

Partenariat Européen pour l'Innovation, pour la productivité et le développement durable de l'agriculture (PEI-AGRI)



Phase d'Emergence « Lutte contre la déprise vétérinaire pour le maintien d'un maillage territorial nécessaire à l'activité d'élevage »

Territoire POITOU-CHARENTES



22 janvier 2024

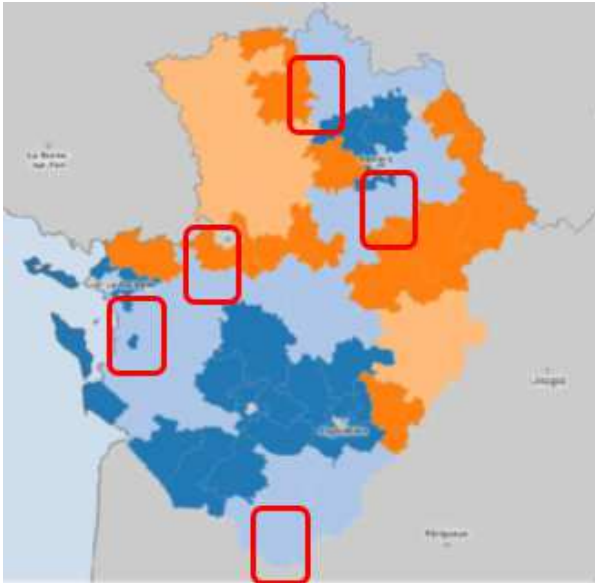
Table des matières

Préambule	3
ANALYSE DE LA SITUATION EN POITOU-CHARENTES.....	4
L'enquête auprès des éleveurs.....	4
L'enquête auprès des vétérinaires	4
Conclusion	5
SYNERGIE ENTRE STRUCTURES VETERINAIRES.....	7
Les différentes synergies	7
L'animation régionale.....	8
Le système de gardes partagées	9
Le partage de ressources humaines	11
FAVORISER LE CONSEIL, LA PREVENTION.....	12
Une prophylaxie régionale	12
Le Bilan Sanitaire d'Elevage (BSE).....	14
La contractualisation	16
Les déplacements	18
FAVORISER LE RECRUTEMENT DES JEUNES VETERINAIRES.....	20
Un réseau d'ambassadeurs	20
Un groupe d'entraide et de Coaching	22
Des moments conviviaux éleveurs / vétérinaires.....	23
Le livret d'accueil.....	24
Un outil de communication.....	26
Une charte employeur - salarié	27
Journée de visite des partenaires départementaux du sanitaire.....	28
CONCLUSION	28
LES ACTEURS.....	29
LEXIQUE	29
LES ANNEXES TECHNIQUES	30
LES ANNEXES REUNIONS	30

Préambule

Début 2021, les remontées, aussi bien par les vétérinaires que par les éleveurs, étaient alarmantes et le 12 juillet 2021, le GDS Nouvelle-Aquitaine et le GTV Nouvelle-Aquitaine ont organisé une réunion avec des éleveurs et des vétérinaires libéraux des 4 départements du Poitou-Charentes. Cette réunion, réunissant 24 participants, a permis de mettre en exergue que chaque département avait déjà des zones de désertification vétérinaire et que chaque situation appelait des solutions différentes à court ou moyen terme.

Ainsi :



Légende

	Moins de 10 UGB Km ²
	Entre 10 et 30 UGB Km ²
	Entre 30 et 50 UGB Km ²
	Plus de 50 UGB Km ²

Le nord de la Vienne observe une carence vétérinaire, comblée en partie par des cabinets limitrophes.

Le sud-ouest des Deux-Sèvres observe un arrêt de l'activité vétérinaire rurale dans 2 cabinets. Le premier cabinet vétérinaire capable de prendre le relais est à près de 40 km.

Le sud-est de la Charente-Maritime, observe de petites structures vétérinaires (1 ou 2 associés) qui s'interrogent sur la poursuite de leur activité rurale pour des raisons économiques et des raisons de recrutements.

Le sud de la Charente vient d'assister à la cessation de l'activité vétérinaire rurale d'un cabinet, sans aucun cabinet dans un rayon de 50 km capable d'absorber la clientèle rurale.

S'en est suivi la mise en **place d'un COPIL** réunissant des vétérinaires, les 4 GDS, le GTV Nouvelle-Aquitaine, le GDS Nouvelle-Aquitaine, les services de l'Etat (DRAAF, DD(ets)PP, les Chambres d'Agriculture, les laboratoires départementaux et les collectivités territoriales.

Les objectifs et résultats attendus sont :

- La consolidation du réseau existant et préparation du renouvellement des générations
- La construction d'une « boîte à outils » adaptable aux différentes situations locales
- Le maintien de la qualité sanitaire des cheptels, du bien-être animal

ANALYSE DE LA SITUATION EN POITOU-CHARENTES

Dans le cadre de l'appel d'offre PEI (Partenariat Européen pour l'Innovation) sur la thématique « déprise vétérinaire », deux enquêtes ont été réalisées, auprès des structures vétérinaires et des éleveurs, afin de recenser les attentes de chacun et d'anticiper les actions permettant de maintenir un maillage vétérinaire suffisant à l'activité d'élevage de ce territoire.

L'enquête auprès des éleveurs

Cette enquête a été adressée à tous les éleveurs bovins, ovins et caprins par mail, avec un lien permettant de remplir directement le questionnaire en ligne.

1057 réponses nous sont parvenues, représentant 23% des questionnaires adressés :

- 198 pour la Charente
- 156 pour la Charente-Maritime
- 467 pour les Deux-Sèvres
- 236 pour la Vienne

La synthèse des résultats est à retrouver en : **Annexe 1- Synthèse enquête éleveurs**

L'enquête auprès des vétérinaires

Trente-deux structures vétérinaires intervenant dans la zone Poitou-Charentes ont accepté de répondre à une enquête en ligne dont les résultats vous sont détaillés ci-après. Ces 32 structures ont consacré en moyenne 39 minutes à répondre aux 65 questions posées.

Les structures vétérinaires sont localisées dans les départements suivants :

- 4 en Charente,
- 5 en Charente-Maritime,
- 2 en Dordogne,
- 1 en Indre et Loire,
- 1 dans le Maine et Loire,
- 5 dans les Deux-Sèvres,
- 2 en Vendée,
- 8 dans la Vienne,
- 4 en Haute-Vienne.

La synthèse des résultats est à retrouver en : **Annexe 2- Synthèse enquête vétérinaires**

Conclusion

Les enquêtes éleveurs et vétérinaires nous ont permis d'identifier 3 axes de travail qui peuvent être imager ainsi :



Pour attirer de nouveaux vétérinaires sur nos territoires, il faut créer un cadre d'accueil à la fois capable de les rassurer et capable de répondre à leurs attentes du métier de vétérinaire rural à savoir des interventions en urgence et le développement de la prévention.

Le plan d'actions établi et les 3 axes retenus suite à tous les échanges depuis 1 an, ont permis au COPIL du 9 décembre 2022 de définir 4 groupes de travail et leurs principales pistes de réflexion.

Groupe 1 : Conforter la relation éleveur/vétérinaire au travers du conseil

- Une offre de différents niveaux de conseils individuels : BSE, Contractualisation
- Un Engagement de l'éleveur et du vétérinaire

Groupe 2 : Développer de la synergie entre les structures vétérinaires

- Une synergie entre structures : partage de compétences, soutien
- Un partage des gardes

Groupe 3 : Favoriser le recrutement des jeunes vétérinaires

- Se faire connaître au sein des écoles vétérinaires
- Les faire venir chez nous
- Les faire rester

Groupe 4 : Favoriser les suivis sanitaires

- Evolution de la prophylaxie
- Bien-être animal
- Reconnaissance des coûts liés à l'éloignement

Calendrier des rencontres des groupes de travail

Date	Groupe	Participants	Contenu
23 janvier 2023	1	9	Premières ébauches et ciblage documents utiles pour le BSE et les contrats
24 janvier 2023	2	4	Propositions de synergies pour le BSE et les gardes
26 janvier 2023	3	9	Réflexions et répartitions rédactions des fiches ambassadeur, livret accueil, charte, groupe entraide
16 février 2023	1	10	Construction d'un BSE type
2 mars 2023	3	7	Présentation et validation des fiches
9 mars 2023	2	14	Propositions de synergies pour les gardes sud Charentes
23 mars 2023	1	7	Travail sur les différents types de contractualisation
26 avril 2023	2	16	Propositions de synergies pour les gardes sud Charentes
27 avril 2023	1	7	Finalisation BSE
15 mai 2023	1	7	Finalisation contractualisation, aspects budgétaires
16 mai 2023	3	5	Finalisation, rédaction fiches
2 juin 2023	1, 2,4	10	Synergie entre les 3 groupes, finalisation rédaction fiches

Tout le travail de réflexion et de rédaction a été mené par les 4 groupes à partir d'une trame commune.

Ces groupes de travail sont riches de partenaires divers : éleveurs, vétérinaires, GDS, représentants des laboratoires d'analyses, Chambre d'agriculture, DDPP, DRAAF, collectivités territoriales.

En parallèle, en Charente Maritime, le Préfet a organisé une réunion sur le thème de la désertification vétérinaire à laquelle un grand nombre de partenaires a été convié (Chambre d'agriculture, maires, représentants communautés de communes ..)

SYNERGIE ENTRE STRUCTURES VETERINAIRES

Les différentes synergies

Axe	Synergie entre structures vétérinaires
Action	Synergie entre cabinets – Vétérinaires référents
Contexte / constat	<p>Une action pour renforcer un maillage est par essence collective et pour l'optimiser il faut utiliser le potentiel des synergies. Ces dernières peuvent s'exercer à 2 niveaux :</p> <ol style="list-style-type: none">1/ Entre structures d'une zone pour un but commun2/ Avec une structure référente de proximité pour un appui, un partage d'expérience
Objectifs	<p>Les principaux postes identifiés concernés par la synergie :</p> <ul style="list-style-type: none">- La mutualisation des astreintes.- Le développement de l'activité rurale et l'attractivité des cabinets- A travers les actions décrites dans la fiche BSE autour d'une collaboration avec un cabinet référent et la mise en place d'assistance pour les parties les plus techniques (vétérinaires experts référents).- A travers la mise en place au sein de la clientèle de différents niveaux de contractualisations (recours possible à un vétérinaire référent pour certaines options de suivi).- Le recrutement de jeunes vétérinaires.
Outil	<ul style="list-style-type: none">- Identifier les zones concernées par une problématique de maillage.- Mettre en relation les vétérinaires de ces zones.- Réaliser un état des lieux de leurs forces et faiblesses.- Identifier des objectifs en cohérence avec les ressources du groupe et leurs besoins.- Identifier des objectifs complémentaires pour une collaboration avec une structure référente.
Déploiement	
Budget	<p>Un financement des zones recrutées sera proposé en fonction de leurs besoins et des moyens à mettre en œuvre. Le calcul s'appuiera sur les montants proposés dans les fiches des actions concernées</p>

L'animation régionale

Il ressort de l'enquête vétérinaire que 78% des structures enquêtées seraient intéressées pour impliquer les collectivités territoriales dans la recherche de logements pour leurs stagiaires ou jeunes salariés. Cette demande d'appui peut être étendue pour d'autres attentes et ainsi recruter un coordinateur régional.

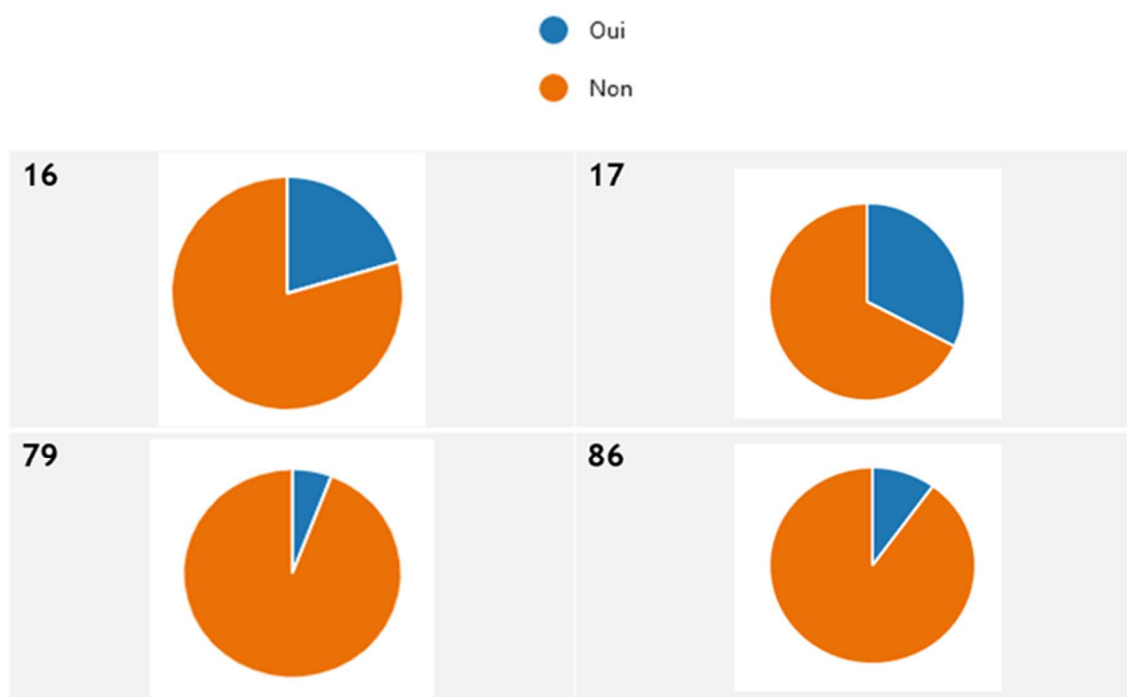
Axe	Synergie entre structures vétérinaires
Action	Créer un poste de coordinateur régional
Contexte / constat	La gestion du recrutement demande du temps, des connaissances et des compétences qui font parfois défaut à certaines structures. Certains outils existent mais sont mal connus. Une aide avec un interlocuteur unique pour orienter et accompagner les cliniques dans les offres d'emploi et de recrutement serait précieuse.
Objectifs	Avoir un référent régional en lien étroit avec les vétérinaires ambassadeurs (cf fiche ambassadeur), ayant une bonne connaissance des problématiques de la profession, des structures de la région et des aides administratives (ex : loi DADUE).
Outil	Recrutement d'une personne agissant en qualité de responsable régional. Le profil de la personne correspondrait idéalement aux qualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Expérience professionnelle dans le milieu vétérinaire • Connaissance des différents interlocuteurs • Excellentes compétences en communication et en présentation • Capacité à travailler de manière autonome et en équipe • Compétences en communication digitale • Connaissance approfondie des structures vétérinaires de la région et du marché de l'emploi
Déploiement	<p>Le coordinateur régional travaille en lien entre les vétérinaires ambassadeurs, les différentes écoles vétérinaires françaises et étrangères et les interlocuteurs locaux (conseils départementaux et régionaux).</p> <p>Il participe au recensement de la typologie, des besoins et des offres des structures vétérinaires de la région (recense les offres de stages) , et oriente les candidats vers les structures adaptées.</p> <p>Il apporte un soutien dans les démarches administratives pour les structures vétérinaires, notamment en termes d'aide au logement de nouveaux arrivants.</p> <p>Il travaille en lien avec les équipes de communication digitale si option retenue pour communiquer sur les réseaux, réaliser et diffuser les livrets d'accueil.</p> <p>Il participe avec les ambassadeurs à la création et la réalisation d'opérations auprès des écoles vétérinaires et différentes rencontres professionnelles.</p>
Budget	<p>Recrutement d'une personne en CDD (bureau, véhicule, frais déplacements..)</p> <p>Salaire chargé : 60 000 à 70 000 € annuels</p> <p>Charges de structures : 45 000 €</p>

Le système de gardes partagées

L'enquête vétérinaire indique que l'organisation des Permanences de Continuité de Soins (gardes) se fait en interne dans 81 % des structures interrogées et en partage avec des confrères voisins dans 19 % des structures, la distance des élevages étant un facteur limitant à l'externalisation des gardes en mixte. Ces gardes sont réparties entre vétérinaires associés et salariés. Ainsi, un associé effectue majoritairement 1 ou 2 gardes par semaine et 1 week-end d'astreinte sur 4 par an. Un salarié réalise quant à lui majoritairement 1 garde par semaine et 1 week-end d'astreinte sur 4 par an. L'obligation de PCS est considérée comme un frein à l'activité rurale par 41 % des structures enquêtées, 12 % jugeant que cela pourrait être un frein à l'avenir.

Coté éleveurs, selon les départements il est plus ou moins facile de joindre le vétérinaire les week-end. Ainsi en Charente-Maritime 32% des éleveurs enquêtés signalent avoir **des difficultés pour joindre un vétérinaire le week-end ou la nuit**.

Avez-vous des difficultés pour joindre votre vétérinaire le week-end ou la nuit ?



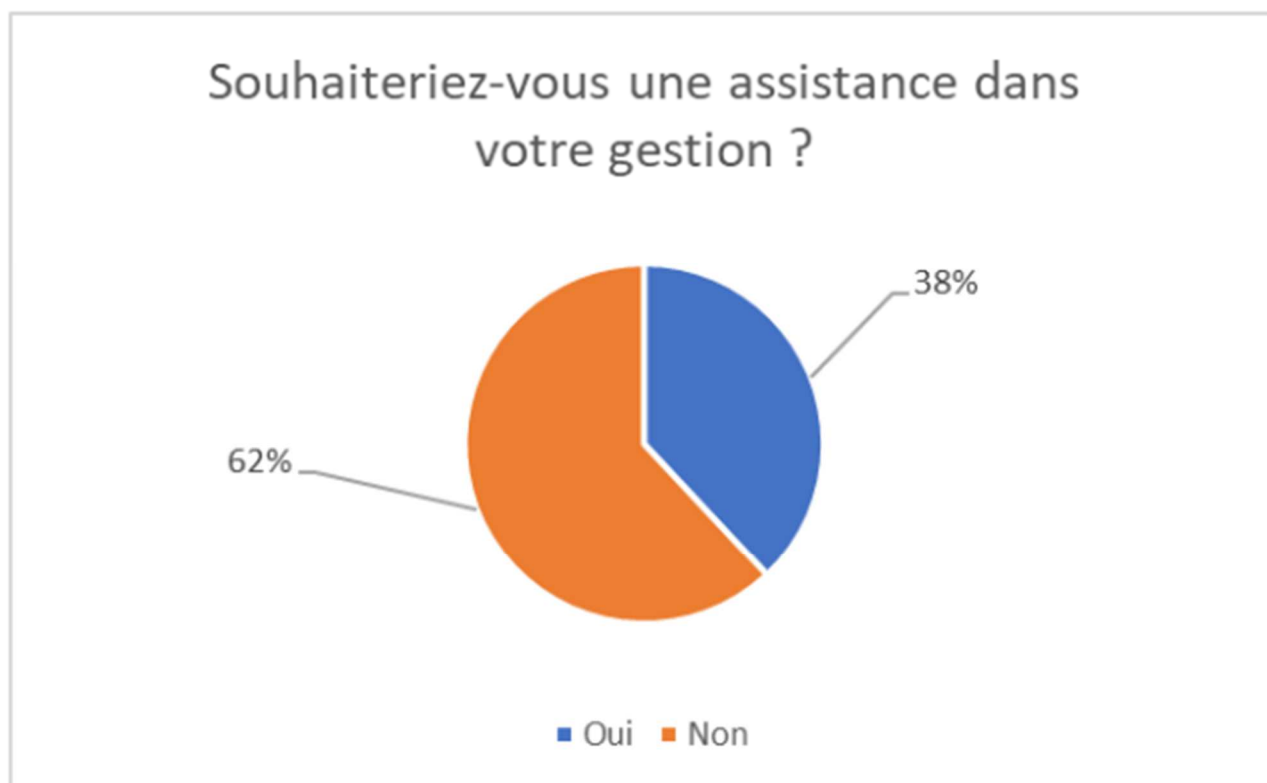
Par ailleurs, dans le rapport « Maintenir un maillage vétérinaire au service de l'élevage et de la santé publique » remis au Ministre de l'Agriculture le 22 février 2023, la PCS est un des éléments qui gagnerait à être mutualisé. Fiche N° 6 et 8 du rapport de l'appel à manifestation d'intérêt.

Axe	Synergie entre structures vétérinaires
Action	Le système de gardes partagées
Contexte / constat	<p>Début 2021, plusieurs GDS de la région géographique POITOU-CHARENTES ont été alertés par des cabinets vétérinaires sur le fait que leur rayon d'intervention ne cessait d'augmenter. Certains adhérents des GDS ont également fait remonter leurs difficultés à trouver des vétérinaires pour assurer le suivi sanitaire de leur troupeau.</p> <p>Le sud de la Charente vient d'assister à la cessation de l'activité vétérinaire rurale d'un cabinet, sans aucun cabinet dans un rayon de 50 km capable d'absorber la clientèle rurale.</p> <p>Dans le cadre de cette réflexion, l'organisation des gardes et des astreintes est un axe qui a été identifié comme particulièrement sensible. En effet, le dernier rapport du ministère de l'agriculture fait ressortir qu'au-delà d'une garde de week-end par mois et d'une de garde de nuit par semaine, les astreintes sont jugées comme contraignantes et cette mauvaise organisation des gardes peut faire peur aux jeunes vétérinaires qui souhaiteraient s'installer sur notre territoire.</p>
Objectifs	Renforcer la Synergie entre structures vétérinaires pour organiser des systèmes de gardes partagées.
Outil	<p>Réalisation d'un essai grandeur nature sur son territoire (sud Charente) qui est frappé de plein fouet par la déprise vétérinaire rurale en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisant une rencontre rapidement au GDS 16, si possible de l'ensemble des vétérinaires (= tous les vétérinaires d'un cabinet) de la zone, des partenaires (GDS, laboratoire d'analyse départemental, DDcsPP et DRAAF), du conseil départemental • Créant ensemble un système de gardes partagées pour les week-ends (dans un premier temps) • Définissant un modèle économique : • Définissant le surcoût des actes de week-end et le coût de l'astreinte • Intégrant (ou pas) un temps de récupération après garde • Définissant qui vend les médicaments • Définissant qui paye : participation des éleveurs, des collectivités ...
Déploiement	<p>OBJECTIFS POUR 2023/2024</p> <p>Premières réunions organisationnelles dès le printemps 2023 (elles ont été réalisées) pour une mise en application du système de gardes partagées courant 2024</p>
Budget	Une première approche estime un budget de 80 000 € pour un partage de garde entre 6 à 10 structures

Le partage de ressources humaines

La gestion administrative de la structure est une part non négligeable de l'activité d'un vétérinaire puisqu'elle occupe 5 à 10 heures par semaine dans 43 % des cliniques, et même plus de 20 heures par semaine pour 17 % des structures enquêtées.

Devant l'ampleur de cette gestion administrative, 38 % des structures vétérinaires souhaiteraient une assistance dans leur gestion et certaines ont déjà franchi le pas (mutualisation en réseau de cliniques, embauche d'un comptable...). Les tâches de gestion qui pourraient faire l'objet d'une assistance sont : ressources humaines (droit des salariés, application convention collective, paie, planning), gestion des impayés, comptabilité, radioprotection et communication (traitement des mails).



Ce pourcentage est certainement à mettre en corrélation avec la taille des cabinets vétérinaires. En effet plus il y a de vétérinaires dans une structure plus il est nécessaire de s'organiser en interne en dédiant du personnel aux tâches administratives ou en externalisant. Le recensement des besoins devra être réalisé par le coordinateur régional qui pourra alors accompagner la mise en place de certaines mutualisations.

FAVORISER LE CONSEIL, LA PREVENTION

Pour attirer de jeunes vétérinaires et rendre l'activité rurale plus lucrative il est nécessaire de développer du service. Ces services doivent être profitables aux éleveurs. Il ne s'agit pas de faire seulement payer plus les éleveurs. Ces derniers doivent retirer un bénéfice de la mise ne place des conseils achetés auprès des vétérinaires. Ce doit être un partenariat "gagnant –gagnant", gage d'une pérennité de leur relation et de leur activité réciproque. Plusieurs outils peuvent être déployer pour augmenter progressivement le partenariat entre l'éleveur et son vétérinaire.

Une prophylaxie régionale

Suite à la mise en place de la Loi Santé Animal, en particulier l'allègement de la prophylaxie IBR, les vétérinaires constatent une baisse du nombre de prise de sang bovines effectuées, par rapport à la campagne précédente. Cela se traduit par une baisse de revenu, mais aussi par une baisse de matériel biologique pouvant servir à d'autres investigations que l'IBR, exemple recherche de la Besnoitiose.

Axe	Favoriser le conseil et la Prévention
Action	Évolution de la prophylaxie vers des objectifs sanitaires régionaux
Contexte / constat	<p>La prophylaxie bovine a été mise en place pour lutter contre les zoonoses (brucellose, tuberculose...) dans les années 50. Après plusieurs années, la situation sanitaire des cheptels s'est améliorée au point que la prophylaxie annuelle s'allège : d'un dépistage des plus de 12 mois en brucellose, nous sommes passés aux plus 18 mois, puis au plus de 24 mois et dernièrement à 20% de l'effectif des plus de 24 mois.</p> <p>Parallèlement, profitant de ces prélèvements annuels rendus obligatoire par l'Etat, les GDS ont développé des programmes d'assainissement et de qualification de cheptels vis-à-vis de plusieurs maladies d'intérêt économique pour protéger les cheptels notamment lors des transactions commerciales.</p> <p>Aujourd'hui la disparition progressive des prophylaxies obligatoires menace les prophylaxies contre les maladies d'intérêt économique et le développement de nouveaux projets collectifs.</p>
Objectifs	<p>Maintenir une prophylaxie annuelle collective :</p> <ul style="list-style-type: none">• Pour entretenir et développer des qualifications de cheptels indispensables aux échanges d'animaux en France, Europe ou pays tiers• Pour assainir ou maitriser le développement de maladies dans les cheptels Français• Pour maintenir une sérothèque permettant une bonne réactivité en cas de survenue de maladies.• Pour maintenir une surveillance ou détecter une émergence de maladies• Pour maintenir un réseau (vétérinaire/éleveur) efficace en cas de lutte nécessaire contre une maladie• Pour réaliser de nouveaux programmes par exemple : raisonner l'utilisation des antibiotiques et antiparasitaires• Pour conforter la relation vétérinaire/éleveur dans un esprit de partenariat gagnant/gagnant

<p>Outil</p>	<p>Le PSIC (Plan Sanitaire d'Intérêt Collectif) est un outil créé par l'Etat permettant aux filières de décider de rendre obligatoire une lutte au niveau régional ou national. Par exemple il pourrait être envisager un PSIC Paratuberculose en région NA</p> <p>A partir des prélèvements de prophylaxie il peut être réaliser une surveillance de certaines Maladies. Par exemple surveillance de l'émergence de la besnoitiose dans un secteur de façon triennal.</p>
<p>Déploiement</p>	<p>Il dépend de la volonté des professionnels. Par exemple l'éradication de l'IBR est à la base une décision des professionnels, accompagnée par l'Etat par la rédaction d'un arrêté ministériel. Dans le futur ce seront les PSIC qui encadreront les décisions de lutte des professionnels.</p> <p>Mise en place d'un comité sanitaire régional avec notamment les représentants des éleveurs et des vétérinaires, les représentants des laboratoires et ceux des collectivités, et de l'Etat</p>
<p>Budget</p>	<p>En fonction des maladies, les analyses (et donc leur coûts) sont différentes ex : séro ou PCR . Mais également en fonction des objectifs : éradication ou surveillance, la population à contrôler n'est pas la même.</p> <p>Il est donc difficile d'établir un budget sans définir au préalable la maladie recherchée et les objectifs du dépistage que l'on souhaite</p>

Le Bilan Sanitaire d'Élevage (BSE)

L'enquête auprès des vétérinaires montre que :

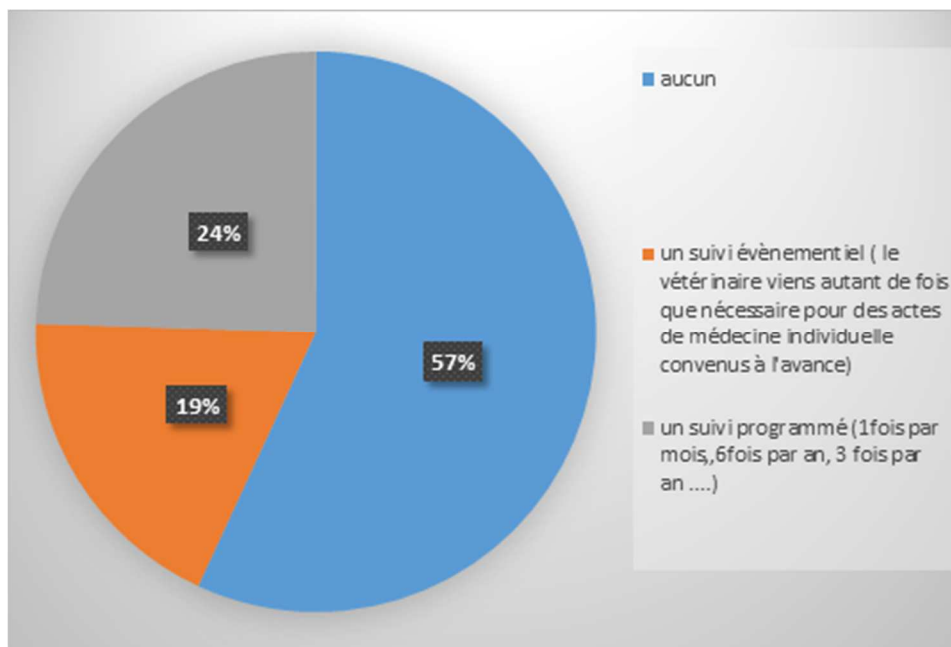
- 72 % rencontrent des difficultés, notamment à cause de la gratuité des BSE de certains concurrents.
- Les éleveurs manquent de disponibilité et ont une mauvaise perception liée à la tarification
- Les vétérinaires manquent de temps, d'effectifs et de motivation
- La facturation des BSE est très variable d'une structure à l'autre car leur implication est très variable, d'ailleurs, 13 % des structures enquêtées ne facturent pas les BSE réalisés, souvent en même temps que la visite sanitaire obligatoire. Celles qui facturent ont recours à un ou plusieurs forfaits, en fonction de la taille de l'élevage ou du temps passé sur place.

Axe	Favoriser le conseil et la Prévention
Action	Le Bilan Sanitaire d'Élevage (BSE) bovins
Contexte / constat	<p>Conformément à la réglementation, le BSE est un préalable à la rédaction de protocoles de soins nécessaire à la délivrance de médicaments hors visite systématique des animaux malades</p> <p>Le BSE est un outil permettant de consolider la relation éleveur/vétérinaire, nécessaire à une activité de conseil en vue d'une amélioration des résultats économique de l'exploitation, une meilleure prévention sanitaire, une utilisation raisonnée des médicaments vétérinaire, bien être-animal...</p> <p>Or, suite aux enquêtes éleveur/vétérinaire, le BSE est utilisé de façon très différente d'un élevage à l'autre d'un cabinet vétérinaire à l'autre</p>
Objectifs	<p>Construire un modèle de BSE type à partir de données sanitaires, techniques et économiques.</p> <p>Ce modèle devra être acceptable par le vétérinaire et par l'éleveur aussi bien en termes de temps que de financement</p> <p>Son déploiement devra être standardisé notamment par le biais de formations au sein du réseau des vétérinaires</p>
Outil	<p>A partir de données sanitaires extraites du logiciel métier « FOURMI » des GDS de Poitou-Charentes et de données technico-économiques des EDE de Poitou-Charentes et de données propres aux vétérinaires (médicaments.), un modèle prérempli pour chaque exploitation, de BSE a été défini : voir Annexe 1</p> <p>Il est nécessaire de faire intervenir un informaticien pour développer un programme, pendant la phase de fonctionnement, permettant de récupérer toutes ces données et pouvoir éditer automatiquement un BSE par élevage qui sera ensuite complété par le vétérinaire lors de la visite de l'élevage.</p>

<p>Déploiement</p>	<p>L'accompagnement au déploiement du BSE peut se faire de 2 façons, en fonction du besoin des cabinets</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation en interne du cabinet vétérinaire demandeur <p>Le vétérinaire de la structure demandeuse vient se former 2 jours dans un cabinet référent (= cabinet qui a de l'expérience). Puis un vétérinaire du cabinet référent accompagne le vétérinaire en formation pendant 2 jours pour la mise en place des 1ers BSE dans la clientèle du vétérinaire en formation et participe à l'animation d'une soirée de promotion du BSE.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Délégation des BSE à une structure vétérinaire Référente <p>La réalisation des BSE est externalisée mais le suivi régulier de l'élevage reste au niveau du cabinet déléguant qui continue à délivrer le médicament (voir reconquiert la vente du médicament dans l'optique de la loi à venir : un atelier = un vétérinaire unique = vente du médicament).</p> <p>La délégation se fait soit auprès d'une structure vétérinaire spécialisée dans le conseil, l'audit ou soit auprès d'un cabinet voisin qui en a la capacité. Un lien de communication technique est mis en place (critères d'alertes pour le vétérinaire de terrain, transmission des comptes rendus, ...)</p>
<p>Budget</p>	<p>Outil :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coût de développement du programme informatique : Devis demandé auprès du Fourmi - Test du BSE chez X éleveurs pour un coût unitaire estimé à 250 € (financé à 75% ?) <p>Pour déterminer « X » : enquête auprès des cabinets pour connaître les volontaires et les besoins</p> <p>Déploiement</p> <p>Formation au sein des cabinets demandeurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation externe chez le cabinet expert : 2 jours (850€/jour) + frais de déplacement - Puis formation en interne sur le terrain : 2 jours (850€/jour)
<p>Annexe jointe</p>	<p><i>Annexe 3- Bulletin sanitaire élevage</i></p>

La contractualisation

L'enquête auprès des éleveurs fait ressortir que presque la moitié serait prête à contractualiser afin d'améliorer la prévention sanitaire des cheptels et conforter les relations avec les vétérinaires. A ce jour, 1 seule des structures vétérinaires interrogées pratique cette prestation.



Axe	Favoriser le conseil et la Prévention
Action	La contractualisation
Contexte / constat	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir un maillage vétérinaire de proximité par l'instauration de nouvelles relations entre les parties par le développement de la contractualisation - Développer le volet prévention et le rôle technique du vétérinaire en réponse aux attentes des éleveurs - Assurer à l'éleveur d'être suivi par un cabinet vétérinaire - Pérenniser l'activité vétérinaire rurale sur le territoire afin de garantir les soins et la prévention en élevage : que le vétérinaire intervienne préventivement, et curativement à temps ! - Développer un modèle économiquement supportable par l'éleveur, et rentable pour le vétérinaire afin qu'il ne se désengage pas de l'activité rurale : partenariat gagnant-gagnant - Conforter le modèle économique vétérinaire rural à travers la délivrance du médicament
Objectifs	<p>Construire un modèle de contractualisation en élevage bovin allaitant dans un premier temps, associé à une charte d'engagement éleveurs et vétérinaires. Ce modèle devra être acceptable par le vétérinaire et par l'éleveur aussi bien en termes de temps que de financement. Son déploiement devra être standardisé, notamment par le biais de réunions d'information auprès des vétérinaires.</p>

<p>Outil</p>	<p>Un modèle de charte d'engagement réciproque éleveurs et vétérinaires</p> <p>Un modèle de contractualisation en élevage bovin allaitant avec 3 options supplémentaires possibles de suivi (suivi gestation, suivi néonatalogie, suivi parasitaire)</p> <p>Des packs « analyses complémentaires » sont nécessaires dans les différentes options.</p>
<p>Déploiement</p>	<p>La présentation du contrat, avec ses options, ainsi que de la charte, aux vétérinaires du territoire fera l'objet de réunions départementales.</p> <p>Puis les vétérinaires volontaires se chargeront de présenter le contrat, ses options, et la charte aux éleveurs de leur clientèle. Le vétérinaire volontaire se charge de recruter quelques élevages de sa clientèle souhaitant tester ce modèle.</p>
<p>Budget</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Outils : <ul style="list-style-type: none"> o Contractualisation : 0.55€ HT par UGB par mois (soit 6.60€ HT par UGB et par an) o Option « suivi gestation » : 4.30€ HT l'échographie o Option « suivi néonatalogie » : 1000€ par an o Option « suivi parasitaire » : 400€ par an o Un supplément déplacement sera appliqué au-delà de 30km aller (cf fiche déplacement) - Déploiement : <ul style="list-style-type: none"> o Réunions d'informations départementales aux vétérinaires du territoire ex-Poitou-Charentes (soit 3 à 4 réunions) o Réunions d'informations de la part des vétérinaires volontaires dans leur clientèle o Formation des vétérinaires volontaires qui en ressentent le besoin (cf fiche synergie) - Réalisation : proposition de tester X contrats, et Y options.
<p>Annexes jointes</p>	<p><i>Annexe 4- Modèle de contrat de soins</i></p> <p><i>Annexe 5- Modèle de contrat option gestation</i></p> <p><i>Annexe 6- Modèle de contrat option néonatalogie</i></p> <p><i>Annexe 7- Modèle de contrat option suivi parasitaire</i></p> <p><i>Annexe 8- Charte d'engagement éleveur - vétérinaire</i></p>

Dans le rapport « Maintenir un maillage vétérinaire au service de l'élevage et de la santé publique » remis au Ministre de l'Agriculture le 22 février 2023, la contractualisation est citée comme étant une étude pilote à mener.

Les déplacements

En médecine Ambulatoire des animaux de rente (Bovins, ovins, caprins), la visite vétérinaire est composée d'un déplacement A/R d'une part (distance entre le cabinet vétérinaire et l'élevage et la distance entre l'élevage et le cabinet vétérinaire) et d'autre part la consultation ou les actes réalisés en exploitation.

Longtemps, les vétérinaires libéraux ont optimisé leur déplacement en exploitation en les organisant sous la forme de tournées (visite par secteur) avec pour conséquence la réduction du temps de déplacement et un allègement des frais facturés directement à l'éleveur.

De plus en plus, les visites en exploitation sont perçues au sein des cabinets vétérinaires comme une altération de leur rentabilité.

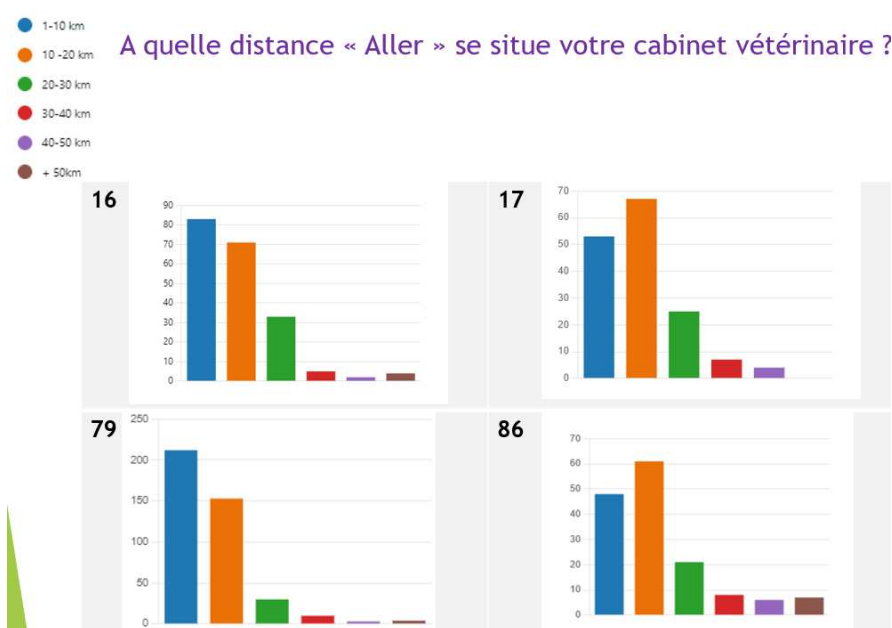
Il existe plusieurs origines à cela :

- 1- La diminution du nombre d'élevage ajoutée aux difficultés économiques et l'autonomisation des éleveurs dans les soins vétérinaires conduisent à une forte diminution des visites en exploitation. Les « tournées » du vétérinaire (regroupement de visites dans un secteur donné) deviennent rare.
- 2- Il y a un constat d'arrêt de la médecine rurale dans les cabinets vétérinaires voir de fermeture définitive. Les éleveurs font donc appel à des cabinets vétérinaires de plus en plus éloignés avec pour conséquence une augmentation des frais kilométriques et du temps passé sur la route difficile à supporter pour les deux parties.

Par ailleurs, l'enquête auprès des éleveurs fait ressortir que 80% des exploitations se situent à moins de 20 km de leurs cabinets vétérinaires.

Mais, un focus par département montre une disparité. Dans les Deux-Sèvres, les élevages sont moins loin de leurs vétérinaires que dans les trois autres départements.

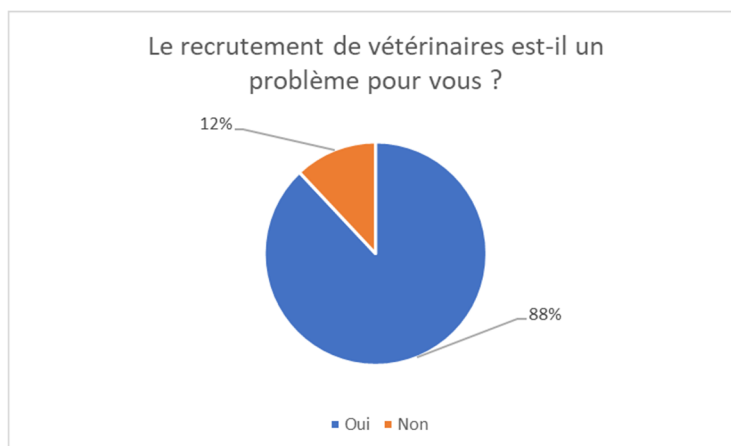
Pour les 20 % au-delà des 20 km : nécessité d'une reconnaissance des coûts (km et temps) liés à l'éloignement et plus de mutualisation.



Axe	Favoriser le conseil et la Prévention
Action	Prise en compte de l'allongement des distances élevage-cabinet vétérinaire
Contexte / constat	<p>La plupart des vétérinaires ruraux exerce aujourd'hui en clientèle mixte (canine, animaux de rente, équine). Par conséquent, le modèle économique des cabinets vétérinaires est impacté par la mise « en concurrence » d'une médecine en clinique sans déplacement et une médecine ambulatoire avec déplacement. A cela s'ajoute, le différentiel de valeur ajoutée et de pénibilité (garde pe) entre ces deux pratiques.</p> <p>Il deviendra de plus en plus difficile aux vétérinaires d'augmenter leur temps de mobilité sans les répercuter sur les éleveurs. En retour, les éleveurs ne pourront pas absorber seuls la forte augmentation des coûts associés au maintien des visites vétérinaires dans leur exploitation.</p> <p>Et pourtant, trouver l'équilibre de juste rémunération des déplacements et plus largement des visites vétérinaires constituent la clé de voute du maintien de la présence vétérinaire au sein des élevages, du maintien des contrôles sanitaires et surtout du Bien-être Animal.</p>
Objectifs	<p>L'objectif principal du projet est de construire un modèle homogénéisé et juste de tarification des frais de déplacement des visites afin de pouvoir y greffer un système de financement et d'aide par un tiers.</p> <p>Ce projet devra tenir compte des spécificités des territoires (type d'élevage, densité d'élevage, zone montagnaise)</p>
Outil	<p>Données issues des logiciels de facturation vétérinaire.</p> <p>Edition d'un document type à remplir lors de chaque visite en triple exemplaire : éleveur, vétérinaire, tiers avec distinction de la partie aidée de la partie libre tarifaire.</p> <p>Sélection de la méthodologie d'aide de tarification des frais de déplacement adapté au secteur concerné (aide selon le type de visite ou acte associés, forfait annuel, forfait kilométrique ect..) en partenariat avec les cabinets vétérinaires candidats, les organismes à vocation sanitaire et les représentants élus</p>
Déploiement	<p>Sélection sur candidature de cabinets vétérinaires représentatifs en Région Nouvelle-Aquitaine.</p> <p>Proposer de tester X délégation</p>
Budget	<p>Outil : édition d'un cahier des charges et d'un outil de renseignement de la visite préalable à la prise en charge.</p> <p>Déploiement/ Réunion sectorisée d'harmonisation des pratiques de facturation des frais de déplacement.</p> <p>Sélection du couple déplacement-aide susceptible d'être financé. Exemple : les seules visites pour euthanasie.</p>

FAVORISER LE RECRUTEMENT DES JEUNES VETERINAIRES

Le recrutement de vétérinaires est un problème pour 88 % des structures vétérinaires interrogées, essentiellement en recherche d'un profil mixte, mais parfois aussi d'un vétérinaire canin ou à activité exclusivement rurale. Les principaux freins de recrutement cités sont le manque de candidats, mais aussi le manque d'attractivité géographique et du poste lui-même (activité rurale insuffisante, rurale peu attractive par rapport à l'activité canine, PCS, polyvalence, petite structure).



Le recrutement et l'intégration des jeunes vétérinaires est identifié comme majeur dans le rapport de l'AMI : "tous les territoires ou presque soulignent l'importance d'investir dans l'accueil d'étudiants en stage au sein des entreprises vétérinaires". Fiche action N°10 du rapport national de l'AMI

Un réseau d'ambassadeurs

Axe	Favoriser le recrutement des jeunes vétérinaires
Action	Créer un réseau de vétérinaires ambassadeurs
Contexte / constat	La pénurie de vétérinaires sur le terrain se traduit notamment par des difficultés fortes de recrutement pour les cliniques vétérinaires, malgré de nombreuses opportunités de travail. Un effort important de communication et de mise en réseau des cliniques de la région permettrait de donner une visibilité plus importante et permettre d'orienter de nouveaux jeunes praticiens dans des zones en tension.
Objectifs	<p>Travailler en étroite collaboration avec les cliniques locales pour faciliter le processus de recrutement des étudiants et pour contribuer à la création de programmes de recrutement innovants et attrayants</p> <p>Établir et maintenir des relations avec les étudiants et les établissements d'enseignement vétérinaire pour informer les étudiants des postes dans les cliniques vétérinaires de la région.</p> <p>Identifier les candidats potentiels parmi les étudiants et les encourager à postuler pour des stages, des programmes d'apprentissage ou des postes à temps plein dans les cliniques vétérinaires de la région</p> <p>Augmenter la visibilité des structures vétérinaires régionales et in fine, le nombre de postulants dans ces structures.</p>

<p>Outil</p>	<p>Recrutement d'un réseau de vétérinaires exerçant dans les cliniques de la zone d'expérimentation. Idéalement 1 vétérinaire par groupe de 3-4 cliniques permettant de couvrir l'ensemble des structures. Le profil des vétérinaires correspondrait idéalement aux qualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excellentes compétences en communication et en présentation • Capacité à travailler de manière autonome et en équipe • Connaissance approfondie des structures locales et du marché de l'emploi actuel • Aptitude démontrée à établir et à maintenir des relations interpersonnelles positives <p>Un minimum de 5 à 10 vétérinaires ambassadeurs permettrait de couvrir la zone Poitou Charentes</p>
<p>Déploiement</p>	<p>Mobilisation des vétérinaires ambassadeurs pour la coordination des offres de stage et d'emploi, ainsi que l'orientation des candidats dans la structure adaptée en fonction de leurs souhaits.</p> <p>Représenter les cliniques lors d'événements universitaires et de carrière, tels que les salons de l'emploi, les journées portes ouvertes et les conférences d'orientation professionnelle.</p> <p>Répondre aux questions des étudiants et des professeurs sur les cliniques vétérinaires de la région, leurs profils et leurs services</p> <p>Organisation d'activités de sensibilisation et de promotion auprès des étudiants, telles que des présentations, des sessions d'information et des ateliers pratiques</p> <p>Contacts et échanges avec le responsable régional et les équipes de communication digitale si fiche retenue.</p>
<p>Budget</p>	<p>Outil :</p> <p>Diffusion et relances d'appels à candidatures pour les postes d'ambassadeur : 2 jours de travail.</p> <p>Déploiement :</p> <p>Mobilisation des vétérinaires ambassadeurs, temps estimé 24 jours ambassadeurs par an, soit 2.5 jours par ambassadeur, par an sur une base de 10 ambassadeurs.</p> <p>Cout 850€ Ht par journée, plus frais de logement et déplacement éventuels.</p> <p>Soit un budget total estimé à 35 200€ HT</p>

Un groupe d'entraide et de Coaching

La réflexion sur le groupe d'entraide et de coaching étant très avancée, le groupe a décidé de faire appel à un prestataire pour, d'ores et déjà, obtenir une proposition de formation chiffrée. La prestataire contactée, vétérinaire dispense régulièrement des formations auprès des dirigeants de structures vétérinaires

Axe	Favoriser le recrutement des jeunes vétérinaires
Action	Groupe d'entraide et de coaching
Contexte / constat	En matière d'accompagnement, les jeunes vétérinaires attendent de leurs confrères de la bienveillance. Ils ont besoin d'être rassurés. Ils sont assez vite démunis lorsque les relations avec les clients deviennent difficiles.
Objectifs	Le groupe estime qu'il pourrait-être judicieux de créer des groupes de jeunes salariés suivis, aidés par des coachs, en offrant un accompagnement pour la gestion de clients difficiles et de l'échange d'expériences.
Outil	<p><u>Jeunes vétérinaires</u></p> <p>Sur 9 mois (3 semaines d'intervalle entre les différents temps d'apprentissage en groupe):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 3 journées de formation en présentiel par groupe de 12 maximum : <ul style="list-style-type: none"> - à J 0 : 1 journée d'introduction pour créer le groupe, apporter des éléments théoriques et expérimenter des processus d'intelligence collective - à J + 4,5 mois : 1 journée à mi-parcours pour faire un état des lieux des apprentissages et poursuivre l'approfondissement théorique et pratique - à J + 9 mois : 1 journée de clôture du groupe pour faire un bilan du chemin parcouru, renforcer les apprentissages théoriques et soutenir la mise en pratique ● 6 séances de codéveloppement en distanciel par groupe de 6 maximum <ul style="list-style-type: none"> - première séance 3 semaines après la première journée de formation - durée d'une séance : 4h ● 4 séances de coaching en distanciel en groupe de 6 maximum <ul style="list-style-type: none"> - première séance 3 semaines après la première séance de codéveloppement - durée d'une séance : 2h ● accès à une vidéothèque conçue pour aider les jeunes vétérinaires à aller vers les objectifs directs mentionnés ci-dessus. (accès à cette vidéothèque pour une durée indéterminée, minimum 2 ans) <p><u>Managers de jeunes vétérinaires</u></p> <p>Sur 5 mois : 6 jours (3 fois 2 jours) de formation en management et communication</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2 jours à J 0 ● 2 jours à J + 5-7 semaines ● 2 jours à J + 3 mois
Déploiement	Modalités : identifier chaque année les jeunes véto nouvellement entrés dans les structures vétérinaires rurales de la région. Créer des groupes par département. Proposer un coaching collectif par un coach certifié.

	Coaching	Prix Unitaire	Nbre Participants	Prix HT	Prix TTC
Budget	Accompagnement de jeunes vétérinaires ruraux (12) à appréhender et résoudre les difficultés de leurs expériences professionnelles	1 583 €	12	19 000 €	22 800 €
	Approfondissement de la formation en management et communication des managers de jeunes vétérinaires en milieu rural		1		3 240 €
					26 040€

Des moments conviviaux éleveurs / vétérinaires

Axe	Favoriser le recrutement des jeunes vétérinaires
Action	Créer des moments conviviaux
Contexte / constat	En arrivant dans une clinique, les jeunes vétérinaires doivent découvrir un nouvel environnement de travail, une nouvelle clientèle, parfois un nouveau département. Il est donc nécessaire de les aider à créer un réseau de connaissances
Objectifs	Optimiser le service des vétérinaires auprès des éleveurs Créer des moments conviviaux pour permettre les échanges entre les jeunes éleveurs et les jeunes vétérinaires Favoriser l'échange entre des jeunes qui vont se côtoyer professionnellement, et qui sont souvent issus de milieux différents.
Outil	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les jeunes éleveurs et les jeunes vétérinaires installés au sein d'une même zone (inscription à l'ordre pour les vétérinaires, stages d'installation pour les éleveurs) - Proposer une demi-journée festive (spectacle, sortie touristique, repas, concert) - Proposer des activités récréatives ou physiques
Déploiement	Réalisation de quatre demi-journées d'échange à l'échelle de l'ancienne région Poitou-Charentes avec une dizaine de jeunes vétérinaires et d'éleveurs à chaque demi-journée
Budget	4 demi-journées * 100€ *10 participants = 4000 €

Le livret d'accueil

Là encore, la réflexion sur le livret d'accueil étant très précise, le groupe a décidé de faire appel à un prestataire pour obtenir une proposition de formation chiffrée.

La proposition « **CANAL VÉTO** *La voix de l'innovation rurale #PoitouCharentes* » va au-delà d'un simple livret d'accueil et comprend également la création d'un site internet et d'une campagne d'information sur les réseaux sociaux.

Axe	Favoriser le recrutement des jeunes vétérinaires
Action	Création d'un livret d'accueil
Contexte / constat	Le nombre de vétérinaires diminue dans les territoires ruraux. Face à ce phénomène de désertification qui pénalise les éleveurs et les territoires, un ensemble de partenaires se mobilise. La mise en œuvre de solutions permettant d'améliorer la qualité de vie des stagiaires de longue durée et des jeunes vétérinaires nouveaux arrivants tels qu'un logement ou des services d'accueil et d'accompagnement par le biais d'outils dédiés ont été pensés. Le livret d'accueil personnalisable pour les cabinets vétérinaires et des campagnes d'information sur les réseaux sociaux sont des outils à développer pour accueillir les jeunes vétérinaires.
Objectifs	Créer, une identité, un outil, Identifiable, clair et accessible à tous , pour : <ul style="list-style-type: none"> - Informer, collaborer, accompagner, faciliter, fédérer, s'identifier - Mieux se connaître, pour mieux communiquer et pour collaborer
Outil	Se décline sous forme d'un livret d'accueil et site internet pratiques, modulables et personnalisables et qui reprend les informations suivantes : <ol style="list-style-type: none"> 1 - Présentation de la région <ul style="list-style-type: none"> - Présentation générale - Accès/transport - Les coups de coeur (mélange d'expériences, de lieux touristiques, spécialités en mode « le routard ») - Partie personnalisable : exemple « Charente Limousine » - Présentation ville et région - Transport - Bons plans (santé, commerces, producteurs locaux/vente directe, resto/bars, loisirs, ...) - 2- Partie personnalisable : Présentation de la structure <ul style="list-style-type: none"> - Identité, historique, valeurs, projets/missions - Equipe (asv, vetos) / responsabilités-compétences + numéro tel et mail - Fonctionnement de la clinique (activités, horaires, etc) - Liens site internet, page FB, vidéos (QR code) 3- Partie personnalisable : Le parcours d'intégration <ul style="list-style-type: none"> - Stagiaire - Tuteur.ice, coordonnées - Suivi du stage

	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport d'étonnement <ul style="list-style-type: none"> - Salarié - responsable RH, Tuteur.ice, coordonnée - Temps forts - Bilan d'expérience <p>4- Administratif</p> <ul style="list-style-type: none"> - A personnaliser : règlement intérieur de la clinique /charte - Démarches : - Logement : à personnaliser - Aide possibles - Obtention de l'habilitation sanitaire - Demande de mandat sanitaire - Demande d'inscription à l'ordre 		
Déploiement	<p>OBJECTIFS POUR 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> > Identité visuelle inaugurée > Chemises imprimées > Fiches et/ou PPT imprimées 		
Budget	Communication / Livret d'accueil	Prix HT	Prix TTC
	Conception identité visuelle		
	Conception réalisation et programmation du Powerpoint à la charte		
	Conception réalisation de la master "fiches livret" à imprimer	6 880 €	8 256 €
	Conception réalisation des autres "fiches livret" après la fiche master à imprimer		
	Total		8 256 €
Annexe jointe	Annexe 9- Livret accueil La Belle Verte		

Un outil de communication

Axe	Favoriser le recrutement des jeunes vétérinaires														
Action	Création d'une campagne d'information sur les réseaux sociaux														
Contexte / constat	La mise en œuvre de solutions permettant d'améliorer la qualité de vie des stagiaires de longue durée et des jeunes vétérinaires nouveaux arrivants telles qu'un logement ou des services d'accueil et d'accompagnement par le biais d'outils dédiés ont été pensés.														
Objectifs	Créer, une identité, un outil, Identifiable, clair et accessible à tous , pour : <ul style="list-style-type: none"> - Informer, collaborer, accompagner, faciliter, fédérer, s'identifier - Mieux se connaître, pour mieux communiquer et pour collaborer 														
Outil	<p>UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION DÉDIÉE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sur les réseaux sociaux : <ul style="list-style-type: none"> > Pour atteindre les étudiants vétérinaires et les étudiants éleveurs en Europe ; > Pour valoriser et atteindre les jeunes installés ; > Pour ouvrir des espaces collaboratifs pour tous ; > Pour partager les informations utiles et se positionner auprès des institutionnels. • Avec les codes de notre époque et la réactivité nécessaire à l'attractivité : <ul style="list-style-type: none"> > toutes les écoles vétérinaires sont sur tous ces réseaux et les étudiants y sont très actifs. Même chose pour les futurs éleveurs <p>DES RENCONTRES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avec les bureaux d'élèves dans les écoles vétérinaires et les lycées agricoles : <ul style="list-style-type: none"> > Une demande forte existe de rencontrer des professionnels de manière exclusive avec du temps pour échanger ; > Pour rencontrer des jeunes installés qui viennent partager leur passion et leur expérience ; > Pour créer des podcast pour alimenter les réseaux sociaux par exemple. • Avec des stands sur les marchés aux bestiaux pour créer et/ou consolider les liens avec les éleveurs : • Organiser un calendrier de rencontres des professionnels pour renforcer la collaboration ! 														
Déploiement	<p>OBJECTIFS POUR 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> > Lancement des 4 réseaux sociaux > Lancement du planning d'évènements et rencontres 2024 > Stratégie générale : plan de communication sur 3 ans 														
Budget	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Communication / Livret d'accueil</th> <th style="text-align: right;">Prix HT</th> <th style="text-align: right;">Prix TTC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conception et réalisation de mini-vidéo/animations</td> <td style="text-align: right;">5 730 €</td> <td style="text-align: right;">6 876 €</td> </tr> <tr> <td>Stratégie Marketing</td> <td style="text-align: right;">3 500 €</td> <td style="text-align: right;">4 200 €</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Total</td> <td></td> <td style="text-align: right;">11 076 €</td> </tr> </tbody> </table>			Communication / Livret d'accueil	Prix HT	Prix TTC	Conception et réalisation de mini-vidéo/animations	5 730 €	6 876 €	Stratégie Marketing	3 500 €	4 200 €	Total		11 076 €
Communication / Livret d'accueil	Prix HT	Prix TTC													
Conception et réalisation de mini-vidéo/animations	5 730 €	6 876 €													
Stratégie Marketing	3 500 €	4 200 €													
Total		11 076 €													

Une charte employeur - salarié

Axe	Favoriser le recrutement des jeunes vétérinaires
Action	Créer une charte employeur - salarié
Contexte / constat	L'accueil d'un nouveau vétérinaire au sein d'une structure peut être très différent. Il est dépendant du temps que l'on veut bien y consacrer et de l'organisation que l'on met en place. Pourtant c'est un premier ressenti qui peut être primordial pour retenir un futur associé
Objectifs	Elaboration d'une charte puis présentation pour signature par les cabinets vétérinaires adhérents Créer un environnement favorable à l'épanouissement d'un jeune confrère/consoeur Rappeler les besoins d'un jeune confrère pour assurer pérennité des recrutements
Outil	Elaboration de la charte avec des éléments comme : <ul style="list-style-type: none"> - Notion de rendez-vous régulier de « points » employeurs/employés - Notion de formation - Notion de soutien sur l'obstétrique, les gardes, la médecine - Notion d'acceptation de rythmes de weekends différents - Notion de difficultés psychologiques pouvant être ressenties par un jeune
Déploiement	Envoi aux cabinets véto avec courrier explicatif ou présentation de la charte aux cabinets de Nouvelle Aquitaine Cabinets adhérents à la charte « Bien être en Nouvelle Aquitaine » Contact avec les signataires au bout d'un an
Budget	Finalisation charte : 1 journée Création mailing : 1 demi-journée Administratif divers : 3 journées Soit un budget total estimé à 2025€ HT
Annexe jointe	Annexe 10- Charte employeur

Journée de visite des partenaires départementaux du sanitaire

Axe	Favoriser le recrutement des jeunes vétérinaires
Action	Rencontre des différents partenaires du sanitaire
Contexte / constat	Force est de constater que les jeunes vétérinaires ne connaissent pas les acteurs avec qui ils vont être amenés à travailler, que ce soit au moment de leurs études ou dans les premiers temps d'exercice.
Objectifs	Créer des évènements de rencontre : <ul style="list-style-type: none"> - Soit en organisant une délégation GTV, GDS, Labo, DDPP pour rencontrer les jeunes vétérinaires dans leurs écoles - Soit en organisant une fois par an à l'échelle départementale une rencontre entre les jeunes vétérinaires associés ou installés et les acteurs du sanitaire GTV, GDS, Labo, DDPP
Outil	Identifier, rentrer en contact avec les différents GTV juniors pour leur proposer l'intervention de la délégation Nouvelle-Aquitaine Organiser une soirée avec les acteurs du sanitaire départementale en invitant les jeunes vétérinaires ayant obtenu un mandat sanitaire dans l'année par la DDPP. Etablir un scénario pédagogique
Déploiement	Une intervention dans les écoles au cours d'un cycle d'étude Une soirée d'accueil annuelle par département
Budget	Déplacement et logement de la délégation régionale : fonction de l'école (en France ou à l'Étranger) Salle et repas pour la soirée d'accueil : 10 à 15 personnes. 40 à 50€ de réception par personne Soit un budget total estimé à 6000€ HT

CONCLUSION

L'appui financier pour cette phase d'émergence a permis une mobilisation générale de tous les acteurs et la production d'une "Boite à outils" ambitieuse.

Il sera donc nécessaire de prioriser les mises en œuvre en prenant en compte les outils les plus structurants et intéressants à l'échelle de la Nouvelle Aquitaine. Le poste de coordinateur régional apparaît d'ores et déjà comme une priorité puisqu'il œuvrera pour la mise en place des actions

La réponse à la phase de fonctionnement va permettre de poursuivre et de concrétiser tout le travail engagé depuis juillet 2021.

Ce socle et cette "Boite à outils" devra être évidemment défendue auprès des collectivités locales

LES ACTEURS

CONSEIL REGIONAL	Madame LUCAS et Monsieur CASTIONI
DRAAF	Madame GARAPIN
ORDRE VETERINAIRE	Monsieur COLOMBO
GTV Nelle Aquitaine	Madame LAUFRAIS et Monsieur HORION
GDS NA	Monsieur ROBICHON (GDS86 et éleveur)
DDPP	Madame CHAUMIEN-TABOUIS (86) et Messieurs CERISIER (86) et DUPORT(17)
Conseil Départemental	Madame BERNARD (17), DESNOUE (79) et Messieurs GAILLARD (79) et METAYER (79)
Chambre d'Agriculture	Messieurs AUDUSSEAU (79) et MENANTEAU (86 et éleveur)
QUALYSE	Monsieur CHAROLLAIS
Vétérinaires	Mesdames AUZANNEAU (86), LATAPIE (16), MIORCEC (79) et Messieurs BARBIER (79), DORANGE (17), HERRY (79), HUVELIN (79), MARTRENCHARD (16), MASSET (79), MASURE (86), MATHIEU (86) et VAUBOURDOLLE (17)
GDS	Mesdames CHARLES (86), MENUQUIER (16-17) et Messieurs JEAUFFREAU (16-17), MARTIN (17 et éleveur) et MOINARD (79 et éleveur)

LEXIQUE

AC	Activité canine
ADEV	Association des éleveurs de la Vienne
AMI	Appel à manifestation d'intérêt
ASV	Auxiliaire spécialisé vétérinaire
BSE	Bilan sanitaire d'élevage
DPE	Domicile professionnel d'exercice
DDPP	Direction Départementale de la Protection des Populations
ENV	Ecole nationale vétérinaire
GDS	Groupement de défense sanitaire
GTV	Groupement technique vétérinaire
PSIC	Plan sanitaire d'intérêt collectif
PCS	Permanence continuité de soins
PEI	Partenariat européen d'innovation
UGB	Unité de gros bétail

LES ANNEXES TECHNIQUES

- Annexe 1 : Synthèse enquête éleveurs
- Annexe 2 : Synthèse enquête vétérinaires
- Annexe 3 : Bulletin sanitaire élevage
- Annexe 4 : Modèle de contractualisation
- Annexe 5 : Modèle de contrat option gestation
- Annexe 6 : Modèle de contrat option néonatalogie
- Annexe 7 : Modèle de contrat option suivi parasitaire
- Annexe 8 : Charte d'engagement éleveurs – vétérinaires
- Annexe 9 : Livret d'accueil La Belle Verte
- Annexe 10 : Charte employeur

LES ANNEXES REUNIONS

- COPIL du 28 septembre 2022 : compte-rendu et feuille émergement
- COPIL du 9 décembre 2022 : compte-rendu et feuille émergement
- COPIL du 19 avril 2023 : compte-rendu et feuille émergement
- COPIL du 16 juin 2023 : compte-rendu et feuille émergement
- COPIL du 15 septembre : compte-rendu (visio)