à 50% du temps de travail. On appliquera donc le coefficient **0,9** aux hommes salariés pour obtenir le résultat en UTH.

La population de praticiens en 2018 exprimée en UTH est donc la suivante :

Tableau 2 Population 2018 en UTH

UTH_18	AC	AR Rum	EQ	AR Mono	Autres	Total
Femmes	6 526	883	606	175	301	8 492
Hommes	6 500	3 012	604	314	213	10 642
Total	13 026	3 895	1 210	489	514	19 135

### 1.3 - Modèle 2019 – 2023

#### 1.3.1 - Taux de croissance par domaine d'activité 2019-2023

Les taux de croissance annuels considérés par domaine d'activité pour la première période sont les suivants. Les sources sont détaillées en annexe.

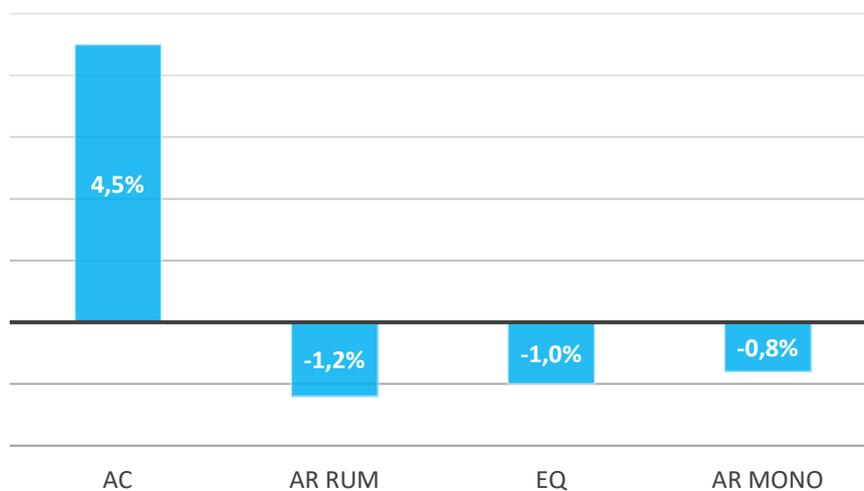


Figure 3 Taux de croissance par domaine d'activité 2019-2023



### 1.3.2 - Gains de productivité

Pour la période 2019 – 2023, nous avons considéré un gain de productivité annuel de 1,5% pour le secteur des animaux de compagnie. Ce taux est relativement élevé mais reste bridé car en effet, il semble qu'un déblocage réglementaire effectif n'est pas envisageable avant la fin de notre première période d'étude, ce qui ne permettra que peu de gains de productivité via le phénomène de délégation d'actes.

Etant donné que le modèle ambulatoire s'adapte beaucoup moins à la notion de gains de productivité par délégation d'actes, nous avons pris comme source pour les autres secteurs (animaux de rente et équins) les gains de productivités moyens au sein des services marchands en France, soit 0,5% par an.

### 1.3.3 - Erosion annuelle

L'érosion annuelle correspond au solde entre les vétérinaires sortants du tableau de l'Ordre pour un autre motif que la retraite et les vétérinaires réentrants au tableau de l'Ordre. Cette érosion a été affinée par secteur d'activité, elle représente une perte de 1,1% d'UTH par an dans le secteur des animaux de compagnie, de 1,3% d'UTH dans le secteur animaux de rente ruminants, de 2,1% d'UTH dans le secteur équin et de 1,5% d'UTH dans le secteur animaux de rente monogastriques.

Le taux d'érosion de la population tous secteurs confondus est de -1,2% par an.

### 1.3.4 - Transferts internes

Les transferts internes se décomposent en **transferts entre domaines d'activités** et en **transferts de statut**.

Les transferts entre domaines d'activités ne sont en aucun cas générateurs d'UTH. Chaque année, grâce aux transferts de domaines d'activités le secteur animaux de compagnie ainsi que le secteur équin gagnent chacun 0,9% d'UTH alors que le secteur animaux de rente monogastriques en perd 0,5% et le secteur animaux de rente ruminants en perd 3,2%.

D'autre part, les transferts de statut sont eux générateurs d'UTH. Chaque année, le secteur équin est celui qui gagne le plus d'UTH avec une augmentation de 1,1%, suivi du secteur animaux de compagnie avec 0,5% d'UTH, puis du secteur animaux de rente ruminants qui gagne 0,5% d'UTH et enfin le secteur animaux de rente monogastriques en gagne 0,3%.

### 1.3.5 - Résultats du modèle 2019 – 2023

Une fois appliqués tous ces facteurs au modèle présenté précédemment, les résultats obtenus sont les suivants :



Tableau 3 Résultats du modèle 2019 – 2023

UTH_18	AC	AR Rum	EQ	AR Mono	Autres	Totaux
Population UTH 18	13 026	3 895	1 210	489	514	19 135
Croissance de marché	4,5%	-1,2%	-1%	-0,8%	0%	
Gain de productivité 19-23	1,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0%	
Population cible 2023 UTH	15 101	3 575	1 122	458	514	20 770
Taux érosion annuelle	-1,1%	-1,3%	-2,1%	-1,5%	-1,1%	
Retraites cumulées UTH	-971	-389	-69	-44	-12	-1 485
Taux transferts internes annuels	1,5%	-2,6%	2,0%	-0,2%	0%	
Besoin annuel moyen en UTH 19-23	579	144	0	10	8	742
<b>Besoin annuel moyen en effectifs 19-23</b>	<b>698</b>	<b>175</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>894</b>

Ainsi, notre modèle prévoit un besoin annuel moyen en effectifs de 894 praticiens entre 2019 et 2023. Ce besoin est très majoritaire dans le secteur canin qui absorbera 78% des effectifs.

En revanche, ces résultats sont présentés en effectifs par domaine d'activité mais cette représentation peut être faussée par le fait qu'il existe en réalité une mixité réellement comblée par les UTH qui se répartissent entre les différents domaines d'activité.

## 1.4 - Perspectives et scénarios 2023 – 2028 et 2028 – 2033

### 1.4.1 - Détermination des différents paramètres du modèle

Les deux paramètres clés du modèle sont les croissances de marché et les gains de productivité. Ces deux paramètres seront donc détaillés dans chaque scénario proposé par la suite.

Parmi les autres paramètres, nous avons considéré l'érosion annuelle par secteur d'activité ainsi que le sexe-ratio des primo-inscrits stables. Concernant les retraites, nous avons décalé l'âge de départ d'un an tous les cinq ans, en cohérence avec les tendances actuelles malgré quelques incertitudes restantes.



Aujourd'hui, les vétérinaires praticiens ont tendance à plus se spécialiser dans un domaine en particulier, c'est pourquoi nous avons considéré que les taux de transferts entre domaines d'activités allaient diminuer de moitié sur la période 2023-2028 en comparaison avec la période précédente, puis encore de moitié sur la période 2028-2033.

Tableau 4 Evolution des taux de transferts entre domaines d'activités

Transferts entre domaines activités	AC	AR Rum	EQ	AR Mono
19 – 23	0,9%	-3,2%	0,9%	-0,5%
24 – 28	0,5%	-1,6%	0,4%	-0,2%
29 – 33	0,2%	-0,8%	0,2%	-0,1%

Enfin, nous avons émis l'hypothèse d'une augmentation du salariat sur les deux périodes considérées. En effet, cette augmentation du salariat se justifie par l'augmentation progressive de la taille des entreprises vétérinaires mais aussi par les aspirations des jeunes qui souhaitent aujourd'hui un réel équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Nous avons donc appliqué sur la période 2023-2028 une diminution de 20% des transferts de statut pour les secteurs des animaux de rente ainsi que pour le secteur équin par rapport à la période précédente, puis une nouvelle diminution de 20% sur la seconde période. Nous avons également émis l'hypothèse d'une consolidation importante du secteur canin (développement des groupes de cliniques) nous amenant donc à diminuer de 40% l'effet des transferts de statuts sur le secteur concerné pour la première période. Ces transferts ont ensuite été diminués de 70% pour la période 2028-2033 en comparaison avec la première période d'intérêt (2019-2023).



Tableau 5 Evolution des taux de transferts de statut

Transferts statut	AC	AR Rum	EQ	AR Mono
19 – 23	0,6%	0,5%	1,1%	0,3%
24 – 28	0,3%	0,4%	0,9%	0,2%
29 – 33	0,2%	0,3%	0,7%	0,2%

### 1.4.2 - Constitution des scénarios par secteur d'activité

Pour chaque secteur d'activité, nous avons construit un scénario central basé sur différentes sources (citées plus bas), nous avons également construit un scénario avec une borne haute qui maximise les besoins ainsi qu'un scénario avec une borne basse qui minimise les besoins.

#### 1.4.2.1 - Secteur animaux de compagnie

##### 1.4.2.1.1 - Scénario central

Un tassement de l'effet de rattrapage du secteur canin et un ralentissement démographique (partiellement compensé par le vieillissement de la population) nous ont permis d'estimer une réduction du taux de croissance du marché canin, taux qui restera tout de même à haut niveau grâce au dynamisme de l'offre stimulant le marché (source : INSEE, INED).

Par ailleurs, nous avons considéré que le déverrouillage réglementaire permettant d'accentuer la délégation d'actes et d'intégrer les technologies de l'informations mènera à une augmentation des gains de productivité.

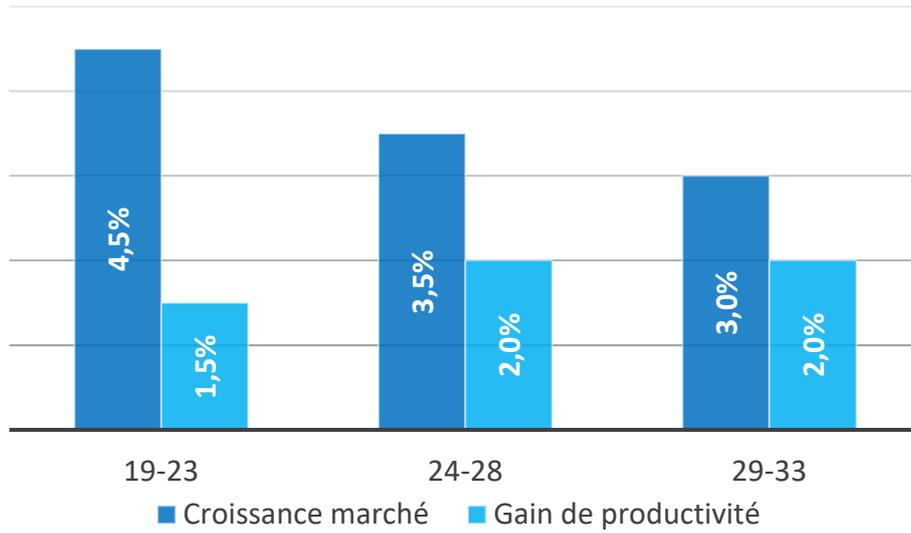


Figure 4 Evolution de la croissance de marché et du gain de productivité du secteur canin

### 1.4.2.1.2 - Variations d'hypothèses

Nous avons ensuite défini deux bornes, une borne haute et une borne basse.

La borne haute se base sur un maintien de la croissance actuelle sans gains de productivités supplémentaires associés à cause d'un retard réglementaire et/ou d'une résistance culturelle ainsi qu'à cause de l'effet de la petite taille des entreprises.

Tableau 6 Hypothèses de la borne haute pour le secteur animaux de compagnie

Borne haute	Croissance de marché	Gains de productivité
24 – 28	4,5%	2%
29 – 33	4,5%	2%

La borne basse, elle, se base sur un tassement plus rapide de la croissance du marché (2,5% par an sur la période 2023-2028 puis seulement 1,5% par an sur la dernière période) dû par exemple à un déclin de la possession de chiens ou à une potentielle influence du courant végétarien. La compensation de cette croissance serait très partielle par des gains de productivité ralentis.

Tableau 7 Hypothèses de la borne basse pour le secteur animaux de compagnie

Borne basse	Croissance de marché	Gains de productivité
24 – 28	2,5%	1,75%
29 – 33	1,5%	1,5%

### 1.4.2.1.3 - Résultats

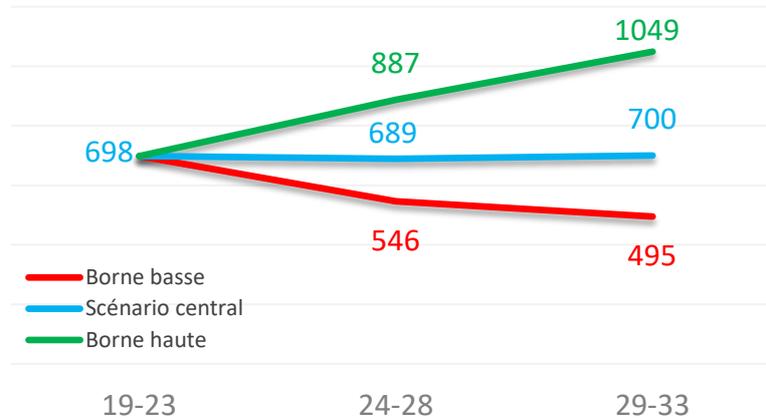


Figure 5 Résultats : effectifs annuels nécessaires pour les différents scénarios du secteur animaux de compagnie

Ainsi, le scénario central prévoit un besoin d’approximativement 700 effectifs par an pour le secteur canin. En revanche, si la croissance de marché reste stable (à très haut niveau) mais si les gains de productivité ne peuvent pas être augmentés, une évolution de 50% de ce besoin est à prévoir.

#### 1.4.2.1.4 - La question des spécialistes

En pratique privée en France, on retrouve environ 180 spécialistes contre une soixantaine dans le secteur public. Cette activité spécialisée est en forte croissance et de nouvelles spécialités apparaissent (oncologie, NAC etc.). Nous considérons donc qu’environ 20 à 30 spécialistes par an seront nécessaires pour faire face au développement en taille et en nombre des Centres Hospitaliers Vétérinaires (CHV) ou structures assimilées ainsi que pour les quatre Centres Hospitaliers Universitaires Vétérinaires (CHUV).

#### 1.4.2.2 - Secteurs animaux de rente

##### 1.4.2.2.1 - Scénario central

Le scénario central pour les secteurs des animaux de rente (ruminants et monogastriques) se base sur une évolution des marchés combinée à un maintien des gains de productivité (sources : France AgriMer, Idèle).

Un léger ralentissement de la décroissance en ruminants peut être dû à une concentration d’une partie de l’élevage laitier dans des grands élevages automatisés mais aussi à un maintien d’un tissu d’élevages agroécologiquement intensifs produisant des produits différenciés (viande et, dans une moindre mesure, lait).

Une poursuite du repli en monogastriques peut être due à une compétition dans d'autres pays européens et tiers sur les produits standards partiellement compensée par une bonne tenue des productions différenciées.

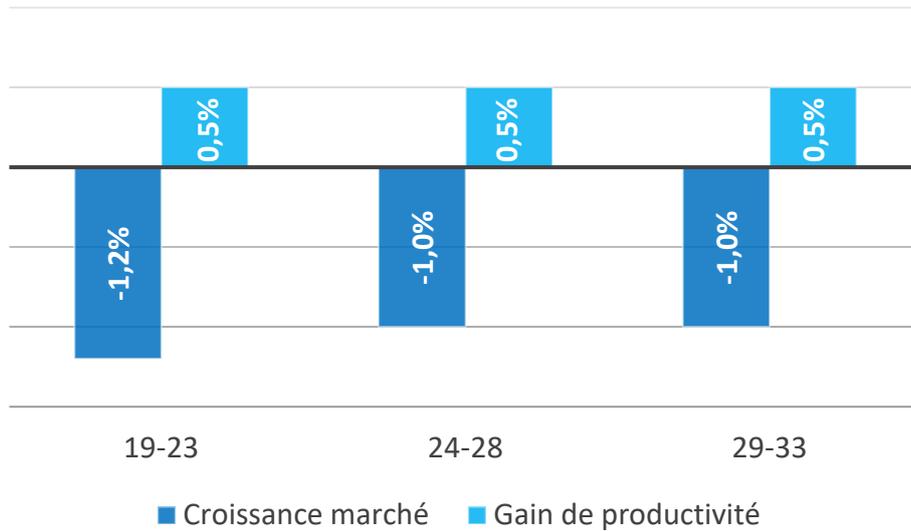


Figure 6 Evolution de la croissance de marché et du gain de productivité du secteur animaux de rente ruminants

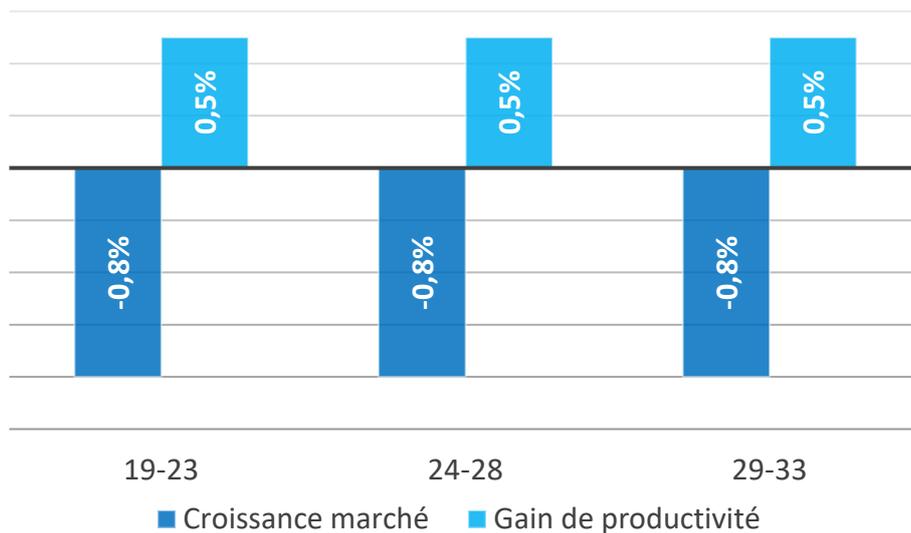


Figure 7 Evolution de la croissance de marché et du gain de productivité du secteur animaux de rente monogastriques

#### 1.4.2.2.2 - Variations d'hypothèses

De même, nous avons ensuite défini deux bornes.

La borne haute se fonde sur une stabilisation progressive du marché des ruminants, aujourd'hui en recul. Cette évolution serait due d'une part à une concentration d'une partie de



l'élevage laitier dans des grands élevages automatisés (déjà intégrée au scénario central) et d'autre part à un succès marqué des produits carnés différenciés. Ce dernier point se traduit certes par une forte baisse des volumes produits, mais cette tendance négative est plus que compensée par la hausse de la valeur individuelle des animaux. Une hausse de la valeur individuelle des bovins solvabilise les services de médecine individuelle et dynamise fortement le marché.

La croissance de marché annuelle est donc de -0,6% sur la première période puis nulle sur la seconde période alors que les gains de productivité sont stables à 0,5% par an sur les deux périodes. Cette borne se base également sur un ralentissement de la baisse en monogastriques – correspondant à une moindre concurrence avec les pays tiers – avec une croissance de marché fixée à -0,6% sur les deux périodes sans modification des gains de productivité.

Tableau 8 Hypothèses de la borne haute pour le secteur animaux de rente

Borne haute	Croissance de marché AR Rum	Croissance de marché AR Mono	Gains de productivité AR Rum	Gains de productivité AR Mono
24 – 28	-0,6%	-0,6%	0,5%	0,5%
29 – 33	0%	-0,6%	0,5%	0,5%

La borne basse se base sur un net recul des consommations de viande et de lait et sur un échec de la différenciation. La croissance de marché annuelle des ruminants est alors de -2% puis -3% sur la dernière période alors que celle des monogastriques passe de -1,5% à -2%. Cependant dans ce cas, la productivité est amenée à baisser notamment du fait d'une dédensification des élevages. Les gains de productivité pour le secteur des monogastriques sont alors nuls et ceux pour le secteur des ruminants sont nuls sur la période 2024-2028 puis négatifs sur la dernière période.

Tableau 9 Hypothèses de la borne basse pour le secteur animaux de rente

Borne basse	Croissance de marché AR Rum	Croissance de marché AR Mono	Gains de productivité AR Rum	Gains de productivité AR Mono
24 – 28	-2%	-1,5%	0%	0%
29 – 33	-3%	-2%	-0,2%	0%

#### 1.4.2.2.3 - Résultats

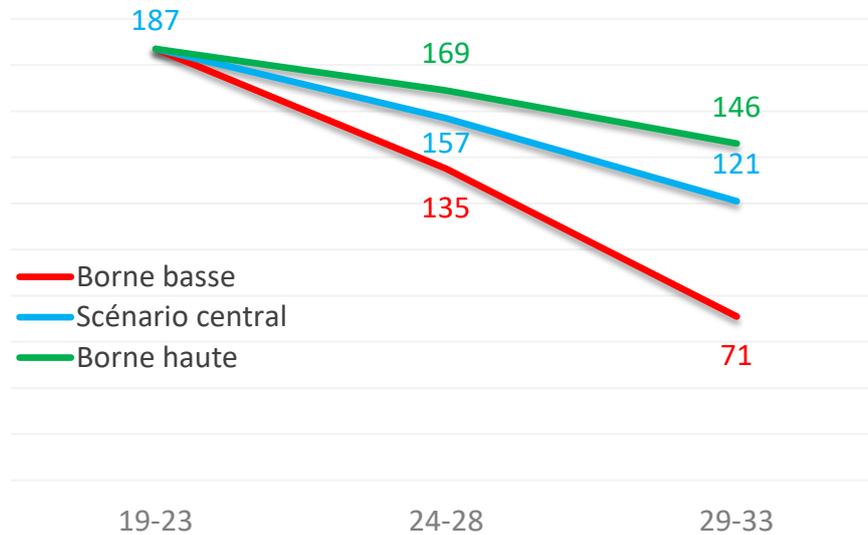


Figure 8 Résultats : effectifs annuels nécessaires pour les différents scénarios des secteurs animaux de rente

Dans le scénario central comme dans les deux scénarios extrêmes, le besoin en vétérinaires dans le secteur animaux de rente diminue tout au long de la période d'étude. Il semble que cette pénurie soit gérable en nombre par les écoles vétérinaires françaises associées à la faculté de médecine vétérinaire de l'université de Liège, en Belgique.

#### 1.4.2.2.4 - Consultants spécialisés en productions animales

Compte tenu des tensions actuelles sur le marché du travail, les entreprises vétérinaires intervenant en productions animales ont des difficultés à faire face aux besoins de base de vétérinaires en productions animales. Nous anticipons une baisse de ces besoins à partir de 2023. Cette baisse à venir ouvre potentiellement une opportunité pour diriger des vétérinaires vers des postes de consultants spécialisés tant en élevage bovin laitier (nous estimons un besoin supplémentaire de 10 postes par an) qu'en élevage de monogastriques (10 postes par an également, mais probablement largement inclus parmi les postes précédemment recensés).

Ce besoin, bien que limité quantitativement, représente un enjeu important. La concentration des élevages solvabilise la demande en consulting technique de haut niveau. La gestion de la santé représente un thème majeur, mais évidemment non exclusif, au sein des différents champs de consulting. En termes de formation, cet enjeu demande probablement une approche spécifique.

#### 1.4.2.2.5 - Problématiques des zones rurales à faible densité d'élevage

La question du maintien de services vétérinaires auprès des éleveurs implantés dans des zones à faible densité d'élevage est un sujet de préoccupation récurrent des responsables



agricoles, des élus locaux et de nombreux vétérinaires. La presse s'est faite l'écho de plusieurs cas concrets où des éleveurs ne trouvent plus de vétérinaires disponibles et compétents pour leur apporter les services requis par leurs ateliers. Plusieurs initiatives de réflexion, voire des pistes d'action ont été lancées, souvent selon une approche parallèle à celle qui prévaut pour aborder le problème de la désertification médicale de certains territoires.

Il importe de souligner ici la grande différence entre la situation qui prévaut en santé animale et en santé humaine.

Grâce à leur taille, leurs équipes structurées et la mixité de leur activité (animaux de compagnie et animaux d'élevage) les entreprises vétérinaires se sont très bien adaptées au milieu rural. Ceci leur permet, le plus souvent, le maintien de services de qualité auprès des éleveurs.

Cependant, en deçà d'une certaine densité d'élevage, il n'est plus économiquement viable pour les entreprises considérées de maintenir ces services. Cette impossibilité tient non seulement à une rentabilité insuffisante, mais également à la très grande difficulté de recrutement car les jeunes vétérinaires motivés par les productions animales et compétents dans ce domaine ne se destinent pas, par définition, à l'exercice dans ces zones de faible densité d'élevage qui ne leur permettent pas d'exercer leur profession à un niveau qui leur apparaît suffisant. En d'autres termes, l'économie de marché ne peut pas fournir de solution, en tous cas à elle seule, à cette question.

Ceci étant posé, il est intéressant de remarquer que ce n'est pas une augmentation du nombre de vétérinaires formés en productions animales qui répondra à ce problème. En revanche, on peut explorer d'autres pistes comme par exemple la mise en place de conventions vétérinaire – éleveur – collectivités territoriales pour aider le maintien de compétences mixtes dans certaines entreprises vétérinaires.

Une première approche a permis d'émettre l'hypothèse que si ce problème concerne un grand nombre de territoires, le nombre d'UTH concernées n'est sans doute pas très important. Nous recommandons donc la mise en œuvre d'une étude complémentaire permettant d'identifier les territoires considérés à une échelle suffisamment fine (cantons ou petites régions agricoles) en rapprochant les ateliers présents des vétérinaires concernés de manière à comptabiliser le nombre d'UTH requises et produire une première évaluation du coût d'une aide au maintien de compétences mixtes dans certaines entreprises vétérinaires.

### **1.4.2.3 - Secteur équin**

#### **1.4.2.3.1 - Scénario central**

Le scénario central du secteur équin se base sur l'hypothèse d'une stabilisation du marché suite au reflux des dernières années. Cette stabilisation passe par la stabilité confirmée



des courses, le maintien de l'équitation de loisir comme un sport majeur et donc l'impact qui en découle sur l'élevage (source : IFCE).

En parallèle, les gains de productivité sont maintenus à un niveau faible en modèle ambulatoire mais à un niveau plus élevé en clinique.

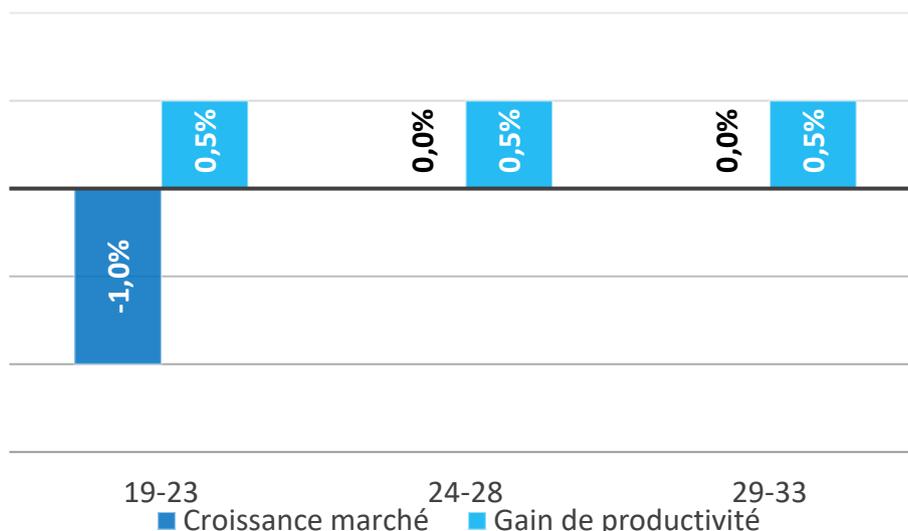


Figure 9 Evolution de la croissance de marché et du gain de productivité du secteur équin

#### 1.4.2.3.2 - Variations d'hypothèses

De même, nous avons ensuite défini deux bornes.

La borne haute se base sur une reprise modérée du marché de l'équitation de loisirs qui impacte donc positivement l'élevage en parallèle d'une bonne tenue de l'élevage français à l'export. La croissance de marché passe donc de 0,5% sur la période 2024-2028 à 1% sur la dernière période avec des gains de productivité stables.

Tableau 10 Hypothèses de la borne haute pour le secteur équin

Borne haute	Croissance de marché	Gains de productivité
24 – 28	0,5%	0,5 %
29 – 33	1%	0,5%

Le cas le plus négatif prévoit une accélération du déclin du marché due à la fragilité économique de la filière d'enseignement, à une densification des villes ainsi qu'à une bascule accélérée des paris hippiques sur d'autres supports. La croissance de marché est alors de -0,5% sur la période 2024-2028 puis chute à -1,5% sur la dernière période. Les gains de productivité

se maintiennent alors à 0,5% par an pour devenir nuls entre 2028 et 2033 suite à la déstabilisation totale du marché.

Tableau 11 Hypothèses de la borne basse pour le secteur équin

Borne basse	Croissance de marché	Gains de productivité
24 – 28	-0,5%	0,5 %
29 – 33	-1,5%	0%

#### 1.4.2.4 - Résultats

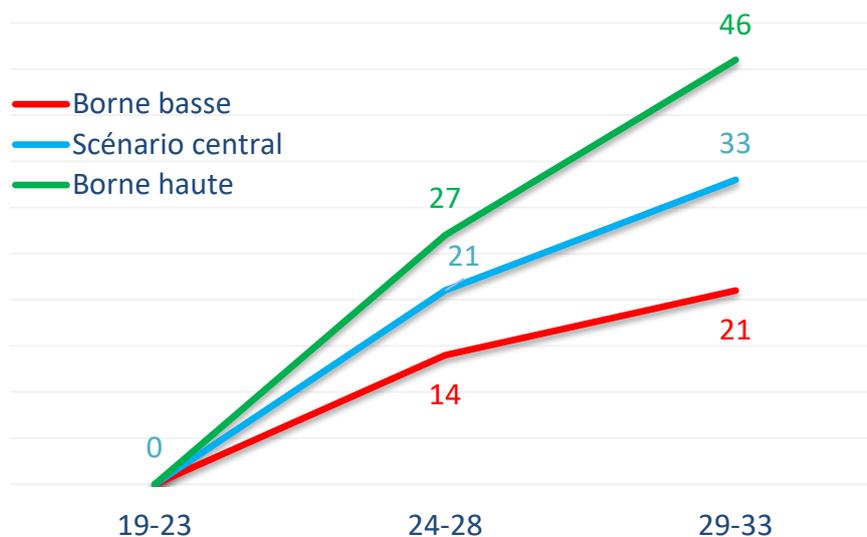


Figure 10 Résultats : effectifs annuels nécessaires pour les différents scénarios du secteur équin

Ainsi, malgré l'excédent constaté sur la première période d'étude, le scénario le plus probable est que le secteur équin ait besoin de 20 à 50 effectifs par an d'ici 2033.



## 2 - Salariés du secteur privé et du secteur public

### 2.1 - Secteur public

Le secteur public se divise en quatre institutions qui emploient des vétérinaires.

- **Le corps des Inspecteurs de Santé Publique Vétérinaire (ISPV)** employait 928 vétérinaires en 2018. Avec un objectif de recrutement de 33 effectifs par an, le corps des ISPV devrait se composer d'environ 910 vétérinaires en 2023.
- **Le Service de Santé des Armées** est lui composé de 74 vétérinaires, l'objectif est de 75 vétérinaires en 2023, ce qui correspond à un recrutement annuel de 2 effectifs.
- Environ 93 vétérinaires travaillent au sein des **laboratoires publics**, afin de maintenir ce niveau un recrutement annuel d'environ 3 vétérinaires est nécessaire.
- Enfin, le **secteur de l'enseignement et de la recherche** est composé d'environ 500 vétérinaires, un recrutement annuel d'environ 17 vétérinaires est envisagé pour maintenir les effectifs.

Ainsi, le besoin en vétérinaires au sein de ces 4 institutions du secteur public est situé entre 55 et 70 effectifs par an.

### 2.2 - Secteur privé non soignant

D'après l'annuaire Roy 2019, le secteur privé non soignant est composé de près de 1 700 vétérinaires. Cependant, beaucoup de postes qui pourraient être occupés par des vétérinaires sont pourvus par des titulaires d'autres formations. Deux raisons à cela :

- il n'y a pas (ou peu) de postes réservés aux vétérinaires dans le secteur privé non-soignant ;
- le nombre de vétérinaires disponibles est très contraint par les besoins massifs du secteur réglementé.

Notons que cette situation n'est pas propre à la France mais se retrouve dans tous les pays déficitaires en vétérinaires (UK, USA, France...). L'exemple des pays dans lequel la démographie vétérinaire est beaucoup plus abondante (Europe du sud, Brésil, Europe centrale et orientale) montre que la pénétration des vétérinaires dans le secteur privé est beaucoup plus importante, notamment dans les entreprises pharmaceutiques, chez les industriels du pet-food ou de l'agro-alimentaire.

Il n'existe donc pas à proprement parler de moyen de mesurer le "besoin" en vétérinaires de ce secteur. Il est possible d'estimer qu'une cinquantaine de candidats par an représente le minimum pour renouveler la population actuellement en poste mais qu'un optimum de 70 à 75 serait préférable, sauf à entériner un contingentement très important dans le secteur privé non soignant. On pourrait soutenir sans problème que 150 à 200 vétérinaires trouveraient à s'insérer chaque année dans le secteur privé non soignant, voire davantage, mais dans la mesure où 1- il



n'y a aucune chance qu'un tel nombre de candidats soit disponible dans un futur envisageable et 2- les entreprises peuvent arbitrer avec d'autres formations pour l'essentiel des postes, cela n'aurait pas grande signification. De plus, aucun déséquilibre du secteur n'a été réellement constaté.

### 3 - Conclusions

#### 3.1 - Secteur des praticiens

Le secteur des praticiens impose un besoin de plus de 850 vétérinaires par an sur toute la période d'étude.

Ce besoin est en majorité absorbé par le secteur des animaux de compagnie qui présente un déficit très important, au sein duquel les gains de productivité sont d'une importance capitale : délégation d'actes et intégration des technologies de l'information sont les deux points sur lesquels les OPV doivent travailler afin d'être en capacité d'affronter la forte croissance du marché.

Le secteur des animaux de rente quant à lui présente un déficit significatif en pourcentage mais cependant gérable face aux besoins beaucoup plus limités en effectifs. En revanche, la question des territoires ruraux à faible densité d'élevage appelle des réponses hors de la stricte économie de marché, et le problème ne peut donc être résolu à l'aide d'une augmentation des effectifs de vétérinaires ruraux en formation.

Enfin, il semble que le secteur équin soit actuellement en excédent, mais cet excédent reste très limité en valeur absolue. De plus, le scénario le plus probable est que cet excédent va disparaître assez rapidement.

Tableau 12 Besoins en effectifs de praticiens sur toute la période d'étude

	AC	AR Rum	EQ	AR Mono	Autres	Totaux
<b>19 – 23</b>	698	175	0	12	9	<b>894</b>
<b>24 – 28</b>	689	143	21	14	10	<b>876</b>
<b>29 – 33</b>	700	105	33	16	11	<b>865</b>



### 3.2 - Résultats finaux (scénario central)

Tableau 13 Besoin en effectifs de vétérinaires tous secteurs confondus

	Praticiens	Secteur public	Secteur privé	Totaux
<b>19 – 23</b>	894	70	75	<b>1 040</b>
<b>24 – 28</b>	876	70	75	<b>1 020</b>
<b>29 – 33</b>	865	70	75	<b>1 010</b>

En conclusion, un besoin minimum global légèrement supérieur à 1 000 vétérinaires par an a été identifié. Ceci implique que la France restera déficitaire en praticiens et en forte tension aussi bien pour le secteur public que pour le secteur privé non soignant, de manière certaine jusqu'en 2023 et très probablement au-delà.

A ce stade, il est important de prendre en compte l'internationalisation d'une part des parcours de formation et d'autre part des recrutements.

- L'internationalisation des parcours de formation est un phénomène européen qui dépasse largement le cadre, devenu classique, du semestre Erasmus, avec des jeunes qui choisissent dès la fin de leurs études secondaires de s'expatrier pour leurs études supérieures. La France est particulièrement concernée, notamment à cause de premiers cycles spécifiques, sélectifs et mal adaptés aux attentes des étudiants (classes préparatoires et PACES). Les jeunes français qui souhaitent devenir vétérinaires se forment à l'étranger depuis plus de 30 ans, historiquement en Belgique, mais désormais dans un grand nombre de pays (Espagne et Roumanie notamment, mais aussi en Croatie, en Allemagne, en Hongrie pour ne retenir que les principales destinations).
- L'internationalisation des recrutements représente déjà une réalité pour de nombreuses entreprises vétérinaires qui recrutent des jeunes praticiens formés à l'étranger (qu'ils soient français ou étrangers) sur opportunité, c'est-à-dire en réponse à des candidatures spontanées. Au-delà de ce premier niveau, les groupes européens d'établissement de soins et quelques centres hospitaliers ont déjà une démarche active de recrutement, soit dans les universités, soit dans les salons ou congrès professionnels. Cette démarche reste débutante, mais va se développer, notamment au fur et à mesure de la croissance des groupes et des centres hospitaliers.

Malgré l'internationalisation des parcours de formation et des recrutements, la pénurie de vétérinaires présente plusieurs impacts sur la profession. Elle limite notamment la croissance du marché des animaux de compagnie, qui dépend de l'offre ou dans le consulting en



productions animales. Elle provoque également des tensions salariales auxquelles les entreprises tentent de s'adapter (aussi bien dans le secteur réglementé que dans le secteur privé non soignant) et qui posent des problèmes importants au secteur public, contraint par des grilles de rémunération peu flexibles. Dans le secteur privé non soignant, la pénurie entraîne aussi un contingentement des vétérinaires aux postes qui leurs sont totalement réservés, les autres étant souvent finalement pourvus par des titulaires d'autres formations. Il faut noter cependant qu'il reste toujours une réserve d'individus "atypiques", estimée entre 15 et 20% d'une promotion (ratio assez constant dans tous les pays développés à démographie vétérinaire contrainte), qui vont se disperser dans un grand nombre de domaines d'activité, y compris, pour quelques individus, assez loin du cœur de légitimité de la formation vétérinaire.

Enfin, soulignons que le marché de l'emploi résulte de l'agrégation d'une multitude de transactions locales et individuelles. Le marché peut être à l'équilibre en masse sans que toutes les entreprises ne réussissent tous leurs recrutements. La localisation géographique, les caractéristiques du poste ou de l'entreprise ou la stratégie de recrutement jouent évidemment un grand rôle. Par exemple, l'atomisation des structures professionnelles en pratique canine généraliste par exemple ne simplifie pas l'équilibre du marché du travail, notamment pour des offres à temps très partiel. Autre exemple, les entreprises vétérinaires mixtes (canine – rurale) dont les équipes vétérinaires sont totalement mixtes, mais dont la clientèle canine s'est fortement développée tout en montant en gamme, ne peuvent plus recruter, comme par le passé, des vétérinaires de très bon niveau en canine ET autonomes en obstétrique bovine.

Nous terminerons par la réponse à une remarque qui a été formulée à plusieurs reprises et que nous n'avons pas pris en compte dans la présente étude : il existerait un déficit accumulé de vétérinaires dont nous n'avons pas comptabilisé le rattrapage dans le cadre de cette étude. Nous pouvons apporter trois éléments de réponse :

- Par définition, en économie, on atteint toujours un point d'équilibre entre une offre et une demande, soit par un ajustement des prix, soit par une évaporation d'une partie de la demande. En l'espèce, s'il y a des tensions salariales, nul n'a constaté d'explosion des salaires proposés, en tous cas pour les profils les plus courants. L'équilibre s'est donc plus probablement fait par une moindre croissance du marché (notamment en canine) ou le non développement de créneaux prometteurs (consulting en productions animales, nombreux postes du secteur privé non soignant).
- On ne voit pas bien où un tel déficit pourrait être "stocké" dans les entreprises ni comment le mesurer, ni même distinguer ce qui relève du ressenti, par ailleurs légitime, d'une éventuelle réalité objective.
- La seule exception à ce qui précède réside peut-être, voire probablement, par un surcroît de temps de travail notamment pour les praticiens libéraux en poste. A ce stade, il est vrai que nous avons raisonné à temps de travail constant par catégorie (mais nous avons prévu une augmentation de la part du salariat, qui correspond à des temps de travail inférieurs). En revanche, ce critère est paramétrable dans notre



modèle et il sera possible de regarder l'impact de variations d'hypothèses concernant ce point.



### 3.3 - Suites à donner au projet

Outre les résultats présentés dans ce document, la mission a permis de livrer à l'observatoire national démographique de la profession vétérinaire un outil informatique paramétrable permettant d'affiner et de renouveler l'exercice.

La combinaison de la base ordinale et de l'outil informatique paramétrable offre une possibilité très intéressante de gestion prévisionnelle des besoins en vétérinaires.

- La base ordinale a été très fortement fiabilisée depuis 2015 par les services du CNOV. S'il reste des progrès à faire, la situation à fin 2018 était déjà très satisfaisante. En revanche, on ne dispose pas encore d'un grand nombre d'années avec des données fiabilisées. Un premier axe d'amélioration de la base (et donc du modèle) viendra donc naturellement avec l'accumulation des années. Il sera ainsi possible d'affiner certains paramètres clés comme l'érosion ou les transferts internes (entre secteurs ou entre statuts). Le deuxième axe d'amélioration viendra de la fiabilisation des informations transmises par les diplômés et nous préconisons une réflexion d'ampleur pour installer un "réflexe" de mise à jour des données pour tous les diplômés (et pas seulement ceux qui sont inscrits au tableau de l'ordre). Parallèlement, nous suggérons de toiletter les catégories de praticiens et fiabiliser des notions importantes comme celle des espèces traitées. A ce stade nous recommandons de fiabiliser d'abord le "flux" de nouveaux entrants et la maintenance de ces nouvelles cohortes avant de regarder comment améliorer le "stock" d'inscrits.
- L'outil informatique paramétrable doit continuer à progresser, à la fois sur les paramètres pris en compte dans les scénarios et sur les éléments de modélisation.
  - Les paramètres pourront être mis à jour d'abord en injectant les nouvelles données issues de la base qui va continuer à se fiabiliser (confer supra). Une veille portant sur les nouvelles données en provenance des principales sources utilisées (confer annexe) permettra aussi d'infléchir les hypothèses de croissance, de gains de productivité, de sexe ratio...
  - Les éléments de modélisation ont été défini en 2019, en fonction des données disponibles et des principales problématiques professionnelles. Il est possible que des évolutions apparaissent nécessaires dans les prochaines années.

L'idée générale est de doter la profession d'une base de données en constante amélioration et d'un outil d'exploitation des données et de simulation des besoins à venir permettant d'éclairer les choix des organisations professionnelles vétérinaires et des pouvoirs publics.



## Annexe : Principales sources utilisées

- Agreste – Statistique agricole annuelle
- Annuaire Roy
- Association française des Directeurs et cadres de Laboratoires Vétérinaires publics d'Analyses (ADILVA)
- Caisse Autonome de Retraites et de Prévoyance des Vétérinaires (CARPV)
- Comptes de l'agriculture
- Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS)
- Fédération Française d'Equitation (FFE)
- Idèle référentiel élevage
- Institut de la Filière Porcine (IFIP)
- Institut Français du Cheval et de l'Equitation (IFCE) : naissances, transactions, entraînements
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE) – comptes de la nation – variations en volume – heures travaillées selon le statut, la catégorie socio-professionnelle et le sexe
- Institut Technique de l'Aviculture (ITAVI)
- Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation
  - Corps des Inspecteurs de la Santé Publique Vétérinaire (ISPV)
  - Direction Générale de l'Alimentation (DGAL)
  - Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER)
- Repères technico-économiques Bretagne 2019
- Service de Santé des Armées