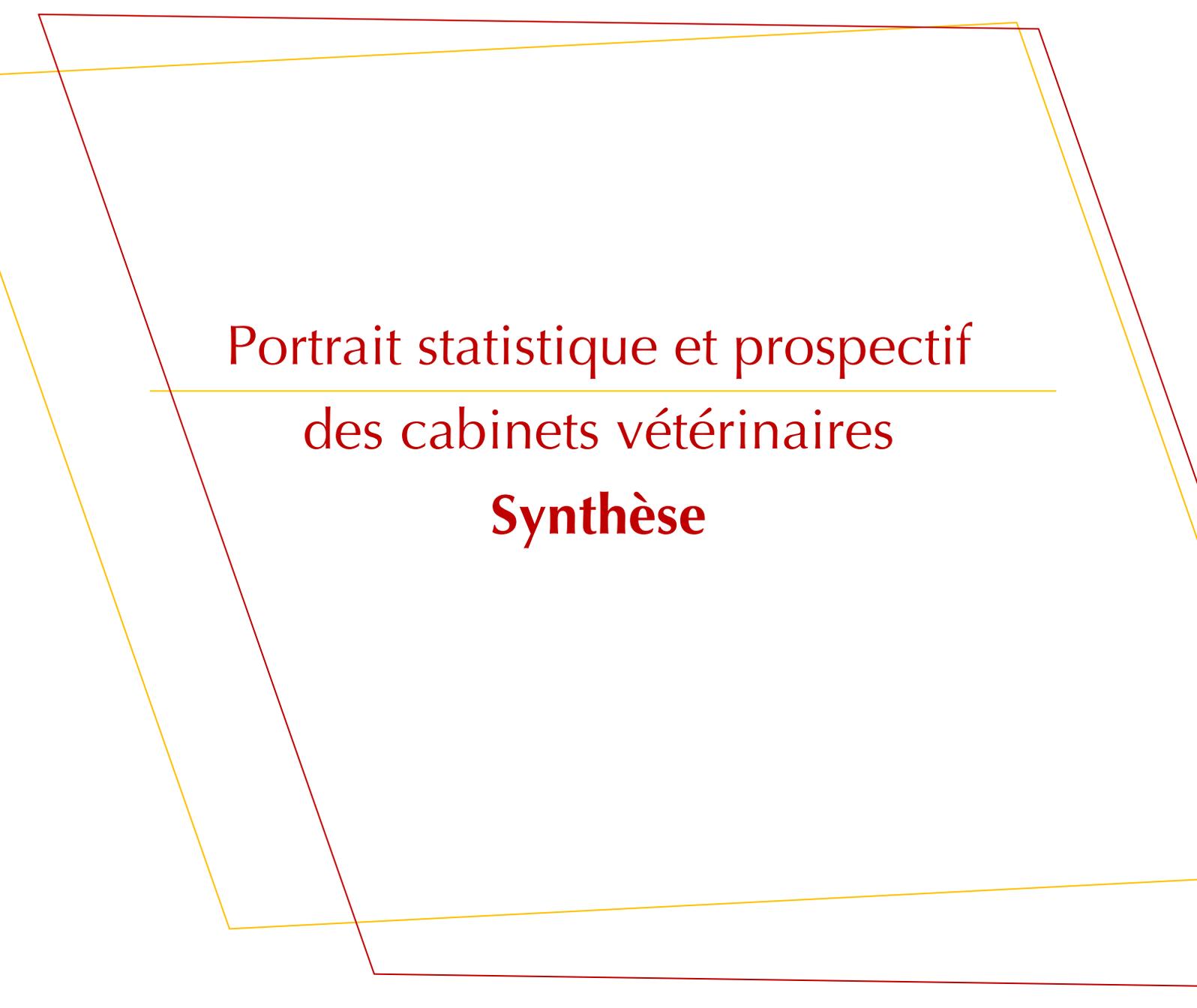




**OMPL**

Observatoire des Métiers  
des Professions Libérales



Portrait statistique et prospectif  
des cabinets vétérinaires  
**Synthèse**

Observatoire des métiers des Professions Libérales

52-56 rue Kléber - 92309 LEVALLOIS-PERRET Cedex

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

e.mail : [ompl@opcapl.com](mailto:ompl@opcapl.com)



# 1. Introduction

---

## • Introduction au secteur des cabinets vétérinaires

L'exercice libéral de la profession vétérinaire est l'objet de ce portrait statistique et prospectif.

Le secteur des vétérinaires de profession libérale se compose d'activités et de situations juridiques différentes. Ainsi, on doit distinguer l'activité canine (orientée animaux de compagnie) de l'activité rurale (orientée animaux de rente), de l'activité mixte ou encore de l'activité équine. Par ailleurs, on différencie vétérinaires, cabinets vétérinaires, cliniques vétérinaires ou encore plus récemment centres hospitaliers vétérinaires (d'autres dénominations sont envisagées dans le cadre de la directive services).

Sur le plan de l'emploi, on distingue :

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

La prospective est centrée sur le champ emploi-formation, elle n'a pas pour ambition d'approfondir toutes les dimensions de la profession. Elle prend en compte les éléments connus à l'été 2010 ; la lecture des scénarios nécessite de prendre en compte les derniers développements relatifs à la transposition de la Directive Services.

## 2. Portrait statistique

### • Les cabinets et l'activité vétérinaires

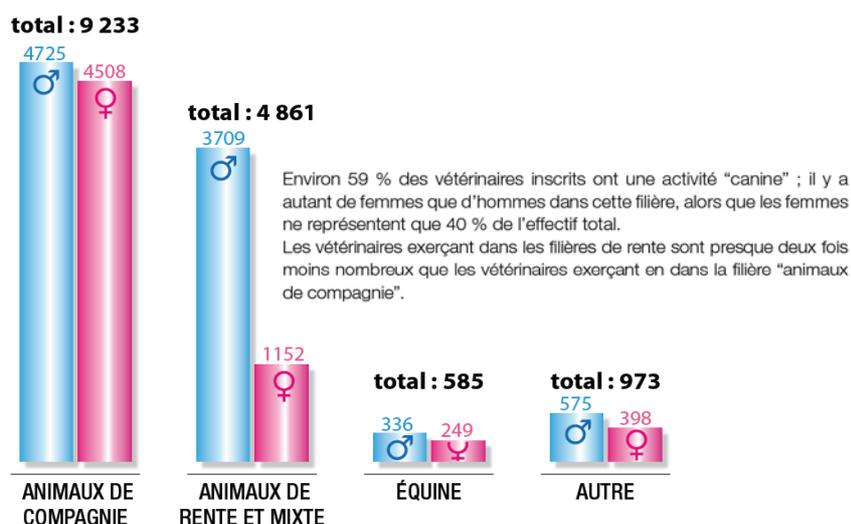
#### Nombre d'entreprises vétérinaires libérales et évolution récente

Total Source DCASPL <sup>1</sup> année 2007 (Source CSO <sup>2</sup> 2008)	6.800 (6.415)
Entreprise avec salariés Source OPCA PL <sup>3</sup> 2009	4.762 Soit +9,8 % / 2005

#### Répartition des vétérinaires et cabinets selon l'activité (Source CSO 2009)

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

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

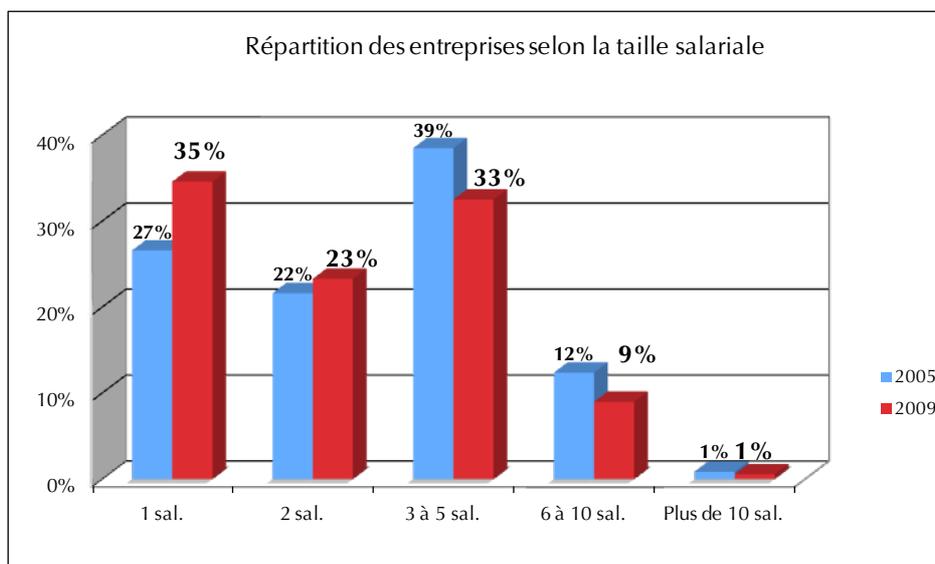


<sup>1</sup> DCASPL : Direction du Commerce, de l'Artisanat, des Services et des Professions Libérales.

<sup>2</sup> CSO : Conseil Supérieur de l'Ordre.

<sup>3</sup> OPCA PL : Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Professions Libérales.

## Répartition des cabinets selon la taille salariale

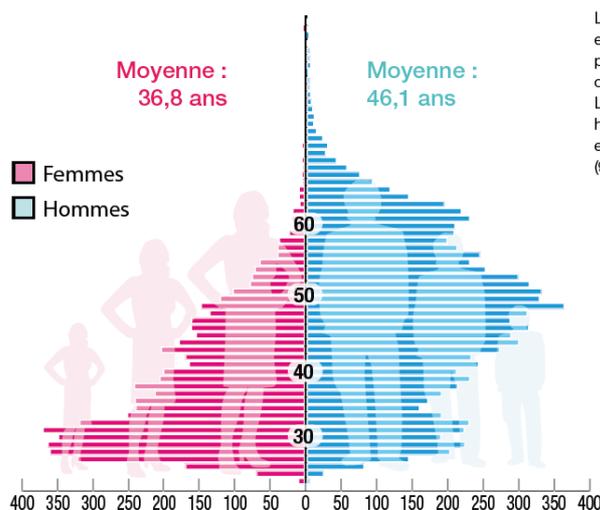


Source OPCA PL, traitement Pollen Conseil, Ces données portent sur tous les salariés (vétérinaires ou non-vétérinaires).

### • Les vétérinaires inscrits à l'ordre

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

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



La moyenne d'âge des inscrits à l'Ordre est de 42,5 ans, en baisse de 0,4 an par rapport à 2008, tant côté hommes que femmes.  
La différence de la moyenne d'âge entre hommes et femmes inscrits à l'Ordre, est exactement la même qu'en 2008 (9,3 ans)

Les données de l'Ordre permettent en fait d'identifier 663 vétérinaires supplémentaires (solde net) entre 2009 et 2008 exerçant comme praticien en cabinet ; cela correspond à une croissance de près de 5% ; cette augmentation est à rapprocher de la croissance de l'activité vétérinaire.

L'enquête de branche SNVEL (Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral) 1998 mentionnait 11.440<sup>4</sup> vétérinaires praticiens en cabinet. Sur cette base, en 11 ans, on dénombre une augmentation de 24% du nombre des vétérinaires exerçant en cabinet.

Ce chiffre est à surveiller. Il y a un risque que le nombre de nouveaux vétérinaires exerçant en profession libérale, en raison de la possibilité offerte de faire ses études hors de France (en 2009, 39% des nouveaux inscrits à l'Ordre étaient diplômés d'écoles non-françaises<sup>5</sup>), soit durablement supérieur à la croissance de l'activité, toute chose égale par ailleurs.

<sup>4</sup> Donnée à valider, le mode d'identification peut avoir été différent.

<sup>5</sup> Source CSO 2009 : 29,5% de Belgique et 9,5% d'autres pays.

On peut poser comme hypothèse que cette chute potentielle d'activité par diplômé aille avec une paupérisation<sup>6</sup> d'un groupe de vétérinaires dont la caractéristique serait leur impossibilité à s'installer soit en créant, soit en reprenant une clientèle.

### • Les Auxiliaires et ASV

Il n'existe qu'une seule formation reconnue, celle du GIPSA, titre homologué par le ministère du Travail. Cette formation—et uniquement cette formation— qui comprend deux niveaux permet le classement en catégorie 4 et 5. En 2009, le GIPSA a délivré 428 titres, dont : 343 titres d'ASV, 119 en VAE, 74 en contrat d'apprentissage, 199 en contrat de professionnalisation. Les personnels non vétérinaires sont classés dans cinq catégories définies par la convention collective :

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

### • Les effectifs

#### Total personnes physiques

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

Sans prise en compte des temps de travail, le ratio est 1 vétérinaire pour 1 non-vétérinaire (soit 14.000 pour chacune des deux catégories).

#### Salariés ETP<sup>7</sup> (vétérinaires et non-vétérinaires) et évolution (Source OPCA PL)

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

<sup>6</sup> Une certaine paupérisation est déjà observable (recul des revenus), mais son analyse renvoie au temps partiel subi ou choisi, sur lequel nous n'avons pas de données exploitées ici.

<sup>7</sup> ETP : Equivalent Temps Plein.

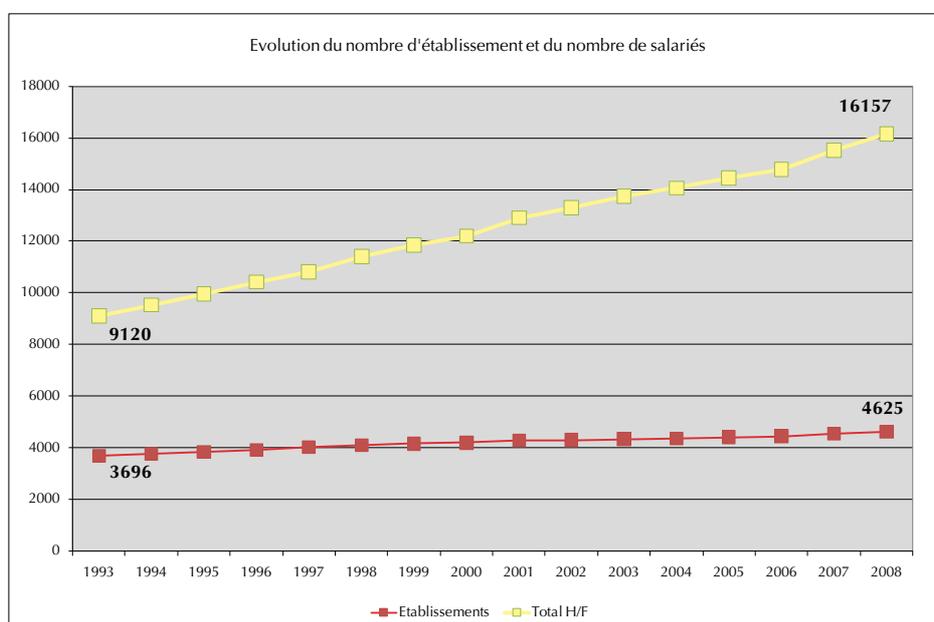
## Répartition des salariés (vétérinaires et non-vétérinaires) selon la taille des cabinets vétérinaires

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

## Evolution du nombre d'établissements et salariés personnes physiques (Source Unedic)

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

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



## Regroupement ou émiettement : divergence statistique ?

Certaines données présentées dans le présent portrait mentionnent l'augmentation des petites structures et a contrario d'autres données présentent une tendance au regroupement.

On constate :

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

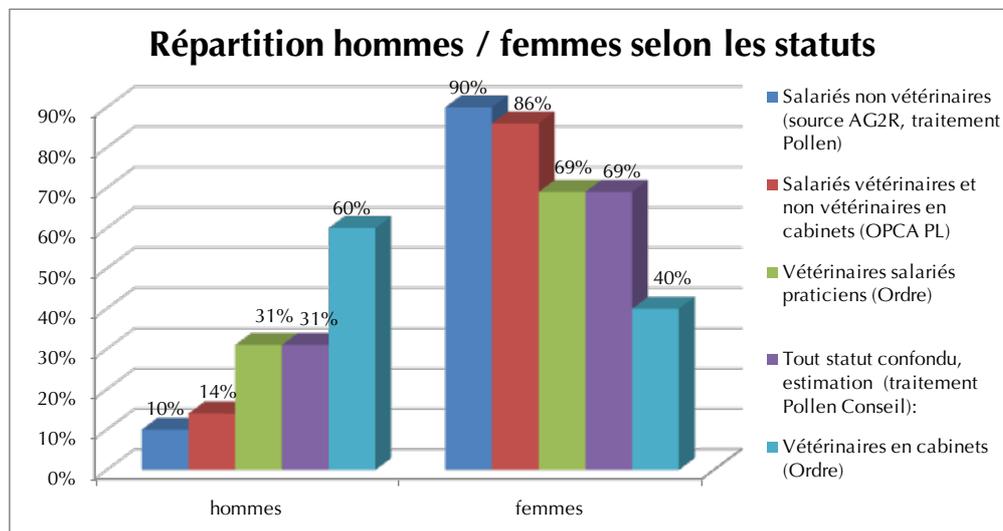
Ces contradictions tiennent aux statistiques utilisées et disponibles. Aussi, l'étude ne peut que proposer des hypothèses explicatives sans pouvoir, à ce stade, les évaluer :

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

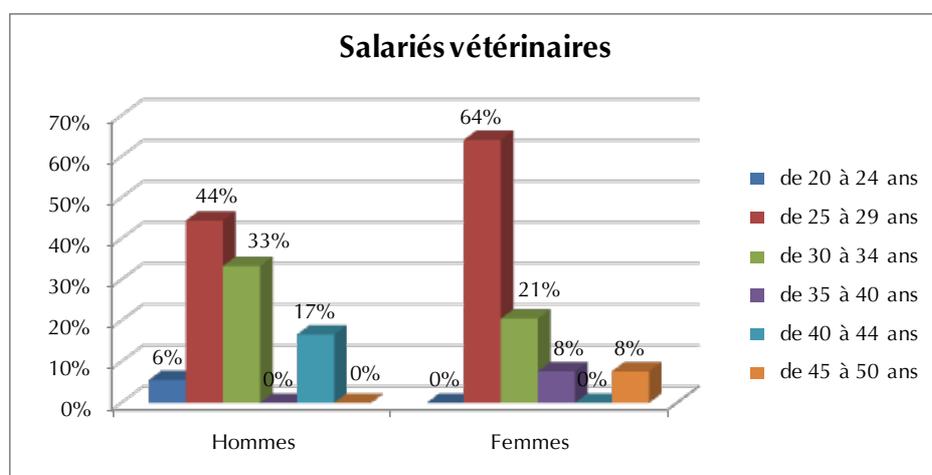
## Répartition hommes / femmes

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

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



## Répartition des salariés vétérinaires par tranche d'âges (Source AG2R 2008)



## Temps complet (vétérinaires et non-vétérinaires) (Source : DCASPL, 2007)

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

Une part très importante des salariés, vétérinaires ou non, travaillent à temps partiel sans qu'on sache si ce temps est un temps choisi ou subi en raison de l'impossibilité offerte par l'activité de l'employeur de proposer un temps plein. La mesure du temps de travail ne permet pas d'aborder une contrainte de la profession qui est celle de la tenue des gardes pour les vétérinaires.

## • La formation

### Mobilisation de la formation

	Diplômant ou certifiant				Non diplômant ou non certifiant			
	nbre de stagiaires	dont vétérinaires	heures	dont vétérinaires	nbre de stagiaires	dont vétérinaires	heures	dont vétérinaires
Cabinets vétérinaires	521	60	151068	13464	3613	743	36891	12690
%	13%		80%		87%		20%	
2009/2006	+52%		-17%		+139%		+91%	

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

Le terme de stagiaire est ici relatif aux bénéficiaires des fonds OPCA PL. On constate une croissance de +123% du nombre de stagiaires et une baisse de 7% des heures de formation. Ceci s'explique par une baisse de stagiaires sur les formations diplômantes (avec sans doute un transfert vers l'apprentissage), tandis que les stagiaires de la formation continue au sens restrictif sont en augmentation de +139% en nombre et de +91% en heures.

### Motivation des employeurs pour former leurs salariés

D'après les répondants<sup>8</sup> à l'étude de branche SNVEL 2008, les raisons évoquées sont les suivantes :

(réponses assistées)

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

### Durée des stages

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

<sup>8</sup> Echantillon sans redressement statistique.

### 3. Les facteurs d'évolution

---

<b>Economie</b>	<i>Evolution des "3 marchés" (animaux de compagnie, animaux de rente, missions de service public)</i> <i>Activité rurale</i> <i>Assurance des animaux domestiques</i> <i>Rentabilité des actes et tarification</i> <i>Éléments de la dynamique économique des cabinets</i>
<b>Réglementaire</b>	<i>Directive Services</i>
<b>Evolution de l'offre</b>	<i>Evolution des prestations de soin/service/produit</i> <i>Spécialisation</i>
<b>Social</b>	<i>Salariat</i> <i>Féminisation</i> <i>Modification des cultures métier</i> <i>Augmentation du nombre de vétérinaires diplômés</i>
<b>Organisation du travail</b>	<i>Délégation des actes de soins</i> <i>Evolution des fonctions « traditionnelles » d'auxiliaires</i> <i>Evolution des fonctions non-médicales d'auxiliaires</i> <i>Evolution des fonctions organisationnelles d'auxiliaires</i> <i>Parcours d'auxiliaires</i> <i>Permanence et continuité des soins</i>
<b>Formation</b>	<i>La formation des auxiliaires</i> <i>Formation initiale/continue du vétérinaire à la fonction de chef d'entreprise</i> <i>Moyens pour la formation continue (auxiliaires, vétérinaires salariés et vétérinaires libéraux)</i>

## 4. Diagnostic

---

### Démographie

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

### Economie

- **Opportunités** : les opportunités sont contraintes par la réglementation.
- **Dynamique interne** : absence de numerus clausus, développement non équilibré sur l'ensemble du territoire ; de plus, croissance forte du nombre de nouveaux vétérinaires en lien avec la reconnaissance des diplômes européens ; en parallèle, augmentation récente du nombre de cabinets de petite taille.
- **Marché** : segmentation et difficultés du rural ; développement jusqu'à présent du marché canin, mais la crise est là sans qu'on puisse encore mesurer son impact à court et plus long terme.

### Technologie

- **Technologie** : nécessité, aujourd'hui comme hier, d'une mise à jour des connaissances et des matériels.
- **Spécialistes** : la pratique reste très généraliste avec la constitution de vétérinaires référents et itinérants.

### Réglementaire

- **Evolution à venir** : Directive Services, le maintien des prérogatives des diplômés vétérinaires, la vente du médicament ; mais aujourd'hui, pas de connaissance précise des évolutions à venir.

### Culturel

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

## • SCENARIO 1 : « des évolutions en pente douce dans un contexte fragilisé »

Ce scénario (cf. Rapport intégral) fait abstraction des évolutions réglementaires pressenties mais non qualifiables; elles sont introduites avec le scénario 2.

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

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

### **Dans ce scénario, les auxiliaires connaîtront une évolution caractérisée par :**

- le développement d'un savoir administratif plus marqué en canine et conforté en rural ;
- une hausse des compétences médicales liée au développement progressif du nombre d'ASV diplômés ;
- une spécialisation occasionnelle (rurale, canine, équine ou sur certaines prestations) ;
- l'apparition occasionnelle de nouvelles fonctions de coordination (voire de postes de cadre intermédiaire) dans les groupe(ment)s vétérinaires en constitution ;
- une dimension commerciale affirmée dans la relation avec les propriétaires d'animaux ;
- un rôle (voire une fonction) de conseil à l'animal.

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

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

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

Enfin, le développement d'une meilleure reconnaissance (qualification, salaire, responsabilité) notamment pour éviter un turn-over en partie dommageable serait rendue collectivement difficile par le contexte économique défavorable ; néanmoins, les quelques leviers disponibles mériteraient d'être mieux mobilisés (intéressement, VAE, formation...).

L'augmentation du nombre de diplômés vétérinaires (salariés ou non) contiendrait fortement le développement quantitatif et qualitatif des auxiliaires.

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

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

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

**La réponse à apporter à l'égard des salariés serait, dans cette perspective :**

- ➔ De constituer une offre de formation étoffée pour permettre aux vétérinaires et aux auxiliaires d'acquérir les compétences nécessaires à la mise en œuvre des nouveaux modèles de développement ou de conforter un exercice traditionnel mais évolutif.
- ➔ D'envisager des parcours de formation pour les auxiliaires qui leur permettent d'évoluer vers d'autres fonctions-métiers-postes y compris si cela doit développer leur employabilité hors de la branche.

## 5. Pour conclure

---

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

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

L'exploration de l'évolution de la profession vétérinaire dégage deux scénarios qui se complètent. Dans un esprit pédagogique, ces derniers ambitionnent de contribuer à ce que la profession garde la maîtrise de son avenir proche. Au-delà de phénomènes conjoncturels, ils permettent d'attirer l'attention sur les points suivants :

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

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

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

### • Pour aller plus loin

L'étude débouche sur des recommandations particulières pour approfondir l'observation et l'analyse :

- Etude qualitative, quantitative et expertise : diversifier les modes d'observation.
- Nombre de diplômés vétérinaires (salariés ou non) : le suivre avec précision.
- Métier de « patron » vétérinaire en cabinet : définir un référentiel métier.
- Evolution du nombre d'entreprises selon la taille : la suivre avec précision.
- Collaborateur libéral : étudier son évolution et son impact particulier (sur le nombre de salarié...).
- Temps partiel et temps de travail : préciser les temps choisis et subis pour analyser l'impact socio-économique.
- Impact de la qualification des personnels sur l'activité et l'emploi.

#### En savoir plus ...

Le portrait statistique et prospectif des cabinets vétérinaires (étude complète) ainsi que toutes les études OMPL sont téléchargeables sur le site de l'OPCA PL [www.opcapl.com](http://www.opcapl.com) rubrique OMPL.

