

ÉCOLE NATIONALE VÉTÉRINAIRE D'ALFORT

---

Année 2008



**L'INTEGRATION DES JEUNES VÉTÉRINAIRES  
DANS LA PROFESSION : ETUDE  
DE LA PROMOTION D'ALFORT 1990**

THESE

Pour le

DOCTORAT VÉTÉRINAIRE

Présentée et soutenue publiquement devant

LA FACULTE DE MEDECINE DE CRETEIL

Le

par

**Julien LEBOULANGER**

Né (e) le 7 mars 1981 à Sainte-Adresse (Seine-Maritime)

JURY

**Président : M.**

**Professeur à la Faculté de Médecine de CRETEIL**

**Membres**

**Directeur : M. Jean-Jacques BENET**

**Professeur à l'E.N.V.A.**

**Assesseur : M. François BOLNOT**

**Maître de conférences à l'E.N.V.A.**

**LISTE DES MEMBRES DU CORPS ENSEIGNANT**

Directeur : M. le Professeur MIALOT Jean-Paul

Directeurs honoraires : MM. les Professeurs MORAILLON Robert, PARODI André-Laurent, PILET Charles, TOMA Bernard  
Professeurs honoraires : MM. BUSSIERAS Jean, CERF Olivier, LE BARS Henri, MILHAUD Guy, ROZIER Jacques, CLERC Bernard

**DEPARTEMENT DES SCIENCES BIOLOGIQUES ET PHARMACEUTIQUES (DSBP)**

Chef du département : Mme COMBRISSEON Hélène, Professeur - Adjoint : Mme LE PODER Sophie, Maître de conférences

<p><b>- UNITE D'ANATOMIE DES ANIMAUX DOMESTIQUES</b> Mme CREVIER-DENOIX Nathalie, Professeur M. DEGUEURCE Christophe, Professeur* Mme ROBERT Céline, Maître de conférences M. CHATEAU Henry, Maître de conférences</p> <p><b>- UNITE DE PATHOLOGIE GENERALE, MICROBIOLOGIE, IMMUNOLOGIE</b> Mme QUINTIN-COLONNA Françoise, Professeur* M. BOULOUIS Henri-Jean, Professeur M. FREYBURGER Ludovic, Maître de conférences</p> <p><b>- UNITE DE PHYSIOLOGIE ET THERAPEUTIQUE</b> M. BRUGERE Henri, Professeur Mme COMBRISSEON Hélène, Professeur* M. TIRET Laurent, Maître de conférences Mme STORCK-PILOT Fanny, Maître de conférences</p> <p><b>- UNITE DE PHARMACIE ET TOXICOLOGIE</b> Mme ENRIQUEZ Brigitte, Professeur* M. TISSIER Renaud, Maître de conférences M. PERROT Sébastien, Maître de conférences</p> <p><b>- DISCIPLINE : ETHOLOGIE</b> M. DEPUTTE Bertrand, Professeur</p>	<p><b>- UNITE D'HISTOLOGIE, ANATOMIE PATHOLOGIQUE</b> M. CRESPEAU François, Professeur M. FONTAINE Jean-Jacques, Professeur* Mme BERNEX Florence, Maître de conférences Mme CORDONNIER-LEFORT Nathalie, Maître de conférences</p> <p><b>- UNITE DE VIROLOGIE</b> M. ELOIT Marc, Professeur* Mme LE PODER Sophie, Maître de conférences</p> <p><b>- DISCIPLINE : PHYSIQUE ET CHIMIE BIOLOGIQUES ET MEDICALES</b> M. MOUTHON Gilbert, Professeur</p> <p><b>- UNITE DE GENETIQUE MEDICALE ET MOLECULAIRE</b> M. PANTHIER Jean-Jacques, Professeur Mme ABITBOL Marie, Maître de conférences*</p> <p><b>- UNITE DE BIOCHIMIE</b> M. MICHAUX Jean-Michel, Maître de conférences M. BELLIER Sylvain, Maître de conférences*</p> <p><b>- DISCIPLINE : ANGLAIS</b> Mme CONAN Muriel, Professeur certifié</p>
---	---

**DEPARTEMENT D'ELEVAGE ET DE PATHOLOGIE DES EQUIDES ET DES CARNIVORES (DEPEC)**

Chef du département : M. POLACK Bruno, Maître de conférences - Adjoint : M. BLOT Stéphane, Maître de conférences

<p><b>- UNITE DE MEDECINE</b> M. POUCELON Jean-Louis, Professeur* Mme CHETBOUL Valérie, Professeur M. BLOT Stéphane, Maître de conférences M. ROSENBERG Charles, Maître de conférences Mme MAUREY Christelle, Maître de conférences</p> <p><b>- UNITE DE CLINIQUE EQUINE</b> M. DENOIX Jean-Marie, Professeur M. AUDIGIE Fabrice, Maître de conférences* Mme GIRAUDET Aude, Praticien hospitalier Mme MESPOULHES-RIVIERE Céline, Maître de conférences contractuel Mme PRADIER Sophie, Maître de conférences contractuel</p> <p><b>- UNITE DE REPRODUCTION ANIMALE</b> Mme CHASTANT-MALLARD Sylvie, Maître de conférences* (rattachée au DPASP) M. NUDELMANN Nicolas, Maître de conférences M. FONTBONNE Alain, Maître de conférences M. REMY Dominique, Maître de conférences (rattachée au DPASP) M. DESBOIS Christophe, Maître de conférences Mme CONSTANT Fabienne, Maître de conférences (rattachée au DPASP) Mme DEGUILLAUME Laure, Maître de conférences contractuel (rattachée au DPASP)</p> <p><b>- DISCIPLINE : URGENCE SOINS INTENSIFS</b> Mme Françoise ROUX, Maître de conférences contractuel</p>	<p><b>- UNITE DE PATHOLOGIE CHIRURGICALE</b> M. FAYOLLE Pascal, Professeur* M. MAILHAC Jean-Marie, Maître de conférences M. MOISSONNIER Pierre, Professeur Mme VIATEAU-DUVAL Veronique, Maître de conférences Mme RAVARY-PLUMIOEN Bernigère, Maître de conférences (rattachée au DPASP) M. ZILBERSTEIN Luca, Maître de conférences contractuel M. HIDALGO Antoine, Maître de conférences contractuel</p> <p><b>- UNITE D'IMAGERIE MEDICALE</b> Mme BEGON Dominique, Professeur* Mme STAMBOULI Fouzia, Maître de conférences contractuel</p> <p><b>- DISCIPLINE : OPHTALMOLOGIE</b> Mme CHAHORY Sabine, Maître de conférences contractuel</p> <p><b>- UNITE DE PARASITOLOGIE ET MALADIES PARASITAIRES</b> M. CHERMETTE Renaud, Professeur* M. POLACK Bruno, Maître de conférences M. GUILLOT Jacques, Professeur Mme MARIIGNAC Geneviève, Maître de conférences contractuel Mme HALOS Leunig, Maître de conférences M. HUBERT Blaise, Praticien hospitalier</p> <p><b>- DISCIPLINE : NUTRITION-ALIMENTATION</b> M. PARAGON Bernard, Professeur M. GRANDJEAN Dominique, Professeur</p>
---	--

**DEPARTEMENT DES PRODUCTIONS ANIMALES ET DE LA SANTE PUBLIQUE (DPASP)**

Chef du département : M. MAILLARD Renaud, Maître de conférences - Adjoint : Mme DUFOUR Barbara, Maître de conférences

<p><b>- UNITE DES MALADIES CONTAGIEUSES</b> M. BENET Jean-Jacques, Professeur* Mme HADDAD HOANG-XUAN Nadia, Maître de conférences Mme DUFOUR Barbara, Maître de conférences</p> <p><b>- UNITE D'HYGIENE ET INDUSTRIE DES ALIMENTS D'ORIGINE ANIMALE</b> M. BOLNOT François, Maître de conférences* M. CARLIER Vincent, Professeur Mme COLMIN Catherine, Maître de conférences M. AUGUSTIN Jean-Christophe, Maître de conférences</p> <p><b>- DISCIPLINE : BIOSTATISTIQUES</b> M. SANAA Moad, Maître de conférences</p> <p>Mme CALAGUE, Professeur d'Education Physique</p>	<p><b>- UNITE DE ZOOTECHNIE, ECONOMIE RURALE</b> M. COURREAU Jean-François, Professeur M. BOSSE Philippe, Professeur Mme GRDMARD-BALLIF Bénédicte, Professeur Mme LEROY Isabelle, Maître de conférences M. ARNE Pascal, Maître de conférences M. PONTER Andrew, Maître de conférences*</p> <p><b>- UNITE DE PATHOLOGIE MEDICALE DU BETAIL ET DES ANIMAUX DE BASSE-COUR</b> M. MILLEMANN Yves, Maître de conférences* Mme BRUGERE-PICOUX Jeanne, Professeur (rattachée au DSBP) M. MAILLARD Renaud, Maître de conférences M. ADJOU Karim, Maître de conférences</p> <p>* Responsable de l'Unité</p>
--	--

# REMERCIEMENTS

À Monsieur le Professeur de la Faculté de Médecine de Créteil qui m'a fait l'honneur de bien vouloir présider le jury de cette thèse, hommage respectueux.

À Monsieur Jean-Jacques BENET, Professeur à l'École Vétérinaire d'Alfort, je voudrais vous exprimer ici ma sincère gratitude pour votre disponibilité, votre patience, vos conseils et votre aide efficace dans la rédaction de cette thèse.

À Monsieur François BOLNOT, Maître de conférences à l'École Vétérinaire d'Alfort, je vous remercie pour votre lecture, votre promptitude et votre participation au jury de cette thèse.

À Laura, je te remercie bien pour ton aide importante à la préparation de ce travail, ainsi que pour ta loyale amitié.

Je remercie sincèrement tous nos confrères qui ont répondu à cette enquête, sans lesquels ce travail n'aurait pu voir le jour.

À Nicolas, trouve ici ma sincère reconnaissance pour ton soutien ainsi qu'un hommage respectueux à ton papa qui s'est tant dévoué à l'art vétérinaire et qui me fait grand honneur aujourd'hui.

A Elodie, Marie-Anne, Guillaume, Pepone, Grand Mat, Toto, Vincent et Jonathan, mes amis vétérinaires les plus fidèles, sans qui rien n'aurait été possible.

A Malory, Guillaume et Alexandre pour le soutien que vous m'apportez par votre amitié depuis si longtemps.

A toute ma famille pour leur soutien.

Merci également à mon chien Dexter, mon plus fidèle ami, qui m'a appris qu'il n'était qu'un reflet de moi-même dans un miroir et m'a appris à me corriger.

Enfin et surtout à vous, mes parents et mon frère adorés, les plus longs remerciements ne sauraient être à la hauteur de votre aide plus que précieuse dans l'aboutissement de ce travail et merci aussi de m'avoir donné les moyens de choisir la vie qui me plairait.

# TABLE DES MATIERES

<b>INTRODUCTION</b> .....	7
<b><u>1<sup>ère</sup> partie : Etude des données existantes sur l'intégration des jeunes vétérinaires et l'évolution de la profession</u></b> .....	<b>9</b>
<b>I Etude du devenir des promotions vétérinaires de 1945 à 1975</b> .....	<b>9</b>
I-A Activité des vétérinaires issus de ces promotions en 1985 .....	9
I-B Origines géographiques et sociales des vétérinaires issus de ces promotions.....	9
I-C Etude des vétérinaires exerçant en médecine rurale ou mixte à dominante rurale.....	10
I-D Etude des vétérinaires exerçant en médecine canine .....	10
I-E Etude des vétérinaires salariés.....	11
I-F Etudes des raisons des changements d'orientation .....	11
I-F-1 Abandon de la profession .....	11
I-F-2 Mutations vers un exercice salarié .....	11
I-F-3 Mutations vers la médecine canine .....	12
I-F-4 Mutations vers la médecine mixte .....	12
I-G Opinion des enquêtés sur l'avenir de la profession .....	12
I-G-1 « Virages manqués » .....	12
I-G-2 Options à prendre.....	12
<b>II Conditions d'exercice de la clientèle par les élèves et anciens élèves non diplômés des ENV</b> .....	<b>13</b>
II-A : Conditions à remplir pour exercer.....	13
II-B : Rapports avec l'employeur.....	13
II-C Responsabilité.....	15
II-C-1 Responsabilité civile.....	15
II-C-2 Responsabilité pénale.....	15
II-C-3 Responsabilité administrative.....	16
II-C-4 Responsabilité ordinale .....	16
II-C-5 Mandat sanitaire .....	16
II-C-6 Suspension- interdiction .....	16
<b>III Etude de l'activité libérale en Ile de France en 1994 tous sexes confondus</b> .....	<b>17</b>
III-A Etude démographique et évolution .....	18
III-B Caractéristiques de l'exercice des vétérinaires praticiens en IDF .....	19
III-B-1 Les différents modes d'association.....	19
III-B-2 L'organisation du temps de travail en IDF .....	21
III-B-3 Le personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires en IDF .....	21
III-B-4 Diversification et spécialisation de l'exercice vétérinaire en IDF et création du Conseil National de la Spécialisation Vétérinaire.....	22
III-B-5 Le local vétérinaire en IDF .....	23

<b>IV Etude de l'évolution de la féminisation de la profession vétérinaire et conséquences sur l'intégration, les modes d'exercices et le statut social de la profession tous secteurs confondus en France .....</b>	<b>24</b>
IV-A Historique de la féminisation des professions et de la profession vétérinaire en particulier parallèlement l'évolution de la profession .....	24
IV-B Impacts de la féminisation sur tous les secteurs de la profession vétérinaire.....	26
IV-B-1 Impacts de la féminisation communs à tous les secteurs de la profession vétérinaire et comparaisons en fonction du sexe .....	26
IV-B-2 Impacts de la féminisation pour les vétérinaires inactifs et comparaisons en fonction du sexe .....	28
IV-B-3 Impacts de la féminisation pour les vétérinaires de l'armée et comparaisons en fonction du sexe.....	28
IV-B-4 Impacts de la féminisation pour les vétérinaires du secteur public et comparaisons en fonction du sexe.....	28
IV-B-5 Impacts de la féminisation pour les vétérinaires salariés du secteur privé et comparaisons en fonction du sexe .....	30
IV-B-6 Impacts de la féminisation pour les vétérinaires praticiens et comparaisons en fonction du sexe.....	31
<b>V CONCLUSION.....</b>	<b>33</b>
<b><u>2<sup>ème</sup> partie : Matériel et méthode.....</u></b>	<b>37</b>
<b>I Modalités d'exploitation du questionnaire concernant la promotion d'Alfort 1990 aujourd'hui.....</b>	<b>37</b>
I-A Conception générale.....	37
I-B Population .....	37
I-C Le questionnaire .....	38
I-D Les différentes phases de l'enquête.....	40
I-E Traitement des données .....	40
I-F Problèmes dans l'exploitation des données des deux thèses de support à ce travail .....	41
<b>II Modalités d'exploitation du questionnaire distribué en première année à l'ENVA des vétérinaires de la promotion 1990.....</b>	<b>41</b>
<b><u>3<sup>ème</sup> partie : Résultats.....</u></b>	<b>43</b>
<b>I Description de l'échantillon.....</b>	<b>43</b>
<b>II Résultats de l'enquête .....</b>	<b>44</b>
II-A Résultats de l'enquête concernant l'origine, le parcours et la vie professionnelle de toutes les professions vétérinaires .....	44

II-A-1 Age de la population cible.....	44
II-A-2 Années de thèse .....	45
II-A-3 Origine sociale, profession des parents.....	45
II-A-4 Les raisons du choix de devenir vétérinaire .....	47
II-A-5 Présence ou non d'un vétérinaire dans la famille.....	48
II-A-6 Suivi d'un vétérinaire avant les études vétérinaires proprement dites .....	48
II-A-7 Etudes complémentaires .....	49
II-A-8 Priorités dans le choix de carrière .....	50
II-A-9 Raisons du choix d'exercice.....	51
II-A-10 Autre carrière envisagée.....	52
II-A-11 Critères du choix de lieu d'exercice .....	52
II-A-12 Emploi du temps .....	53
II-A-13 Taille de l'agglomération d'exercice .....	53
II-B Résultats concernant la vie professionnelle des vétérinaires libéraux .....	54
II-B-1 Type d'activité.....	54
II-B-2 Raisons du choix d'activité .....	54
II-B-3 Gardes.....	55
II-B-4 Cas référés.....	57
II-B-5 Visites à domicile.....	59
II-C Résultats concernant la vie professionnelle des vétérinaires libéraux installés.....	60
II-C-1 Age et année d'installation .....	60
II-C-2 Modalités de l'installation .....	61
II-C-3 Vétérinaires assistants ou remplaçants.....	63
II-C-4 ASV.....	64
II-C-5 Autres employés.....	65
II-C-6 Organisation de la structure.....	66
II-D Résultats concernant la vie professionnelle des vétérinaires salariés en clientèle	74
II-E Résultats concernant la vie professionnelle des vétérinaires travaillant hors clientèle .....	74
II-E-1 Environnement immédiat .....	74
II-E-2 Environnement économique .....	75
II-E-3 Catégorie de métier précise .....	75
II-E-4 Raisons de choix de travailler hors clientèle.....	76
II-E-5 Salariat dans le secteur hors clientèle.....	76
II-E-6 Nombre d'employés dans la structure.....	77
II-F Résultats concernant l'emploi du temps et les revenus de toutes les professions vétérinaires .....	78
II-F-1 Nombre de jours travaillés dans la semaine .....	78
II-F-2 Nombre d'heures travaillées par semaine .....	78
II-G Résultats de l'enquête concernant l'avis de toutes les professions vétérinaires sur la féminisation .....	81
II-H Chemins de carrière concernant toutes les professions vétérinaires.....	85
II-I Projets éventuels de carrière pour toutes les professions vétérinaires.....	86
II-J Résultats concernant la vie familiale de toutes les professions vétérinaires .....	87
II-J-1 Situation matrimoniale et vie de couple .....	87
II-J-2 Influence des enfants sur la vie de couple et la vie professionnelle.....	89
II-K Activités annexes de toutes les professions vétérinaires .....	91
II-K-1 Vacances.....	91

II-K-2 Activités annexes .....	93
II-K-3 Pratique d'un ou de loisirs réguliers.....	94
II-L Interférences vie professionnelle/vie privée .....	94
II-L-1 Influence de la naissance des enfants sur le volume horaire de travail.....	94
II-L-2 Priorités dans la vie.....	96
II-L-3 Impressions sur le potentiel de temps pour les activités annexes .....	96
II-M Estimation de l'écart entre le « rêve » d'étudiant d'être vétérinaire et la réalité * de l'exercice aujourd'hui.....	98

**III Exploitation des données du questionnaire distribué en première année  
aux étudiants de cette promotion.....99**

III-A Description de l'échantillon .....	99
III-B Résultats .....	99

**4<sup>ème</sup> partie : Discussion .....101**

**I Méthodologie générale.....101**

**II Discussion à propos des résultats .....102**

II-A Origine sociale, parcours et choix professionnels des vétérinaires de notre échantillon .....	102
II-B Spécialisations, diversifications, et créations de véritables entreprises libérales	106
II-B-1 Spécialisation.....	106
II-B-2 Diversification des services proposés .....	107
II-B-3 Dualité entre l' « artisanat » et la création de véritables entreprises vétérinaires .....	108
II-C Féminisation et impact sur l'intégration des jeunes vétérinaires, leur mode d'exercice et leur mode de vie par la suite .....	112
II-C-1 Intégration des femmes en clientèle .....	112
II-C-2 Impact sur le mode d'exercice des femmes par rapport aux hommes tous secteurs confondus .....	113
II-C-3 Impact sur le mode de vie des femmes par rapport aux hommes tous secteurs confondus .....	115
II-C-4 Opinion des hommes et des femmes de l'échantillon sur la féminisation, tous secteurs confondus .....	116
II-D Le retour des empiriques .....	118

**III Perspectives.....119**

**CONCLUSION .....123**

**BIBLIOGRAPHIE .....127**

**ANNEXES.....131**

<b>ANNEXE A : Lettre explicative aux vétérinaires de l'enquête .....</b>	<b>131</b>
<b>ANNEXE B : Questionnaire d'enquête .....</b>	<b>133</b>
<b>ANNEXE C : Détail des formations complémentaires vétérinaires des vétérinaires de l'enquête .....</b>	<b>145</b>
<b>ANNEXE D : Détail des formations complémentaires universitaires des vétérinaires de l'enquête .....</b>	<b>147</b>
<b>ANNEXE E : Détail des autres carrières envisagées par les vétérinaires de l'enquête .....</b>	<b>149</b>
<b>ANNEXE F : Liste des abréviations.....</b>	<b>151</b>



# INTRODUCTION

Pour la grande majorité des étudiants et selon le sens commun, le métier de vétérinaire est une vocation. L'idée que les étudiants se font de la profession est donc souvent ancrée dans leur esprit depuis l'enfance, à un âge où la perception est bien éloignée des réalités professionnelles. Il n'est donc pas surprenant qu'il soit possible de constater un écart qui peut être important entre ce « rêve » de devenir « médecin des bêtes » (faune sauvage, chevaux, ruminants...) et la réalité de l'exercice de ce métier, en clinique ou en cabinet, voire dans d'autres secteurs d'activité professionnelle.

Nous avons souhaité apporter notre contribution à la réflexion des étudiants vétérinaires actuels sur leur orientation future, à travers l'analyse des facteurs et des mécanismes de cet écart entre l'idée initiale et la réalité de la concrétisation du projet professionnel.

Ainsi, nous a-t-il semblé intéressant de conduire une étude sur une promotion d'étudiants vétérinaires d'Alfort (la promotion 1990), afin d'analyser les facteurs qui entrent en jeu depuis son arrivée dans l'école jusqu'à l'intégration de ses membres dans la profession. L'intérêt de l'étude de cette promotion provient du fait qu'il s'agit de la première promotion pour laquelle nous disposons à la fois de la première enquête sur le « rêve de devenir vétérinaire », réalisée lors de la première année des études vétérinaires, et du recul suffisant pour voir comment a évolué leur exercice réel dans la profession.

Le propos de cette thèse est d'analyser s'il existe une adéquation ou non entre le projet « archaïque » que se font les étudiants de la profession vétérinaire et l'exercice effectif de cette profession qui offre des domaines d'activité très variés.

L'« idée » que l'on se fait de ce métier trouve sa source dans différents éléments comme la profession des parents (libérale ou non), une série à succès mettant en scène un vétérinaire de la faune sauvage (Daktari dans les années 70), le milieu de vie d'origine (rural ou urbain), l'origine géographique....

Il serait également intéressant de poser la question concernant les motivations directes qui ont influencé les étudiants dans le choix de devenir vétérinaire (vocation, hasard, hérédité, certaine idée d'un mode de vie, revenu...).

Il sera également pertinent d'analyser comment s'intègrent les femmes en cette période de féminisation de la profession (75 % des étudiants sont des filles) : arrivent-elles à mener leur vie de famille et parviennent-t-elle vraiment à exercer selon l'« idée » qu'elles se faisaient de ce métier en parallèle?

De même, nous sommes dans ces années en pleine expansion de la canine et les éléments montrent d'ailleurs à première vue qu'il y a très peu de vétérinaires de cette promotion qui intègrent un cabinet exclusivement rural. Il sera donc également intéressant de comparer si l'« idée » du vétérinaire rural dans l'esprit des étudiants n'a pas dévié dans l'exercice de leur fonction par la nécessité de faire de la canine pour des raisons souvent financières.

Le plan de carrière des vétérinaires en secteur libéral sera également analysé et nous verrons s'il répond à un mode graduel d'ascension sociale pour la plupart (assistant puis associé ou installé) ou si les créations directes de cabinets étaient à l'époque courantes. Nous étudierons les différents modes d'installation possible pour nos jeunes confrères et l'évolution des locaux vétérinaires, de leur équipement et de leur personnel.

D'autre part, il sera aussi important de s'intéresser à deux voies assez méconnues des étudiants que sont le secteur public et le secteur privé ainsi que la façon dont ils ont débouché dans ces voies (opportunité, hasard, goût pendant leur études, vocation...). Leur degré de satisfaction dans ces voies sera également évalué toujours en fonction de l'« idée » qu'ils s'en faisaient. Nous étudierons comment les femmes en particulier peuvent réussir à s'intégrer dans ces nouveaux débouchés porteurs.

Nous évaluerons également l'opinion des vétérinaires tous secteurs confondus sur la féminisation de la profession et son impact sur l'intégration dans toutes les carrières possibles de vétérinaire.

Cette étude aura pour finalité d'étudier les différentes strates démographiques de la population vétérinaire et son évolution à partir de cette promotion exemple et d'extrapoler les profils types de trajectoires professionnelles sur une population sortie il y a près de vingt ans et non représentatives sur beaucoup de points des promotions actuellement sortantes à cette population actuelle. Nous pourrons ainsi en déduire des perspectives possibles pour les vingt ans qui viennent. Nous mettrons en effet en évidence le bouleversement démographique qu'ont connu les différentes strates de la population vétérinaire sur les vingt dernières années. Nous présenterons dans une première partie les données disponibles sur l'intégration des jeunes vétérinaires dans la profession depuis les années 1945 à nos jours, les aspects juridiques, les responsabilités et les devoirs propres aux employeurs et aux nouveaux jeunes assistants ou remplaçants vétérinaires, l'évolution de l'activité libérale ces dix dernières années et enfin l'évolution et l'impact de la féminisation sur l'intégration des jeunes vétérinaires tous secteurs confondus.

Dans les deuxièmes et troisièmes parties, nous présenterons notre contribution : d'abord les matériels et méthodes puis les résultats. Nous avons délibérément inclus dans le chapitre de nos résultats des informations d'ordre général afin de faciliter l'interprétation de nos résultats, les références faites dans les enquêtes précédentes n'étant pas suffisantes pour nous permettre de dissocier totalement ces informations au sein de notre première partie. Lorsque c'est possible et utile, nous ferons donc une comparaison directe de nos résultats avec des données déjà disponibles, afin de mettre en évidence, soit une similarité, soit une évolution remarquable, que nous commenterons par la suite.

Dans une dernière partie, nous discuterons l'ensemble de nos résultats et nous présenterons les perspectives majeures concernant l'évolution de la profession dans les années à venir.

# **1<sup>ère</sup> partie : Etude des données existantes sur l'intégration des jeunes vétérinaires et l'évolution de la profession.**

Nous étudierons tout d'abord le devenir des promotions vétérinaires de 1945 à 1975 puis les conditions d'exercice de la clientèle par les élèves et anciens élèves non diplômés des ENV, l'activité libérale en Ile de France en 1994 tous sexes confondus et enfin l'évolution de la féminisation de la profession vétérinaire et conséquences sur l'intégration, les modes d'exercices et le statut social de la profession tous secteurs confondus en France.

## **I Etude du devenir des promotions vétérinaires de 1945 à 1975.**

Nous nous baserons sur la thèse de Christian COLLINOT (EVNA 1989) intitulée « Contribution à l'étude du devenir des promotions vétérinaires françaises à travers 4 d'entre elles 1945-1955-1965-1975 ».

Cette étude a été réalisée par envoi d'un questionnaire aux vétérinaires issus des ENVA, ENVL et ENVT, dont 400 réponses ont été utilisées. Elle présente une « photographie » de ces quatre promotions en 1985.

### **I-A Activité des vétérinaires issus de ces promotions en 1985.**

Le mode d'exercice le plus polyvalent (rural ou mixte) est numériquement le plus important. Les différences entre les promotions ne sont pas significatives.

Nous assistons à une augmentation de la médecine canine (5,3% en 1945, 26,8% en 1975).

L'engouement va grandissant pour les animaux familiers. Pour 1945 et 1955, toute la pratique est tournée vers la rurale et la canine n'est pratiquement pas enseignée dans les écoles. En 1985, malgré un attrait possible pour la canine, peu ont franchi le pas et ont abandonné une discipline qu'ils connaissaient bien pour une spécialisation pour laquelle ils n'ont pas été formés.

L'augmentation du nombre de praticiens canins est parallèle à la diminution de l'attrait du salariat en première intention.

En effet, une utilisation différente du diplôme demande un surcroît de qualification et des enseignements qui ne sont pas dispensés dans les écoles vétérinaires.

Nous remarquons une grande fidélité à la profession : le nombre d'enquêtés n'utilisant pas leur diplôme est faible et parmi ceux-là beaucoup l'ont utilisé comme tremplin vers d'autres sphères ou exercent dans des domaines très proches.

### **I-B Origines géographiques et sociales des vétérinaires issus de ces promotions.**

Le point de référence est le lieu de résidence des parents au moment de leurs études et non le lieu de naissance.

Les comparaisons effectuées ne permettent pas d'obtenir d'avis significatif sauf pour les mixtes qui reviennent plus volontiers s'installer dans leur pays d'origine notamment si leurs parents sont agriculteurs.

Les grands centres urbains (Paris, Lyon) fournissent plus de vétérinaires qu'ils n'en utilisent. Les régions attractives (nombre d'installations supérieur au nombre de résidents pendant les études) sont : Bretagne, Bourgogne, Normandie, Provence Alpes Côte d'Azur. Le Nord et la Champagne sont peu attractifs.

Le vétérinaire se recrute dans un milieu aisé. La longueur des études et la difficulté du concours semblent être des raisons plus plausibles que la motivation (soutien financier). Au fil des décennies, nous assistons à une augmentation de recrutement dans la catégorie des professions libérales et cadres supérieurs (numériquement plus importants dans les années 1965 – 1975 qu'en 1945). Une place particulière est réservée au monde agricole où l'accès à la profession vétérinaire semble une promotion sociale valorisante et encouragée par les parents.

### **I-C Etude des vétérinaires exerçant en médecine rurale ou mixte à dominante rurale.**

Nous observons un cas particulier pour 1945 : en effet, certains vétérinaires de cette promotion, après une carrière en rurale finissent leur temps d'exercice avant la retraite comme salariés.

Les autres sont stables avec un point culminant en 1955 car l'élevage est en plein essor et se modernise.

La durée de la période avant installation augmente de 1945 à 1975.

Il est plus long en 1955 car le service militaire est particulièrement long. Il ne sera donc utilisé par la suite que les durées corrigées par rapport au service militaire.

Les formations professionnelles sont alors les suivantes:

-non rémunérée : stages pendant la scolarité ;

-rémunérée : premières années sous la direction d'un aîné plus expérimenté. Ce temps de formation est de plus en plus important de 1945 à 1975. Il semble vouloir pallier un manque d'expérience pratique de la formation scolaire qui s'aggraverait entre ces années ;

-formation universitaire supplémentaire : négligeable pour ce mode d'exercice. La formation théorique est alors suffisante à l'école.

Nous observons une mobilité faible dans les chemins de carrière.

### **I-D Etude des vétérinaires exerçant en médecine canine.**

Nous assistons à une augmentation de 1945 à 1975 avec une explosion à partir de 1965 :

-engouement pour les animaux de compagnie et nouveau créneau économique.

-formation dans les écoles concernant de plus en plus la pathologie de ces animaux.

La période avant installation s'allonge de 1945 à 1975.

Un temps de formation en médecine rurale ou mixte montre les hésitations de certains entre deux modes d'exercice.

Par contre le temps de formation en médecine canine chez un confrère est beaucoup plus court que précédemment.

La formation universitaire pour ce mode d'exercice semble négligeable. A partir de la promotion 1975, un mode de formation complémentaire plus poussée dans un domaine précis semble voir le jour : l'assistanat dans une chaire d'une des ENV.

### **I-E Etude des vétérinaires salariés.**

Nous observons une diminution importante des effectifs de 1945 à 1975 sauf pour le cas évoqué pour les promotions de 1945.

Il y a deux grandes causes :

- la formation dans les ENV est insuffisante et nécessite de reprendre un cycle d'étude pour obtenir d'autres diplômes ;
- les deux formes d'exercice libéral, outre leur absence de besoin de formation supplémentaire, ont offert jusqu'à ces dernières années des possibilités de rémunération très attractives voire supérieure au salariat. De plus, le nombre de praticiens libéraux est peu important d'où un risque faible d'échec en médecine libérale.

La nature de l'activité salariée est la suivante :

Globalement, nous obtenons 70% dans le public et 30% dans le privé.

- Secteur public : les débouchés sont plus accessibles que le secteur privé et il entre logiquement dans la suite des études vétérinaires (Professorat, DSV, Coopé IEMVT, autre) ;
- Secteur privé : la formation vétérinaire ne semble pas prédisposer à une entrée dans le monde industriel (laboratoires vétérinaires/pharmaceutiques, agroalimentaire, GDS, autres).

### **I-F Etudes des raisons des changements d'orientation.**

#### **I-F-1 Abandon de la profession.**

Les mutations en dehors de la profession sont rares. Les raisons évoquées sont la fin de carrière, les raisons familiales, le dégoût de « cette profession mercantile », l'attrait personnel...

Les abandons de la profession

- par des mixtes sont dues à des raisons diverses qui vont de l'héritage d'un grand domaine aux raisons de santé (fatigue ou handicap acquis) en passant par l'envie de faire autre chose ;
- par des salariés (peu de cas répertoriés) sont dues à des promotions ou suite à une décision administrative ;
- sur choix direct : certains sont déçus par les études, la profession ou attirés par un autre domaine et n'ont jamais exercé au titre de leur diplôme vétérinaire. Cela est alors perçu comme un nouveau créneau qui risque de prendre de l'importance : l'abandon de la profession pour un créneau d'avenir.

#### **I-F-2 Mutations vers un exercice salarié.**

-Des mixtes : c'est la partie qui accuse le plus de départs. La cause majeure (80%) est la raison de santé (accident, handicap acquis, fatigue, allergies...). La suivante est le salariat avant la retraite.

Les autres choix sont plus des cas particuliers ; trois ressortent nettement : désir de plus de temps libre, amélioration de la vie familiale, désir de se rapprocher d'une cité (études des enfants), ras le bol de la routine (autres raisons : mauvais contact avec la clientèle, désir de se consacrer à son art (peinture), attirance pour la recherche...).

-Des canins : elle est assez rare (changement de carrière très rapide après s'être fourvoyé, intérêt pour la recherche).

### **I-F-3 Mutations vers la médecine canine.**

-Des mixtes : elles ne sont pas rares (raisons identiques à celles qui ont fait choisir le salariat).

-Des salariés : la raison quasi exclusive est le désir d'une rémunération plus importante.

### **I-F-4 Mutations vers la médecine mixte.**

Elles sont le fait de quelques salariés pour rémunération plus importante. Voie largement choisie en 1<sup>ère</sup> intention, le retour vers celle-ci est très rare.

## **I-G Opinion des enquêtés sur l'avenir de la profession.**

L'implantation socio-économique et géographique reste bonne et le rôle de la profession important. Pourtant beaucoup notent une dégradation notable de la situation et soulignent une mauvaise répartition (canins, salariés) et même une pléthore.

Plus de 60% des enquêtés considèrent l'avenir de la profession comme mauvais, seulement 15% bon.

### **I-G-1 « Virages manqués ».**

Les « virages manqués » sont pour :

-les mixtes : l'insémination artificielle, l'élevage industriel, les haras, la mutation de l'enseignement vétérinaire ;

-les canins : l'élevage industriel, l'insémination artificielle, l'agro-alimentaire, la mutation de l'enseignement vétérinaire, l'écologie, l'aquaculture, la recherche ;

-les salariés : l'insémination artificielle, l'intégration aux groupements de producteurs, l'élevage industriel, l'agro-alimentaire, la spécialisation, la diversification, les haras.

### **I-G-2 Options à prendre .**

Les options à prendre sont pour :

-les mixtes : éviter une trop grande tutelle hiérarchique, plus de compétence, de technicité, de spécialisation ;

-les canins : plus de compétences, de spécialisation ;

-les salariés : la zootechnie, l'agro-alimentaire, l'hygiène alimentaire, la transformation de l'enseignement vétérinaire, plus de compétences, de spécialisation et de diversification.

## **II Conditions d'exercice de la clientèle par les élèves et anciens élèves non diplômés des ENV.**

Ces conditions concernent l'intégration des vétérinaires de la promotion que nous étudions. Nous nous baserons sur la thèse de Brigitte FOUCHET (ENVA 1983).

### **II-A : Conditions à remplir pour exercer.**

Selon les articles 309.1 et 309.2 du Code Rural, le remplacement était à l'époque réservé aux élèves titulaires du diplôme d'Etat de fin de 4<sup>e</sup> année, et ce pour une durée limitée de 12 à 15 mois alors que l'assistantat était permis aux élèves ayant subi avec succès la fin de 3<sup>e</sup> année, et ce sans limite dans le temps. Certains conseils régionaux de l'Ordre n'autorisent que des remplacements n'excédant pas 3 mois renouvelables afin d'éviter les situations de gérances déguisées interdites par l'article 24 du code de déontologie.

### **II-B : Rapports avec l'employeur.**

L'article 40 du code de déontologie précise qu'il y a une clause de non-concurrence entre l'assistant ou le remplaçant et son employeur selon une durée variable.

Selon l'article 309.3 du CR, les modalités de rapports entre élèves ou anciens élèves et vétérinaires ou Dr vétérinaires qui recourent à leurs services doit faire l'objet d'un contrat écrit.

Les élèves et anciens élèves non diplômés sont rémunérés par un salaire. Seuls les vétérinaires régulièrement inscrits au tableau A de l'ordre des Vétérinaires peuvent être rémunérés en qualité d'assistant ou de remplaçants par rétrocession d'honoraires. Les salaires sont exprimés en nombre de consultations, ce qui entraîne une modification suivant les tarifs des différentes clientèles.

La nourriture et le logement apparaissent sur la feuille de paie, les indemnités kilométriques non.

Selon l'article 3 de l'arrêté ministériel du 14 juin 1973, les assistants et remplaçants sont des travailleurs salariés et comme tels soumis aux règles énoncées par le Code du Travail et le Code de la Sécurité Sociale.

L'employé en contrat de travail à durée indéterminée a droit à des indemnités de préavis, de délai-congé, et de licenciement, sauf faute grave.

Il existe aussi une indemnité de rupture abusive sauf si le salarié est embauché immédiatement dans une entreprise concurrente.

Pour les salariés de plus de 2 ans d'ancienneté, si la cause de licenciement ne répond pas aux exigences de l'article L 122.12.2 (cause réelle et sérieuse), le tribunal peut proposer (L 122.14.4) la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis.

En cas de licenciement pour motif économique, l'autorisation doit être donnée par l'Inspection du Travail.

Le renvoi n'est pas abusif si le salarié a une maladie grave ou prolongée apportant un trouble à l'exécution du contrat.

Les causes réelles et sérieuses sont : absences injustifiées, altercation, injures, insolence, incapacité professionnelle, insubordination, refus de travail mécontente.

En revanche, sont des causes non admises : les retards peu fréquents, le refus de faire un travail inhabituel de qualification inférieure.

Exemples de fautes graves :

Absence sans autorisation pour un motif étranger au service, absence malgré un refus opposé à une demande de congé, absences répétées, abandon de travail avant l'heure en annonçant qu'on ne reviendrait pas le lendemain, violences aux heures et lieu de travail, propos calomnieux à l'encontre de la société, incapacité ou incurie telles qu'il est dangereux pour l'employeur de garder l'employé, état permanent d'insubordination agressive et systématique et refus de s'incliner devant les décisions de ses supérieurs, vol, détournement de fonds.

En revanche n'est pas une faute grave l'inexpérience quasi-totale à laquelle l'employeur a passé outre au moment de l'embauche, en en profitant pour n'accorder qu'un salaire dérisoire. En 1983, la durée hebdomadaire légale du travail est de 39 heures et donne droit à des heures supplémentaires majorées de 25% pour les 8 premières heures et 50% ensuite.

Les congés et congés payés sont réglementés.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (L 140.2).

Des prestations sociales sont un droit pour l'employé en cas de maladie, accident de travail et maternité.

Selon l'article L 122.25 du code du travail, l'employeur ne doit pas prendre en compte l'état de grossesse d'une salariée pour refuser de l'embaucher (remarque : ceci est difficile à prouver par la salariée sauf si l'employeur l'écrit ou le dit en présence de témoins).

Il est absolument interdit (L244.1) d'employer des femmes enceintes pendant 2 semaines avant et 6 semaines après l'accouchement, peu importe si l'accouchement a lieu avant la date prévue. IL est allongé si l'accouchement a lieu après la date prévue, de même pour les congés maternités. A cette interdiction absolue d'employer se surajoute le congé maternité (L 122.26) qui est un droit mais pas une obligation.

La durée de congé maternité est différente en cas de famille nombreuse (3 enfants) et en cas de naissances multiples.

Des allongements sont prévus en cas d'état pathologique (2 semaines avant et 4 semaines après), d'enfant hospitalisé (jusqu'à la fin de l'hospitalisation), d'allaitement (1h par jour sur le temps de travail).

Il existe des modalités du congé post-natal pendant lequel le contrat de travail est rompu mais le salarié bénéficie d'une priorité à l'embauche à son issue.

Le père a droit à 3 jours consécutifs dans les 15 jours entourant la naissance. La salariée est indemnisée à 90% par l'assurance maternité.

Si la salariée est enceinte pendant la période d'essai, le problème est délicat car d'une part (L 122.25), l'employeur ne doit pas prendre en considération son état de grossesse et d'autre part, (L 122.4), l'employeur qui rompt la période d'essai n'a pas à motiver sa décision. Si l'employé prétend que celui-ci a mis fin à l'essai parce qu'elle était enceinte, elle doit en apporter la preuve.

Tout salarié doit être déclaré et inscrit à un service de médecine du travail. Le salarié doit subir une visite médicale d'embauche, laquelle débouche sur un avis d'aptitude, et, dans tous

les cas, une visite médicale annuelle. L'employeur doit déclarer au médecin du travail les maladies professionnelles et notamment déclarer que le salarié est employé en salle de radiologie.

Il existe des obligations du vétérinaire employant du personnel en salle de radiologie. Les conseils de prud'hommes règlent les litiges individuels entre employeurs et employés.

## **II-C Responsabilité.**

### **II-C-1 Responsabilité civile.**

On appelle délit civil un acte dommageable, illicite, commis avec l'intention de nuire. Le délit, en droit pénal, est une infraction à la loi punie de peines criminelles, correctionnelles ou de simple police.

Le quasi-délit est différent du délit en ce qu'il lui manque l'intention de nuire.

La responsabilité encourue pour les auteurs des délits et quasi-délits est dite « responsabilité civile » quand les auteurs sont tenus de réparer les conséquences de leurs actes par des dommages et intérêts demandés par les tribunaux civils (cour de cassation, cour d'appel, tribunal d'instance, conseil de prud'homme). Elle est dite « responsabilité pénale » quand elle résulte des infractions à la loi punies par les tribunaux répressifs (cour d'assise, tribunaux correctionnels, tribunaux de police).

Il existe différentes formes de responsabilité civile :

-Responsabilité délictuelle : elle résulte d'un délit ou quasi-délit. Article 1382 du Code Civil : tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

-Responsabilité contractuelle : elle naît de l'inexécution d'un contrat passé entre les individus. Son importance est de plus en plus grande dans notre jurisprudence professionnelle depuis que les tribunaux jugent que la responsabilité des médecins et vétérinaires résulte d'un contrat de soins.

Selon l'article 309.3 du Code Rural, les élèves et anciens élèves des ENV exercent sous la responsabilité des vétérinaires et Drs vétérinaires qui recourent à leurs services.

Sont considérés comme faute professionnelle tout acte qui ne relève pas de soins consciencieux attentifs conformément aux données acquises par la science. Les élèves et anciens élèves, travaillant sous la responsabilité civile du Dr vétérinaire ou vétérinaire qui les emploie, ne sont pas responsables de leurs fautes professionnelles. Ils n'ont donc pas besoin d'être couverts par une assurance.

Il existe un cas particulier des accidents du travail : le dommage peut être causé par le vétérinaire lui-même ou par les choses ou les animaux qu'il a sous sa garde.

Les assistants ou remplaçants n'ont pas la garde juridique de l'animal qu'ils soignent : elle incombe au vétérinaire ou Dr vétérinaire sous la responsabilité civile duquel ils travaillent.

### **II-C-2 Responsabilité pénale.**

Les assistants et remplaçants restent tenus personnellement responsables des condamnations pénales et il n'y a pas d'assurance à cet égard.

Exemples : différentes fautes de droit commun : traitement nocif par vengeance, opération en état d'ébriété... Ces fautes engagent la responsabilité civile et peuvent s'aggraver de sanctions pénales et ordinales.

Le compte des honoraires est fondamental : le remplaçant doit tenir un compte exact des honoraires qu'il perçoit et les remettre au vétérinaire ou Dr vétérinaire remplacé à périodes fixes ou en fin de contrat. Le manquement à ces obligations pourrait entraîner des sanctions ordinales et même pénales.

La prise en charge des maladies contagieuses peut relever également du pénal. Selon l'article 226 du Code Rural, tout propriétaire, toute personne, ayant, à quelque titre que ce soit, la charge des soins ou la garde d'un animal atteint ou soupçonné d'être atteint de maladie contagieuse est tenu d'en faire immédiatement déclaration au maire de la commune où se trouve l'animal. L'animal est immédiatement séquestré, séparé et maintenu isolé.

Les assistants et remplaçants puisqu'ils observent le Code de Déontologie doivent être attentifs à la gestion des cadavres, aux mauvais traitements aux animaux, aux usurpations de titre même lorsqu'elle ne s'accompagne pas d'exercice illégal et ils sont soumis au secret professionnel.

### **II-C-3 Responsabilité administrative.**

Elle concerne les élèves et anciens élèves des ENV qui ont reçu, à titre provisoire, un mandat sanitaire, en vertu de l'article 1 de l'arrêté ministériel du 25 octobre 1976.

Les fautes de service sont par exemple, une tuberculination mal pratiquée ou un défaut de visites successives d'un animal mordeur.

Les fautes personnelles ne vise pas les élèves et anciens élèves des ENV car le mandat sanitaire n'est que provisoire.

Il existe des fautes dues à l'impuissance des moyens : il n'y a pas de faute de service si l'erreur de diagnostic du vétérinaire sanitaire procède de l'impuissance des moyens connus d'investigation ou de la défaillance d'une méthode.

Rappelons que, quelle que soit sa faute (de service ou personnelle), il n'est pas pris de sanctions administratives contre un élève ou ancien élève muni d'un mandat sanitaire provisoire.

### **II-C-4 Responsabilité ordinale.**

Les élèves et anciens élèves assistants ou remplaçants, sans être inscrit à l'ordre, sont soumis à sa juridiction. Ils ne paient pas de cotisation.

Toutefois les peines de suspension du droit d'exercer la médecine et la chirurgie vétérinaires susceptibles d'être prononcées à leur encontre ne peuvent excéder 5 ans et sont soumis à la décision des Chambres de Disciplines (exemples : refus de soins ou abandon d'un malade).

### **II-C-5 Mandat sanitaire.**

Il peut être octroyé provisoirement aux assistants et remplaçants (demande au préfet accompagnée des dates d'exercice) ou aux élèves ou anciens élèves des ENV en cas d'épizootie : 15 mois maximum pour les remplaçants (à l'issue des examens de juillet correspondant à la fin de 4<sup>e</sup> année) et 15 mois renouvelables jusqu'à la thèse pour les assistants.

### **II-C-6 Suspension- interdiction.**

Les suspensions ou interdictions peuvent être décidées :

-Par l'ordre (cf. ci-dessus).

-Par l'administration : par le ministre de l'agriculture ou les Préfets (article 309.8 du Code Rural).

L'interdiction d'exercer peut avoir lieu conformément au décret du 28 septembre 1973 sur proposition motivée du directeur d'une école nationale vétérinaire ou d'un préfet, entérinée par le ministre de l'agriculture. Le préfet informe le président du conseil régional de l'ordre.

La suspension peut avoir lieu conformément à l'article 4 du même décret sur décision du préfet qui en informe le ministre qui doit confirmer la suspension dans un délai d'un mois, sinon elle est levée.

Les peines en cas d'exercice peuvent être prononcées la première fois ou en cas de récidive.

Pour ces élèves et anciens élèves suspendus, il y a :

-les sanctions pénales (amendement, emprisonnement). L'action pénale est ouverte par le Procureur de la République, même sans plainte préalable de la partie lésée.

-les sanctions civiles (une action en dommages et intérêts est ouverte à tous ceux qui ont eu à souffrir, matériellement ou moralement, des faits reprochés (vétérinaire, ordre des vétérinaires, propriétaire de l'animal).

### **III Etude de l'activité libérale en Ile de France en 1994 tous sexes confondus.**

L'activité libérale concerne la majorité des vétérinaires de notre enquête. Beaucoup de nos enquêtés, étant issus de l'ENVA exercent en Ile-de-France (IDF). De plus, cela nous donne un indice sur l'évolution de la profession 10 ans après la « photographie » réalisée en 1985 par Christian COLLINOT (ENVA 1989) qui avait déjà analysé l'évolution entre 1945, 1955, 1965 et 1975.

Nous nous baserons majoritairement sur la thèse de Philippe PITARQUE (ENVA 1995), mais aussi sur celle de Diana JASMIN (ENVA 2002) sur certains points communs avec l'année 1995 et l'IDF. Nous verrons que beaucoup de résultats sont représentatif de l'activité libérale en France et surtout de l'activité canine, qui représente la majorité de nos enquêtés tous secteurs confondus.

La thèse de Philippe PITARQUE a été réalisée par sondage téléphonique sur 273 praticiens de l'IDF appartenant à 181 cliniques ce qui représente 30% des praticiens et 27% des établissements vétérinaires d'Ile-de-France. L'étude se limite à l'IDF pour la période 1980 à 1994 (annuaires ROY 80, 87 et 94).

Ce sondage a été réalisé pendant la période du 20 janvier au 28 février 1994. Les vétérinaires interrogés ont été choisis de façon aléatoire (environ un vétérinaire sur trois) sur la liste alphabétique départementale de l'annuaire vétérinaire ROY édition 1994.

En cas de refus momentané de réponse d'un vétérinaire en raison d'un emploi du temps chargé, il a été systématiquement convenu d'un autre rendez-vous téléphonique afin de ne pas sélectionner artificiellement un échantillon de praticiens moins occupés.

Seulement 5 vétérinaires ont refusé de répondre à ce sondage, ce qui représente un taux de réponse de 98,2%.

Deux indices différents servent de contrôle de représentativité et de fiabilité du sondage : le pourcentage de femmes vétérinaire qui est de 23% selon l'annuaire ROY et de 20.1% dans le

sondage, et le rapport nombre de vétérinaires/nombre d'établissements qui est de 1.3 selon l'annuaire ROY et de 1,5 pour le sondage.

Seuls sont pris en compte les vétérinaires libéraux exerçant en clientèle. Les collaborateurs, assistants et remplaçants salariés ne sont pas pris en compte pour des raisons de manque d'informations.

### **III-A Etude démographique et évolution.**

L'âge moyen d'installation est de 29,6 ans. La moitié des vétérinaires ont moins de 40 ans. Les femmes représentent une population active majoritairement jeune : 70% de femmes vétérinaires ont moins de 40 ans, 40% chez les hommes.

42% des vétérinaires parisiens de moins de 35 ans sont des femmes.

Donc la population vétérinaire en Ile-de-France apparaît comme une profession jeune qui se féminise.

L'augmentation des vétérinaires en IDF est massive : l'effectif a presque doublé en 14 ans. Le taux d'accroissement a également doublé en 80/87 et 87/94.

L'augmentation n'est pas uniforme selon les départements mais Paris est saturée.

L'inflation démographique est due à plusieurs facteurs :

-l'insertion dans le droit français le 20 octobre 1982 de la directive du 18 décembre 1978 relative à la liberté d'établissement et à la libre prestation de service des vétérinaires à l'intérieur de la CEE, pour les ressortissants d'un des Etats signataires du traité. 939 vétérinaires en France en 1992 étaient d'origine étrangère.

-L'engouement massif des étudiants vétérinaires pour la médecine des petits animaux. Les enquêtes réalisées par le Pr MIALOT (questionnaire aux 4<sup>è</sup> année de l'ENVA) montrent que 50% des étudiants envisagent à leur sortie de l'école d'exercer en canine. L'orientation canine concerne surtout L'ENVA si l'on compare à la moyenne des effectifs nationaux (thèse Jean-Pascal BARRIER ENVA 1987) : 51% contre 31,4%. Ce rapport s'inverse si l'on considère la mixte ou rurale : 20,3% contre 43,8%.

Nous assistons à une diminution de près de 71% des étudiants prévoyant d'exercer en rurale à l'ENVA à la fin de leur scolarité.

L'augmentation du nombre de vétérinaires exerçant en canine est un phénomène national, en raisons de facteurs conjoncturels (contexte économique), structurels (exode rural et urbanisation) et sociologiques (évolution vers une société de loisirs). Rien ne laisse entrevoir une modification de ces facteurs, et l'on peut penser que l'évolution du nombre de vétérinaires canins va se poursuivre à court et moyen termes. Nous vérifierons ces données dans notre enquête au plan national.

Le nombre de vétérinaires femmes est en constante augmentation en IDF (360% en 15 ans).

Deux facteurs en sont à l'origine:

-la proportion de filles parmi les candidats admis au concours d'entrée dans les ENV (30% en 80 et 60% en 94).

-elles s'orientent soit vers la médecine des petits animaux, soit vers une activité salariée.

L'exercice des femmes est tout à fait comparable par rapport à leurs confrères masculins : le nombre de jours de repos/semaine et de semaines de congés sont respectivement de 1,9 pour les hommes et 2,1 pour les femmes et de 5,2 contre 4,7 semaines. Donc elles ne semblent pas

exercer significativement plus à temps partiel. Nous vérifierons ces données dans notre enquête au plan national.

Les répercussions économiques sont évaluées à partir du rapport nombre d'habitants/vétérinaire franciliens.

Cet indice représente une bonne approximation car les données disponibles à l'échelle nationale montrent que le nombre et que le taux de possession d'animal (pourcentage de foyers possédant au moins soit un chien soit un chat) ont très peu varié de 81 à 91.

L'augmentation du nombre de vétérinaires implique une diminution proportionnelle du rapport nombre d'habitants/vétérinaire. Le taux de corrélation est de -0,63 (si le nombre de vétérinaires augmente de 100%, le taux habitants/vétérinaire diminue de 63%).

Ces résultats sont cependant à considérer avec pondération car l'augmentation du nombre de vétérinaires s'accompagne d'une augmentation du taux de médicalisation (principe d'économie éprouvé en médecine humaine).

16,5% des vétérinaires affirment avoir des difficultés économiques, 23% estiment que la profession est trop représentée en IDF, 13,2% ressentent un manque de déontologie due à une situation concurrentielle accrue. 50% sont préoccupés par l'augmentation du nombre de praticiens et par ses conséquences économiques et relationnelles.

### **III-B Caractéristiques de l'exercice des vétérinaires praticiens en IDF.**

La clientèle canine est surreprésentée par rapport au niveau national (93,3% selon le ROY 1994). Nous verrons si cependant l'exercice canin diffère dans notre étude au plan national.

#### **III-B-1 Les différents modes d'association.**

La thèse de Diana JASMIN rappelle les caractéristiques propres des différents modes d'association.

**Les Sociétés Civiles Professionnelles (SCP)** : plusieurs vétérinaires (8 maximum) qui ont pour but de mettre en commun les moyens nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle et le travail des associés. C'est la société qui exerce la profession (personnalité morale) et est inscrite à l'Ordre comme tous les associés. L'ensemble des biens apportés constitue le capital social, divisé en parts sociales. Le travail de chacun constitue les apports en industrie divisés en parts d'industrie. L'ensemble des recettes diminuées de la totalité des frais constitue le bénéfice de la société. Ce bénéfice se répartit entre les associés tant en fonction du nombre de parts sociales qu'en fonction du nombre de parts d'industrie. Les associés répondent indéfiniment et solidairement, à concurrence de tous leurs biens, des dettes sociales à l'égard des tiers. Tous les associés sont gérants sauf stipulation contraire des statuts. Chaque associé possède une seule voix quel que soit le nombre de parts sociales qu'il détient. Dans le régime traditionnel de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des BNC (Bénéfice Non Commercial), le résultat fiscal est déterminé au niveau de la société et ce sont les associés de la société qui sont personnellement soumis à l'impôt sur le revenu pour leur part dans le résultat. La SCP peut également opter pour le régime de l'impôt sur la société, dont l'application est strictement identique que pour les sociétés d'exercice libéral. Dans ce cas, les associés sont salariés de la SCP.

**Les Sociétés De Faits SDF:** ces sociétés regroupent plusieurs vétérinaires qui décident de mettre en commun leur capital et leur travail dans le but d'améliorer leurs conditions d'exercice et de partager les résultats.

Elles sont dépourvues de personnalité morale et ceci leur interdit d'exister en justice, de rémunérer du personnel, d'acquérir des biens meubles ou immeubles, et d'emprunter ou d'avoir un compte bancaire. Un contrat doit définir la volonté d'association des associés (*affectio societatis*), la mise en commun des recettes et des frais professionnels, impliquant le partage des bénéfices ou des pertes, et l'apport en jouissance ou en propriété des éléments corporels (meubles, matériel...), incorporels (droit de présentation à la clientèle, droit au bail) et apports en industrie. Même si son aspect juridique paraît plus compliqué, la SDF présente l'avantage d'une plus grande simplicité d'exercice par rapport à la SCP, et surtout de sa plus grande souplesse liée à la possibilité d'évolution du contrat. En effet, chaque associé garde pour lui, ou place l'activité qu'il veut dans la société. Le nombre d'associés n'est pas limité et il n'y a pas de limitation du nombre de sites (même si chaque associé doit exercer dans son cabinet). La responsabilité de la société est pleine et entière mais à hauteur des quotes-parts. Au contraire, dans une SCP un premier associé peut être amené à payer 100% des dettes de la société si son associé n'est pas solvable. Enfin, un dernier avantage réside dans la possibilité de dissoudre la SDF sans qu'aucune plus-value ne soit exigible, donc l'opération est moins pénalisante que pour une SCP.

**Les Sociétés Civiles de Moyens (SCM)** ont pour but unique de gérer les moyens (matériels, personnels et autres) et les dépenses communes au niveau d'un groupe. Les vétérinaires associés de ces SCM participent aux dépenses communes selon des clés de répartition convenues entre eux. Ces sociétés ne sauraient en aucune façon exercer la profession et en conséquence encaisser les honoraires. Il n'y a pas de partage des honoraires. Dans une SCM, chaque associé est responsable à titre personnel et sur son patrimoine propre de l'ensemble des dettes de la société, à hauteur de la quote-part des droits qu'il détient dans le capital. Seuls les associés sont inscrits à l'Ordre et chacun possède sa clientèle. Tous les associés sont de plein droit gérants et ils sont censés s'être donné réciproquement le pouvoir d'administrer l'un pour l'autre. Chacun a le pouvoir d'accomplir tous les actes d'administration nécessaires dans l'intérêt de la société. Toutefois, chaque associé a le droit de s'opposer à une opération envisagée par un associé avant qu'elle soit conclue. La SCM est une structure juridique rendue très attrayante par la grande simplicité des opérations qu'elle peut avoir à réaliser.

**Les Sociétés d'Exercice Libéral (SEL) :** SARL (Société à responsabilité limitée), SELARL (Société d'Exercice Libéral A Responsabilité Limitée), SELAFA (Société d'Exercice Libéral A Forme Anonyme), SELCA (Société d'Exercice Libéral en Commandite par Actions).

La SEL n'est une structure concevable que pour les praticiens décidés à intégrer leur cabinet au sein d'une structure unique. Sur le plan juridique, la SARL combine les avantages des sociétés de personnes et des sociétés de capitaux. Elle est constituée très facilement et son fonctionnement est simple. Un ou deux associés suffisent. Sur le plan fiscal, les cessions de parts sont passibles du droit de 4,8% seulement. Le taux favorable de l'impôt sur les sociétés ne doit cependant pas faire oublier qu'il ne s'applique qu'aux bénéfices non distribués, c'est-à-dire investis ou conservés dans la structure. La distribution de bénéfices sous forme de dividendes permet de limiter les charges sociales aux seuls salaires ou rémunérations versés aux associés travaillant dans la société. Enfin, il convient de ne pas oublier que l'impossibilité

pour les acquéreurs de parts ou d'actions d'une SEL de déduire les intérêts de leur emprunt constitue un véritable handicap. La SELARL permet également un exercice seul. Elle a été intégrée à notre questionnaire.

**La convention d'exercice conjoint** : elle est peu connue. C'est une convention qui lie deux vétérinaires dont un seul possède le capital, les deux vétérinaires apportant leur travail ou industrie. C'est le cas du jeune assistant travaillant chez un vétérinaire installé ou pour une SDF ou une SCP. Elle permet de rétribuer le jeune vétérinaire par versement d'honoraires en évitant les charges fiscales ou sociales. La rémunération est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires réalisé par chaque praticien, sur le bénéfice dégagé par l'association. Le jeune vétérinaire est totalement indépendant et il assume ses obligations fiscales et sociales. Ce type de contrat permet d'échapper à la TVA sur les rétrocessions d'honoraires.

Plus de la moitié des associations en IDF et dans les Alpes-Maritimes sont des SCP, puis vient la SDF plus importante en IDF que dans les Alpes-Maritimes en 2002 (JASMIN D.).

En 1994, la SCP concerne 52% des vétérinaires d'IDF contre 45% de SDF et 3% de SCM (PITARQUE P.). Nous vérifierons ces données au plan national.

### **III-B-2 L'organisation du temps de travail en IDF.**

74,6% des cliniques sont ouvertes 6 jours par semaine.

L'enquête de Bruno PELLETIER (Journée des vétérinaires de l'Ile-de-France, 1995) auprès des vétérinaires franciliens révèle une moyenne quotidienne de 9h ouvrables par jour avec un minimum de 5h et 11% des cliniques vétérinaires étudiées sont ouvertes 24h/24. Son enquête est réalisée par courrier auprès de 688 établissements avec un taux de réponse de 33%.

41% des vétérinaires travaillent sur rendez-vous, 11% sans, et 48% avec un système mixte : rendez vous le matin afin de planifier les interventions chirurgicales et consultations libres l'après-midi.

85% des cliniques sont ouvertes toute l'année et 8 sur 10 ont recours à un assistant pour remplacer le vétérinaire absent. Les 15% restant ferment 2 à 3 semaines l'été et 1 à 2 semaines l'hiver.

Les vétérinaires sondés travaillent en moyenne 5 jours par semaine et s'octroient 5 semaines de congés annuels. Nous vérifierons ces données au plan national et nous comparerons en fonction du sexe.

### **III-B-3 Le personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires en IDF.**

Seules sont traitées les structures vétérinaires qui emploient de façon permanente un ou plusieurs salariés.

Le sondage a montré que 79% des cliniques étudiées n'emploient aucun salarié.

62% des cliniques étudiées emploient une auxiliaire vétérinaire, 26% des établissements employant au moins une infirmière en emploient deux et 12% trois ou plus.

Seulement 44,2% des cabinets et cliniques vétérinaires étudiés emploient au moins un assistant. Parmi ces établissements, 86% emploient un seul assistant, 9% deux et 5% trois ou plus. Nous vérifierons ces données au plan national et nous comparerons en fonction du sexe.

Les assistants vétérinaires travaillent en moyenne 2,2 jours par semaine mais cette donnée ne reflète pas la diversité des situations rencontrées : 39% des assistants travaillent moins de 2 jours par semaine, 52% des assistants travaillent entre 2 et 4 jours, 9% travaillent plus de 4 jours.

Parmi les assistants travaillant à temps plein, 42% représente le seul vétérinaire salarié de la clinique, 46% font partie d'une équipe de 2 vétérinaires salariés et 12% font partie d'une équipe d'au moins 3 vétérinaires.

Parmi les assistants travaillant à temps partiels, ces chiffres sont de 56%, 10% et 34%. Ces différences sont dues au fait que de nombreux vétérinaires employés à temps partiel le sont pour assurer les gardes des cliniques ouvertes 24h/24.

La durée moyenne des contrats de travail des assistants est relativement faible (< 1 an 31%, 1 an <math>\diamond</math> 3 ans 51%, 3 ans <math>\diamond</math> 5 ans 9%, > 5 ans 9%). En effet, cela ne constitue qu'une étape pour les jeunes vétérinaires avant de s'installer.

Les vétérinaires exerçant en association emploient plus de personnel salarié que les vétérinaires exerçant seuls. Ce constat est plus marqué pour les assistants que pour les auxiliaires vétérinaires.

### **III-B-4 Diversification et spécialisation de l'exercice vétérinaire en IDF et création du Conseil National de la Spécialisation Vétérinaire.**

Parmi les réponses obtenues lors du sondage, seules les spécialisations sanctionnées par un diplôme telles que CES, DEA ou « ancien interne d'une Ecole Vétérinaire ». Cela ne prend pas en compte les vétérinaires spécialistes en homéopathie, phytothérapie, médecine énergétique ou ostéopathie.

Dans notre étude nous ne considérerons pas l'internat comme une spécialisation.

En effet, selon la thèse de Diana JASMIN, jusqu'à la constitution récente du Conseil National de la Spécialisation Vétérinaire, aucun cadre juridique n'existait concernant la spécialisation vétérinaire. Il fournit des certificats d'études approfondies vétérinaires (CEAV) et des diplômes d'études spécialisées vétérinaires (DESV).

Ce CNSV a été créé par le Décret no 92-1346 du 7 décembre 1992 relatif à la spécialisation vétérinaire et modifiant la section III du chapitre IV du titre Ier du livre VIII (nouveau) du code rural.

En moyenne 20% de vétérinaires sont spécialisés en IDF.

Le nombre annuel de cas référé par vétérinaire est en moyenne de 7,3 : 51% 10 cas par an, 39% 10 à 20 cas, 10% plus de 20 cas. Nous vérifierons ces données au plan national et nous comparerons en fonction du sexe.

57% réfère à des confrères installés, 28% à l'ENVA, et 15% à des vétérinaires spécialisés itinérants.

88% des vétérinaires sont satisfaits de l'état actuel des spécialisations.

La gestion des urgences vétérinaires fait partie de la diversification des services proposés : 39% des établissements étudiés ont créé un système de permanence. Les pourcentages suivants indiquent les messages laissés par les cliniques étudiées sur leur répondeur : clinique ouvertes 24h/24 45%, services départementaux d'urgence 30%, services de vétérinaires à domicile 22%, services des urgences de l'ENVA 3%.

D'autres activités ont été développées :

-visites à domicile (89% acceptent de se déplacer à domicile mais seulement pour les personnes dans l'incapacité de venir à la clinique : personnes âgées ou handicapées)

-ventes de médicaments : pour 86% des vétérinaires interrogés la part des médicaments vendus est plus importante que celle des médicaments délivrés en pharmacie.

-activités extra-médicales : vente d'aliment 90%, rappel de la date vaccinale 88%, vente d'articles pour animaux 12%, toilettage 2%.

Seules les activités directement en rapport avec l'exercice vétérinaire sont réellement développées. Ainsi 65% des vétérinaires vendant des aliments précisent ne distribuer que des aliments à visée thérapeutique. Nous vérifierons ces données au plan national et nous comparerons en fonction du sexe.

### **III-B-5 Le local vétérinaire en IDF.**

Parmi les vétérinaires sondés 61% affirment exercer au sein d'une clinique et 39% au sein d'un cabinet (hors critères réglementaires de l'Ordre).

55% des vétérinaires déclarent être propriétaires de l'ensemble ou d'une partie de leur local professionnel et 39% des vétérinaires sondés sont membres d'une société civile immobilière (SCI).

La superficie moyenne est de 115 m<sup>2</sup>.

En IDF, près de 3 établissements sur 4 sont réservés à la seule activité professionnelle et ne constituent pas le lieu d'habitation des praticiens.

Il n'existe aucune différence de répartition entre « centre » et « périphérie » selon l'ancienneté des établissements étudiés. Ainsi, il semble que dans le choix de l'emplacement d'une nouvelle structure vétérinaire, une localisation préférentielle se révèle être plus importante que la proximité d'autres confrères.

Dans 16% des locaux étudiés, le client est reçu dès son entrée dans une pièce réservée à l'accueil où sera donné un conseil, un renseignement, un rendez-vous et où sont délivrés médicaments et aliments. Pour les autres établissements (84%) le client rentre directement en salle d'attente.

La moyenne est de 1,8 salles de consultation et de 1,1 salle de chirurgie. Il y a un chenil dans 95% des établissements. Le nombre de places moyen est de 8,5.

L'étude montre que les établissements vétérinaires sont en majorité bien équipés en radiographies, analyseur de biochimie sanguine, électrocardiographe et en appareil d'anesthésie/réanimation. Le niveau est plus bas mais non négligeable pour les analyseurs d'hématologie, les échographes, les endoscopes, les développeuses de radiographies. Les matériels d'investigation plus spécifiques tels que endoscopes, arthroscopes, lampes à fente sont moins représentatifs de l'équipement moyen du praticien. Le taux de détention de ces équipements est voisin du taux de spécialisation.

-25% pensent qu'il vaut mieux investir dans l'achat de matériels et réaliser un maximum d'actes au sein de leur établissement ;

-35% estiment qu'il vaut mieux référer quand les moyens techniques dont ils disposent ne sont pas suffisants ;

-40% ont une réponse mitigée et pensent qu'il faut selon le cas soit investir, soit référer.

## **IV Etude de l'évolution de la féminisation de la profession vétérinaire et conséquences sur l'intégration, les modes d'exercices et le statut social de la profession tous secteurs confondus en France.**

Nous nous appuyerons sur les thèses de Delphine HENRIO (ENVN 2004), Diana JASMIN (ENVA 2002) et d'Hélène, Marie CHARLES (ENVA 2004). Cela nous donne en plus les dernières informations disponibles sur la profession, cette fois tous secteurs confondus, encore une fois une dizaine d'années après l'étude de Philippe PITARQUE.

### **IV-A Historique de la féminisation des professions et de la profession vétérinaire en particulier parallèlement l'évolution de la profession.**

Dans le domaine vétérinaire, au XIX<sup>ème</sup> siècle, les praticiens parvinrent enfin à se démarquer des empiriques, et la profession, mieux considérée, ne se limita plus à l'activité rurale mais amorça une diversification de ses activités. Cependant, malgré ces améliorations dans tous les domaines, la profession vétérinaire ne compta pas de femmes dans ses rangs au XIXe siècle. Les femmes ne furent officiellement autorisées à concourir qu'en 1942. En 1966, seules 86 femmes étaient déjà sorties des ENV.

Il fallut attendre les années 60 pour voir le sexisme et le refus des femmes au sein de la profession vétérinaire diminuer et assister à une intégration en nombre significatif de femmes aux ENV.

Les femmes s'engageant dans le débouché majoritaire de la profession, la rurale, sont rares. Elles allaient préférentiellement en clientèle canine et dans les laboratoires privés (25% des femmes vétérinaires en canine en 1967). En ce qui concerne les horaires, 26% d'entre elles travaillaient à mi temps, 54% à temps plein et 20% ne travaillaient pas.

Ainsi, lors de la première moitié du XXe siècle, jusqu'en 1968, les femmes s'émancipèrent et acquirent de nombreux nouveaux droits, dont celui à la même éducation que les garçons. Ces progrès, couplés à une évolution des mœurs, permirent une diversification générale des métiers possibles pour une femme.

Cette époque vit aussi l'entrée des premières femmes dans les écoles vétérinaires, malgré un concours difficile et des débouchés encore surtout en rurale. Peu nombreuses jusque dans les années 60 (seulement 1,6% des vétérinaires étaient des femmes en 1966), elles travaillèrent principalement dans des secteurs spécifiques, en clientèle canine et dans des laboratoires, laissant l'activité rurale.

Alors que seulement 140 femmes étaient sorties des ENV en 1970, on constata dans les années 70 et 80 une progression forte et constante du nombre de femmes se présentant et reçues au concours d'entrée aux écoles vétérinaires. Cette progression fut telle qu'en 1991, le nombre de femmes reçues dépassa pour la première fois celui des hommes. Plus de 69% des admis au concours 2003 étaient des femmes (HENRIO D.).

La féminisation au concours d'entrée est de 9% en 1970, 30% début 1980, 60% milieu 1990, et en 2002 plus de 2/3 des candidats soit 68% (JASMIN D.).

Aujourd'hui les fils d'agriculteurs ne sont plus majoritaires et les étudiants ont le plus souvent grandi en milieu urbain.

Les femmes représentent aujourd'hui plus de 46% de la population active et sont majoritairement salariées.

Une série de lois dans les années 70-80 ont permis des progrès dans l'égalité du travail, mais des inégalités persistent.

Les salaires des femmes restent malgré les lois inférieurs à ceux des hommes (24% de moins en moyenne).

Depuis le début des années 80, en pleine crise économique, on a assisté à un changement des normes d'emploi : de moins en moins de CDI, à plein temps.

En 2004, 85% des travailleurs à temps partiel sont des femmes. En 2000, elles représentent plus de la moitié des chômeurs, alors qu'elles ne sont que 45% de la population active et les chiffres montrent qu'elles y restent plus longtemps.

Il persiste encore des difficultés à accéder aux postes à responsabilité.

Les patrons prétextent un absentéisme supérieur à celui des hommes (à tort), une moindre mobilité et disponibilité liées aux charges familiales trop importantes, des horaires de travail tardifs, un manque d'assurance (une caractéristique considérée comme féminine)...

En 2002 en France on compte 9 700 000 chats, 8 800 000 chiens, 8 000 000 d'oiseaux, 2 300 000 rongeurs et lagomorphes, 500 000 à 800 000 reptiles et 27 800 000 poissons. Parallèlement, le domaine des animaux d'élevage a beaucoup évolué : entre 1960 et 1980, le cheptel a augmenté de près de 50% puis, suite à la mise en place des quotas laitiers, il a fortement chuté. Et parallèlement se sont développés les emplois en dehors de la clientèle.

Cela a mené dernièrement à une saturation du marché en activité canine et à un manque de vétérinaires en activité rurale.

L'évolution des modes d'exercices après la seconde guerre mondiale vers l'association est favorable aux femmes pour leur permettre de concilier plus facilement vie familiale et vie professionnelle.

En pratique rurale, l'apparition de nouveaux instruments et techniques ont permis une réduction des efforts physiques et les femmes vétérinaires sont mieux acceptées par les éleveurs. Dans un contexte de pénurie relative de vétérinaires en rurale, les effectifs féminins progressent donc (légèrement).

Il y avait un certain retard dans la féminisation de la profession par rapport aux autres professions médicales déjà bien féminisées dans les années 60-70 (misogynie tenace) mais la profession se rattrape. Cependant, la féminisation est inégale selon les domaines. Les femmes en clientèle représentent en 2002 62% des salariés, remplaçants et assistants mais seulement 19% des libéraux. Elles travailleraient en moyenne 44h par semaine contre 52h pour les hommes.

Sachant que, selon les statistiques de 2002 (INSEE) ; 39% des personnes exerçant une profession libérale sont des femmes, on se rend compte que le pourcentage de femmes exerçant en canine (39%) est dans la norme. Il est par contre nettement en dessous en équine et en rurale (29% et 9%). Toutefois, la part des femmes dans les spécialisations de 5<sup>e</sup> année « productions animales », équine et faune sauvage tend à augmenter au fil des années.

La carrière enseignante et les instances professionnelles (Ordre) mettent du temps à s'ouvrir aux femmes.

Cependant nous observons une voie d'amélioration en 2004 : seuls 60% des vétérinaires au chômage étaient des femmes (les 3/4 en 1993).

Ainsi, la place de la femme dans la société a énormément évolué au cours du XX<sup>e</sup> siècle : les avancées dans les domaines sociaux, de l'éducation, et du travail ont mené à leur émancipation et elles sont de plus en plus nombreuses à accéder à des postes « hauts placés ». Cependant, des points noirs subsistent notamment dans les domaines politiques, scientifiques et techniques où elles sont encore fréquemment exclues des positions d'autorité et de commandement et plus touchées proportionnellement par le chômage, la précarité de l'emploi, et le temps partiel (HENRIO D.).

## **IV-B Impacts de la féminisation sur tous les secteurs de la profession vétérinaire.**

La thèse d'Hélène, Marie CHARLES (ENVA 2004) est basée sur une enquête envoyée à tous les vétérinaires dont l'adresse mail figurait dans le ROY 2003 (remarque : il y a un biais car on ne sélectionne que les vétérinaires équipés de matériel informatique, donc davantage de cliniques modernes). Notre questionnaire téléphonique exclut ce biais.

4 074 questionnaires ont été envoyés avec un taux de réponse de 20% ce qui permet une bonne représentativité nationale.

Les thèses de Delphine HENRIO et de Diana JASMIN seront étudiées en détail dans les 2<sup>èmes</sup> et 3<sup>èmes</sup> parties mais serviront aussi de support dans une moindre mesure à cette partie.

### **IV-B-1 Impacts de la féminisation communs à tous les secteurs de la profession vétérinaire et comparaisons en fonction du sexe.**

La majorité des vétérinaires vit en couple avec au moins un enfant (et la plupart 2 ou 3).

Les hommes vivant en couple ont plus d'enfants que les femmes vivant en couple (à nuancer puisque les femmes forment une population plus jeune que les hommes).

La proportion de vétérinaires employant du personnel de maison est plus importante chez les vétérinaires ayant des enfants que chez ceux qui n'en ont pas.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à employer du personnel de maison lorsqu'elles ont des enfants (alors qu'il n'y a aucune différence quand il n'y a pas d'enfant)

Une plus forte proportion de vétérinaires emploie du personnel de maison lorsque le/la conjoint(e) est également vétérinaire.

1/3 des vétérinaires n'a pas suivi de formation complémentaire, 1/3 a suivi 1 formation, 1/3 a suivi 2 formations ou plus (dont près de 20% pour 2 formations).

Il n'y a aucune différence entre les hommes et les femmes pour le nombre de formations complémentaires suivies.

Le choix des formations complémentaires suivies est lié au sexe :

-on a une plus forte proportion d'hommes que de femmes pour les CES, le CIRAD, les EPU et les Masters.

-on a une plus forte proportion de femmes que d'hommes pour les CEAV, les DEA, l'ENSV et les formations en ENV.

-les proportions d'hommes et de femmes sont similaires pour le CESAM, les DESS et les DESV.

Le choix des formations est également lié à l'évolution de la profession et des formations proposées : les internats, par exemple, sont des formations qui n'existent que depuis quelques années ; il est donc logique que seuls des jeunes vétérinaires (et donc une majorité de femmes) aient fait un internat.

Si l'orientation professionnelle dépend du sexe (femmes plus attirées par le secteur public), le choix du lieu d'exercice est lui conditionné par le milieu d'origine.

Le fait de choisir de travailler avec son (sa) conjoint(e) dépend en premier lieu de l'orientation professionnelle (38% du total des couples ne travaillent pas ensemble car leur métier n'est pas le même). C'est ensuite plus une question de caractère, certains voyant le fait d'être ensemble 24h/24 comme un avantage et d'autres comme une aberration.

85% des vétérinaires interrogés travaillent à temps plein et 15% à temps partiel.

Le nombre moyen d'heures pour le temps partiel est semblable pour les hommes et les femmes.

Les avantages cités dans l'ordre pour le temps plein sont : la satisfaction intellectuelle et le salaire.

Les inconvénients cités dans l'ordre pour le temps plein sont le manque de temps pour la famille et les loisirs, la longueur des journées de travail et la fatigue.

Les avantages cités dans l'ordre pour le temps partiel sont le temps pour la famille et les loisirs.

Les inconvénients cités dans l'ordre pour le temps partiel sont la faiblesse du salaire, la charge de travail par rapport au temps, le manque de suivi des cas/dossiers, le manque de considération et le frein à l'évolution de carrière.

Beaucoup plus de femmes que d'hommes optent pour le temps partiel (28% et 8% respectivement). Cependant une proportion plus importante de jeunes femmes a été étudiée dans cette enquête pour les raisons démographiques déjà évoquées et notre enquête réalisée à un instant t à peu près au milieu de carrière nous permettra de connaître l'évolution de ce facteur.

La durée hebdomadaire du temps de travail des femmes est inférieure à celle des hommes pour les temps pleins (-3,6h) mais sont comparables pour les temps partiels.

Les raisons pour choisir un temps partiel sont différentes en fonction du sexe (les femmes prennent un temps partiel pour s'occuper des enfants, les hommes pour avoir du temps de repos).

26% des hommes pensent que faire un temps plein est un devoir.

Les femmes optent pour un temps partiel quand elles ont plus de 2 enfants et 44% des femmes ayant opté pour un temps partiel ont au moins 1 enfant de moins de 3 ans.

Le fait d'avoir un conjoint vétérinaire n'a pas d'influence sur le choix de l'horaire.

Plus d'un vétérinaire sur 10 ne sait pas comment il se constitue une retraite.

54% des hommes et 38% des femmes ont fait le nécessaire afin de s'assurer un revenu supplémentaire pour leur retraite (surtout immobilier, épargne, assurance-vie).

Une plus forte proportion d'hommes que de femmes a souscrit une ou plusieurs assurances décès-invalidité (72% et 53% respectivement).

Les principaux problèmes rencontrés au cours d'une grossesse sont les difficultés à prendre un congé/se faire remplacer (33%), les problèmes de santé (25%), les problèmes liés au travail (risques, déplacements...) (24%), les problèmes financiers (9%) et le problème d'embauche

ou d'évolution de carrière (7%). Nous analyseront ces facteurs d'une façon différente en analysant aussi le choix ou non d'un congé de paternité.

L'éventualité d'une grossesse a influencé le choix de l'orientation professionnelle pour 21% des femmes.

Pour ceux et celles qui ont vécu cette situation, cela n'a posé aucun problème sur le travail des autres dans 69% des cas.

Il n'y a pas de différence en fonction du sexe pour le nombre de changements faits au cours d'une carrière, mais les femmes font leurs changements plus tôt.

Les hommes et les femmes sont pareillement satisfaits de leur travail (3/4 des vétérinaires interrogés).

Le principal changement réalisé quel que soit le sexe est l'arrêt de la clientèle, mais les femmes la quittent plutôt pour travailler dans le secteur public et les hommes plutôt dans le secteur privé.

Une plus forte proportion de femmes que d'hommes prévoient de changer de statut.

Pour partager le travail, les hommes envisagent plus facilement que les femmes d'employer quelqu'un, les femmes préfèrent s'associer (CHARLES H., M.). Nous vérifierons tous ces faits.

#### **IV-B-2 Impacts de la féminisation pour les vétérinaires inactifs et comparaisons en fonction du sexe.**

3,5% des hommes ayant répondu au questionnaire sont inactifs et 4,6% des femmes.

Il existe deux principales raisons pour l'inactivité des vétérinaires : la retraite pour les hommes (75%) et les raisons familiales pour les femmes (64%). La raison suivante est la poursuite d'études (CHARLES H., M.).

#### **IV-B-3 Impacts de la féminisation pour les vétérinaires de l'armée et comparaisons en fonction du sexe.**

Le nombre de cas est très limité. Aucun pourcentage ni aucune analyse statistique ne peuvent être donnés.

Pour les hommes, les principales raisons de l'engagement sont : l'engagement à la suite du service militaire, l'intérêt pour le travail au sein de l'armée et la diversité des postes.

Les raisons secondaires sont : le salaire, le manque d'intérêt pour la clientèle et la formation continue.

Pour les femmes, les principales raisons sont : l'intérêt pour le travail au sein de l'armée et la diversité des postes.

Les raisons secondaires sont : le salaire, la formation continue et le financement des études.

Deux inconvénients sont observés pour les hommes et les femmes : l'obligation de mobilité et la rigidité du cadre (CHARLES H., M.).

#### **IV-B-4 Impacts de la féminisation pour les vétérinaires du secteur public et comparaisons en fonction du sexe.**

La plupart des vétérinaires travaillant dans le secteur public ont suivi au moins une formation complémentaire (87% des hommes et 85% des femmes). La seule différence notable est que lorsque plus d'une formation a été suivie les femmes s'arrêtent généralement à 2 alors que les hommes ont tendance à en suivre 3 ou plus.

Les formations suivies ne sont pas les mêmes selon le sexe : une plus forte proportion de femmes suit l'enseignement ENSV et les DESS, une plus forte proportion d'hommes suit les formations du CIRAD ou de l'Institut Pasteur, les CES, l'HDR et les Doctorats.

Les avantages ne diffèrent pas en fonction du sexe : la souplesse des horaires (48%), la régularité des horaires (20%), l'absence de gardes et les RTT/congés (16% chacun).

Les inconvénients ne diffèrent pas selon le sexe : le salaire (48%), La hiérarchie (18%), les lenteurs administratives (13%), l'obligation de mobilité et les horaires (9% chacun), le manque de moyens, la rigidité du cadre, la difficulté d'évolution (6% chacun) et le manque de contact avec les animaux (4%). 15% ne trouvent aucun inconvénient à leur métier.

Il n'y a pas de différence de répartition des hommes et des femmes en ce qui concerne le métier exercé au sein du secteur public.

Ainsi, les hommes et les femmes choisissent leur métier pour les mêmes raisons et ils portent le même regard (avantages/inconvénients) dessus.

32% des vétérinaires voient des différences dans le travail en fonction du sexe, surtout dans la conciliation carrière/vie de famille (les femmes sacrifient moins leur vie de famille à leur carrière).

Les femmes optent plus facilement pour un temps partiel que les hommes (27% et 9% respectivement) mais ces chiffres ne tiennent pas compte du jeune âge des femmes vétérinaires.

Les femmes et les hommes qui font un temps plein ont des horaires semblables sauf au-delà de 61 heures hebdomadaires où la proportion d'hommes augmente.

Les raisons pour choisir un temps plein ne diffèrent pas en fonction du sexe (1.Responsabilité/Charges de travail 2.Choix personnel 3.Salaire).

Les hommes choisissent le temps partiel parce qu'ils exercent un autre métier ou lorsqu'ils sont en préretraite alors que les femmes travaillent à temps partiel pour pouvoir s'occuper de leur famille (77% d'entre elles ont au moins 2 enfants, dont 40% avec au moins 1 enfant en bas âge).

Le fait que le conjoint soit vétérinaire ou non n'a pas d'influence sur le choix des horaires.

Il n'y a pas de différence notable entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la retraite.

Seuls 21% des salariés du public ont rencontré des problèmes au cours de leur grossesse et il s'agissait principalement de problèmes de santé.

L'éventualité d'une grossesse a joué dans le choix d'un travail dans le secteur public dans 21% des cas.

Le principal problème rencontré par les collègues d'une salariée du public enceinte est son non remplacement pendant le congé maternité.

Les hommes ont fait plus de changements que les femmes avant de travailler dans le secteur public et les changements faits sont différents.

Les femmes font leurs changements tôt dans leur carrière (77% des changements faits moins de 10 ans après la sortie de l'école).

Plus d'hommes que de femmes font des changements plus de 15 ans après la sortie (40% contre 7%).

La plupart des salariés du public sont satisfaits de leur travail (pas de différence selon le sexe) : plus de trois sur quatre.

Les changements envisagés sont semblables pour les deux sexes tant pour leur nature que pour le délai dans lequel ils sont prévus : 28% des vétérinaires prévoient de changer de statut, les autres changements prévus sont des changements dans leur travail sans changer de statut, sauf pour la mobilité : trois fois plus d'hommes que de femmes envisagent un changement géographique, et la retraite est citée comme changement prévu uniquement par des hommes. Plus de femmes que d'hommes envisagent de créer leur entreprise ou de changer de travail. Beaucoup plus de femmes souhaitent augmenter leurs horaires mais ceci est à nuancer vu le nombre de temps partiels pour les femmes (CHARLES M., H.).

#### **IV-B-5 Impacts de la féminisation pour les vétérinaires salariés du secteur privé et comparaisons en fonction du sexe.**

Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes du privé quant au nombre de formations complémentaires suivies (0, 1, ou 2).

Les hommes font surtout des Masters ou des CES, les femmes des CES ou des DEA.

Beaucoup plus de femmes que d'hommes suivent les CMSBM et le CESAM.

Les vétérinaires du privé travaillent surtout (pas de différence selon le sexe) dans les laboratoires/industries pharmaceutiques (44%), dans les industries autres que pharmaceutiques (15%) et dans les coopératives/groupements de producteurs (7%).

Il n'y a pas de différence non plus entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les raisons d'avoir choisi le privé (d'abord intérêt puis horaires, recherche, opportunité).

Les hommes et les femmes portent le même regard (avantages/inconvénients) sur leur travail (avantages : flexibilité du planning (36%H et 68%F), absence de garde le soir/week-ends (38%H et 20%F), régularité des horaires (2%H et 8%F) ; inconvénients : hiérarchie (38%), déplacements et horaires (29% chacun), salaire (15%), charge de travail et stress (10% chacun) et 9% pour le manque de contact avec les animaux. Ces résultats ne tiennent pas compte de la taille de l'échantillon et ne font pas l'objet d'une analyse statistique rigoureuse permettant de connaître si l'écart entre les hommes et les femmes est significatif ou non.

Seulement 12% des vétérinaires pensent que leur travail n'a aucun inconvénient.

48% des vétérinaires voient des différences dans le travail en fonction du sexe. La gestion de l'équilibre entre vie de famille et carrière pour les femmes est citée par les deux sexes, un tiers des femmes signalent aussi une différence de salaire et une plus grande difficulté pour les femmes à accéder aux postes de pouvoir.

Une plus forte proportion de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel (16% e 2% respectivement). Ces chiffres ne tiennent pas compte du jeune âge des femmes vétérinaires.

Les femmes qui travaillent à temps partiel le font pour s'occuper de leurs enfants (83% en ont au moins 2) et les hommes car ils font des études en parallèle.

Les femmes travaillent en moyenne 6,2 heures de moins par semaine que les hommes. Nous vérifieront ces chiffres avec un autre échantillon car ces chiffres ne tiennent pas compte du jeune âge des femmes vétérinaires.

Les hommes semblent plus prévoyants que les femmes car ils sont plus nombreux à avoir une assurance complémentaire et/ou d'autres moyens pour se constituer une retraite et ils sont également plus nombreux à avoir une assurance décès-invalidité.

A part cela, il n'y a pas de différence notable entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la retraite.

42% des salariés du privé ont rencontré des problèmes au cours de leur grossesse, soit de santé, soit de conciliation grossesse/exigences du travail.

L'éventualité d'une grossesse a joué dans le choix du travail pour 22% des salariées du privé. Les problèmes rencontrés par les collègues d'une salariée du privé enceinte concernent la période de congé maternité pendant laquelle il faut réorganiser le travail (43% devoir former un remplaçant, 33% gérer la surcharge de travail). Cela a posé problème à plus d'hommes que de femmes.

Les femmes et les hommes ont fait le même nombre et le même type de changements d'orientation dans le passé, mais les femmes les ont effectués plus tôt (91% des changements faits dans les 10 ans qui ont suivi la sortie de l'école).

Une large majorité des vétérinaires du privé (87%) est satisfaite de son travail (pas de différence selon le sexe).

Les femmes qui prévoient de faire des changements les envisagent à plus court terme que les hommes.

Plus d'hommes que de femmes prévoient de changer de statut, sinon les changements envisagés sont les mêmes dans les deux sexes par leur nature et leur hiérarchie (CHARLES, M., H. 2004).

#### **IV-B-6 Impacts de la féminisation pour les vétérinaires praticiens et comparaisons en fonction du sexe.**

Il n'y a pas de différence en fonction du sexe pour le nombre de formations complémentaires suivies, contrairement à l'orientation professionnelle qui influence beaucoup le nombre de formation : les vétérinaires canins et équins sont plus nombreux que les vétérinaires mixtes ou ruraux à avoir suivi des formations complémentaires.

Les CES sont les formations les plus suivies (45% des vétérinaires).

Plus d'hommes que de femmes suivent les CES et les DU ; c'est l'inverse pour les formations ENV et les spécialisations. Cela est étonnant et mérite d'être vérifié dans notre étude.

La plupart des vétérinaires exercent en canine (58%) ou en mixte (31%), la rurale pure ne représente que 7% du total et l'équine 4%.

Le choix du secteur de pratique dépend du sexe (plus de femmes se dirigent vers la canine ou l'équine, plus d'hommes vers la mixte ; pas de différence pour la rurale) mais est aussi influencé par le milieu d'origine et l'année de sortie.

La raison principale pour choisir le secteur de pratique est différente selon le sexe (les femmes privilégient l'intérêt, les hommes le mode de vie), mais si on considère les facteurs du choix dans leur ensemble, il n'y a pas de différence. Nous vérifierons ces données avec un autre questionnaire et un autre échantillon.

45% des praticiens disent voir des différences dans le travail avec leurs collègues du sexe opposé, les principales différences citées concernent l'équilibre travail/famille et le contact avec les autres personnes. Nous vérifierons également ces données avec un autre questionnaire et un autre échantillon.

Si les proportions de vétérinaires ayant choisi le statut de SCP sont comparables (majorité des hommes et des femmes), il semblerait qu'un peu plus de femmes aient choisi le statut de SEL et un peu plus d'hommes le statut de SDF. De plus, seuls des hommes ont choisi le statut de SCM.

Une plus forte proportion de femmes que d'hommes a choisi le salariat (39% contre 9%).

Le facteur qui joue le plus dans le choix du salariat est l'âge/l'ancienneté, la majorité des salariés étant sortis depuis moins de 5 ans.

Il semble y avoir plus d'hommes que de femmes qui soient encore salariés plus de 5 ans après leur sortie de l'école.

Le fait que les femmes soient beaucoup plus nombreuses que les hommes à être sorties depuis moins de 5 ans explique en partie le plus fort taux de salariat chez elles. Ces données méritent justement d'être vérifiées avec notre échantillon avec une analyse du parcours de carrière et de l'âge moyen d'installation pour les hommes et les femmes.

Les 2 principales raisons pour choisir le salariat sont la volonté de se faire de l'expérience et l'attente d'une association. La principale raison pour choisir d'être libéral(e) est la volonté d'indépendance.

Il n'y a pas de différence notable entre les libéraux hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail (la plupart travaillent avec associés et/ou salariés) et le statut choisi pour la clinique.

Le statut de la clinique est choisi principalement pour le statut juridique correspondant ou pour sa simplicité.

Les femmes sont un peu moins nombreuses que les hommes à assurer des gardes.

La proportion de vétérinaires assurant des gardes dépend également du secteur (inférieure en canine) et du statut (les salariés font moins de gardes). Toutes ces données méritent d'être vérifiées avec notre échantillon.

Les hommes et les femmes assurent le même type de garde.

Etant donné que les femmes sont plus nombreuses à la fois en canine et en tant que salariées, les 2 catégories qui font le moins de gardes, il n'est pas étonnant que moins de femmes assurent des gardes.

Les praticiens sont 26% à travailler à temps partiel : ils sont donc la catégorie professionnelle avec le plus fort taux de temps partiel (secteur public 18%, privé 7%, aucun dans l'armée).

La plupart des vétérinaires praticiens (81%) travaillent bien au-delà des 35h.

Plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel (43% contre 18%) mais le statut a également une grosse influence puisque 53% des salariés (contre seulement 20% des libéraux) travaillent à temps partiel.

Les femmes travaillent en moyenne 10 heures de moins par semaine que les hommes (cette différence est également liée au fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être salariées, puisque les salariés (tous sexes confondus) travaillent en moyenne 11h de moins que les libéraux). Ces données doivent être vérifiées avec notre échantillon car le jeune âge des femmes peut être responsable du salariat et de la moindre masse horaire.

Le temps plein est principalement choisi par obligation ou pour le salaire.

Les femmes et les hommes qui travaillent à temps partiel ne le font pas pour les mêmes raisons : les femmes par obligation ou pour pouvoir s'occuper des enfants, les hommes par choix ou parce qu'ils ont un autre travail. Ce résultat semble être un cliché qu'il nous faudra vérifier.

84% des femmes qui travaillent réellement et volontairement à temps partiel ont des enfants (dont au moins 1 en bas âge pour 62% d'entre elles).

La plupart des praticiens libéraux ne sait pas vraiment comment fonctionne sa caisse de retraite.

Les salariés se contentent pour la plupart (79%) de cotiser pour une retraite de base et n'ont généralement pas d'assurance décès-invalidité, ceci est à relier au fait qu'ils sont jeunes et que la retraite n'est probablement pas leur principal sujet de préoccupation.

Les moyens utilisés pour s'assurer une retraite supplémentaire ne changent pas (principalement l'immobilier, l'épargne et les assurances vie).

Les femmes vétérinaires libérales ont eu plus de problèmes pendant leur(s) grossesse(s) que les salariées (80% contre 30%) ; au total, 69% des praticiennes ont eu des problèmes durant leur grossesse.

Les problèmes rencontrés sont surtout liés à la difficulté à prendre des congés ou à la santé.

L'éventualité d'une grossesse a influencé le choix du travail pour 30% des salariées contre seulement 17% des libérales.

La grossesse d'une praticienne a causé des problèmes à ses collègues dans seulement 28% des cas, principalement par la difficulté à trouver quelqu'un pour la remplacer durant son congé maternité et par l'augmentation de la charge de travail qui en résulte si elle n'est pas remplacée. Nous vérifierons la encore ces données en prenant en compte le congé paternité.

La majorité des praticiens n'a jamais fait de changement au cours de sa carrière (58%) ou au maximum 1. Ce résultats est très étonnant et mérite d'être vérifié par notre étude.

Les changements sont faits pour la plupart dans les 10 ans qui suivent la sorti de l'école (73%). Les femmes ont fait des changements plus tôt que les hommes (89% dans les 10 ans qui suivent la sortie de l'école contre 62% pour les hommes).

Le principal changement réalisé est l'installation (49% des cas).

Les praticiens sont globalement satisfaits de leur travail (65%).

Les vétérinaires qui prévoient des changements le font à brève échéance (moins de 5 ans).

Les principaux changements prévus sont l'installation pour les salariés et la diminution des horaires et/ou le partage du travail pour les libéraux.

## **V CONCLUSION.**

Tout d'abord l'étude de Christian COLLINOT (ENVA 1989) nous a permis de définir 4 grands groupes pour les années 1945 à 1975 : Les premiers, 50,8% des réponses exploitables toutes promotions confondues, sont les mixtes. Les seconds, 18,1%, sont les canins. Le troisième groupe se distingue plus par le mode de rémunération, le salariat, que par une homogénéité de fonction : 25,9% des réponses avec 71,8% pour le secteur public et 28,2% pour le secteur privé. Quant au dernier groupe, 4,7%, il comprend les enquêtés ayant abandonné la profession vétérinaire pour une autre voie.

La répartition sur le territoire français dépend de l'option choisie, zone urbaine pour les canins et les salariés, pays d'élevage pour les mixtes.

Le milieu d'origine des vétérinaire est aisé, dû au mode d'étude et au risque d'échec au concours d'entrée.

Pour les canins et les mixtes, la mobilité est faible. Le salarié est beaucoup plus mobile et utilise souvent des diplômes complémentaires acquis en fonction de la carrière qu'il s'est fixée.

L'opinion des enquêtés sur l'avenir de la profession se fait le reflet d'un certain malaise : bouleversements socio-économiques de ces années (1945-1985) et donc une mutation de la profession est en cours.

Ensuite, la thèse de Brigitte Fouchet (ENVA 1983) montre que les textes légaux sont très précis pour les trois points suivants concernant les élèves et les anciens élèves des ENV, ce qui inclut les vétérinaires de notre enquête :

- durée de l'assistantat ;
- absence de l'inscription à l'ordre ;
- absence de responsabilité civile ;

Deux notions ressortent de cette thèse :

- la notion de devoir : vis-à-vis de l'administration (déclaration de l'intention d'exercer, obtention du mandat sanitaire provisoire), vis-à-vis de l'ordre (respect des règlements et du Code de Déontologie), vis-à-vis des propriétaires d'animaux (respect du contrat de soins), vis-à-vis de l'employeur (contrat de travail, code du travail) ;
- la notion de droit : Il s'agit des droits généraux des travailleurs salariés, lesquels droits sont rassemblés dans le code du travail et de la sécurité sociale.

Enfin, les quatre thèses de Philippe PITARQUE (ENVA 1995), Delphine HENRIO (ENVN 2004), Diana JASMIN (ENVA 2002) et Hélène, Marie, CHARLES (ENVA 2004) ont fait ressortir plusieurs points sur l'évolution de l'exercice libéral depuis 1975, l'historique et l'impact de la féminisation sur tous les secteurs de l'activité vétérinaire et sur l'exercice libéral en particulier.

Dans le domaine vétérinaire, la conjonction de l'évolution de la société et des mutations de la profession a fait que le nombre de femmes a fortement augmenté dans le dernier tiers du XX<sup>e</sup> siècle. Profitant de nouvelles conditions économiques et sociales (la régression de l'élevage extensif puis le développement de l'élevage intensif), de l'apparition de nouvelles sensibilités (le goût pour l'animal familial), du renforcement des administrations de santé publique (les services sanitaires, l'inspection des viandes...), les femmes ont réussi à s'insérer dans la profession en travaillant dans tous les débouchés.

Les femmes vétérinaires ne font pas les mêmes choix professionnels que leurs confrères, elles ne se répartissent pas de la même façon au sein des différents secteurs d'activité et elles semblent travailler moins.

Si les femmes travaillant hors clientèle restent en salariat, la carrière type d'une femme en clientèle la conduit souvent des remplacements et du salariat à une installation en libéral.

Trois grands points ressortent de l'étude d'Hélène, Marie CHARLES en lien avec la féminisation tous secteurs confondus :

- une diminution globale des horaires fin de concilier vie familiale et vie professionnelle.
- une orientation plus importante vers les secteurs autres que la pratique dès le début de carrière.
- au sein de la pratique, une augmentation du salariat.

Nous manquons d'informations concernant l'évolution des locaux vétérinaires libéraux et de leurs employés, les motivations qui ont conduit les vétérinaires à faire différents choix de carrière en clientèle ou hors clientèle et la comparaison avec leurs motivations d'origine de

jeunes étudiants, et enfin nous manquons d'informations concernant l'impact de la féminisation de la profession vétérinaire sur l'intégration dans les différentes carrières tous secteurs confondus ainsi que l'opinion des hommes et des femmes concernant cette féminisation.



## **2<sup>ème</sup> partie : Matériel et méthode.**

L'intérêt de ce projet est qu'il nous fournit un outil de réflexion sur l'orientation future des vétérinaires actuels à travers l'analyse des facteurs et des mécanismes de cet écart entre une idée et une réalité pragmatique.

Ainsi, nous a-t-il semblé intéressant au travers d'une promotion d'étudiants vétérinaires d'Alfort (la promotion 1990), d'analyser les facteurs qui entrent en jeu depuis son arrivée dans l'école jusqu'à l'intégration de ses membres dans la profession. L'intérêt de l'étude relève du fait qu'il s'agit de la première promotion pour laquelle nous disposons à la fois de la première enquête sur le « rêve de devenir vétérinaire » qui a été réalisée sur cette promotion alors que les étudiants étaient en première année (1987) et du recul suffisant pour voir comment a évolué projet professionnel.

### **I Modalités d'exploitation du questionnaire concernant la promotion d'Alfort 1990 aujourd'hui.**

#### **I-A Conception générale.**

Pour atteindre l'objectif, il était indispensable d'interroger directement les vétérinaires de la promotion d'Alfort 1990 quel que soit le secteur dans lequel ils travaillent. Ces réponses ont été ainsi comparées au questionnaire initial de 1987 auquel les vétérinaires avaient répondu en première année.

Nous avons donc établi une trame de questionnaire par écrit et nous l'avons soumis par oral aux vétérinaire de la promotion citée ci-dessus afin d'obtenir des réponses spontanées sans laisser trop le temps de la réflexion.

La promotion comporte 129 vétérinaires selon l'annuaire ROY 2007. Nous ne prenons en compte ni des non-inscrits, ni des décédés.

Une lettre explicative de la démarche de cette thèse a été envoyée à ces 129 vétérinaires. (annexe A).

Nous sommes parvenu à en interroger seulement 61 pour des raisons de temps (1 mois de collecte des données).

Sur ces 61 réponses, 55 ont effectivement été recueillies par oral et 6 ont été recueillies par écrit après envoi du questionnaire pour des questions de commodité propre à chacune de ces personnes. Le questionnaire est disponible en annexe B.

L'ensemble du questionnaire a été intégré dans un logiciel de traitement statistique (Le Sphinx®). La saisie des réponses s'est ainsi faite directement sur ce support.

#### **I-B Population.**

Nous souhaitons étudier divers aspects de la profession vétérinaire: démographie, type d'activité, organisation du travail. Pour les cliniques vétérinaires nous nous sommes intéressé également au statut juridique, à l'équipement et aux services proposés. Nous avons également

profité de ce questionnaire pour avoir l'avis des hommes et des femmes sur la féminisation de la profession. Les motivations qui ont déterminé le choix d'activité en clientèle ou hors clientèle sont évidemment au cœur de ce questionnaire destiné à être comparé au questionnaire initial de 1987. Ce questionnaire permet aussi un suivi relatif du parcours des étudiants fraîchement sorti d'Alfort en 1990 et comment ils sont parvenus à leur carrière d'aujourd'hui.

La totalité de la promotion d'Alfort 1990 soit 129 vétérinaires était ciblée par ce questionnaire, les noms et les adresses ayant été recueillis par plusieurs annuaires Roy (1994, 1998 et 2007). Certaines personnes ont également été retrouvées grâce aux pages blanches de l'annuaire France Télécom. 119 adresses de vétérinaires ont été recueillies au total.

## **I-C Le questionnaire.**

### (1) Conception d'ensemble.

Le questionnaire écrit qui a servi de base pour réaliser l'enquête se trouve en annexe.

Les questions ont été réparties en 4 grands chapitres au sein du questionnaire afin de pouvoir répondre aux besoins :

- « Vie professionnelle »
- « Vie familiale »
- « Activités annexes »
- « Interférences vie professionnelle/vie privée ».

La première partie « Vie professionnelle » est de loin la plus longue puisqu'elle doit embrasser toutes les carrières possible de vétérinaire et leur parcours professionnel. Elle est donc divisée en « Expériences au cours puis à la fin de vos études » ; « Que faites vous actuellement ? » partie elle-même subdivisée en « travail hors clientèle » et en « travail en clientèle » avec soit installé, soit remplaçant, soit salarié ; la troisième partie est « Votre emploi du temps type », puis « Votre avis sur la féminisation » et enfin « Votre carrière » et « Votre avenir ».

Chaque questionnaire contient donc des questions concernant les caractéristiques de la structure de travail dans son ensemble, l'emploi du temps etc..., mais aussi des questions plus personnelles s'adressant à chaque vétérinaire, avec à chaque fois la possibilité de ne pas répondre. Ainsi le nombre de réponses des vétérinaires est différent du nombre effectif de questionnaires rendus.

Une introduction permet de connaître les caractéristiques générales de chaque vétérinaire avec le sexe, l'année de naissance, le nombre d'années entre leur sortie de l'Ecole et la soutenance de leur thèse et la profession des parents. Les départements d'origine et d'exercice n'ont pas été demandés car ce qui semblait intéressant c'était de demander s'il y avait eu un rapprochement familial autre qu'avec un conjoint dans le choix du lieu d'exercice, cette question étant posée dans le premier chapitre.

Ce premier chapitre justement permet de retracer autant que faire se peut l'historique et les motivations qui ont amené chaque vétérinaire à sa situation aujourd'hui d'exercice. Pour les

vétérinaires installés en clientèle, des questions permettent en plus de décrire le fonctionnement et l'organisation de la structure qu'ils ont créée ou à laquelle ils se sont associés.

Le deuxième chapitre concerne la vie familiale dans son ensemble et il a été très intéressant que cette partie s'adresse aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Il aurait été trop long de s'intéresser à la naissance de chaque enfant, donc nous nous sommes surtout concentré sur la naissance du premier, mais les questions sur le congé maternité ou paternité s'adressent à tous les enfants nés.

Le troisième chapitre permet de connaître les activités annexes, rémunérées ou non rémunérées, les vacances et les loisirs.

Enfin le quatrième chapitre permet d'évaluer de quelle façon la vie professionnelle pèse sur la vie privée des vétérinaires et leurs appréciations à ce sujet.

Une dernière question est posée sur l'écart entre le rêve d'étudiant de la future carrière et l'exercice effectif de celle-ci.

## (2) Nature des questions posées.

La manière de recueillir les données est influencée par les méthodes de traitement statistique ultérieur et ensuite par l'utilisation pratique de ces données. Les questions sont de 3 types :

- Des interrogations ouvertes ou à réponse libre (une question est posée et le sujet interrogé y répond comme il l'entend en dictant sa réponse)
- Des interrogations fermées où chaque choix est mis sur le même plan que les autres. Cela peut être des réponses à choix unique comme « oui » ou « non », ou des réponses à choix multiples dans lesquelles est proposé un certain nombre de façon de répondre, toujours sur le même plan. Le sujet choisit alors la (ou les) réponse(s) qui correspond(ent) le mieux à ce qu'il pense.
- Des interrogations fermées à choix multiples mais classés par ordre d'importance le plus souvent de 1 à 4 (1 étant le choix le plus important), parfois de 1 à 3. Le sujet doit alors répondre en donnant ses priorités par rapport à la question posée.

## (3) Formulation.

La formulation des questions revêt une grande importance dans ce type d'enquête, les questions doivent être courtes, simples et précises. Comme elles étaient globalement indépendantes, il était possible d'annuler juste une question au lieu du questionnaire entier. Ainsi les données statistiques chiffrées sont calculées et peuvent être analysées sur un nombre de réponses différent pour chaque question.

Le questionnaire a été élaboré et enrichi à partir de 2 questionnaires réalisés l'un pour une enquête sur l'activité libérale en Gironde (D. JASMIN Alfort 2002) et l'autre pour une enquête réalisée sur la féminisation de la profession vue par les femmes (D. HENRIO Nantes 2000). Le questionnaire a été évidemment enrichi de quelques questions permettant d'évaluer l'écart entre le projet « archaïque » de devenir vétérinaire des étudiants et la réalité de leur exercice. De plus, concernant la féminisation de la profession, il était intéressant en plus du travail de notre consœur Delphine HENRIO, de poser un certain nombre de questions relatives à la féminisation aux hommes pour avoir également leur point de vue. Nos deux travaux se complètent ainsi.

(4) Modalités de collecte.

Comme évoqué ci-dessus, sur les 61 réponses 55 ont été recueillies par téléphone et directement saisies sur le logiciel Le Sphinx® et 3 ont été recueillies par réponses au questionnaire sur papier après envoi par mail et retournés par la poste, 3 ont été recueillies directement par email après modification de la forme du questionnaire sous Microsoft Office Word 2007® par la personne répondant, puis saisies à nouveau sur le logiciel Le Sphinx®.

### **I-D Les différentes phases de l'enquête.**

L'enquête dans notre étude a été réalisée selon les différentes étapes habituelles qui constituent une enquête :

1. Prise de connaissance de l'existence d'un questionnaire réalisé par le Pr Bénét sur la promotion d'Alfort 1990 concernant leur « rêve futur » de devenir vétérinaire.
2. Délimitation des objectifs de l'étude : Etudier le parcours de cette promotion et l'écart entre le « rêve » et la réalité finale. L'objet de l'étude est donc toute la promotion d'Alfort 1990. Nous voulons réaliser comment ils se sont intégrés dans la profession et nous en profiterons également pour voir si la féminisation a un impact sur cette intégration.
3. Création de notre questionnaire, en prenant pour exemple différentes thèses qui traitent de sujet comparables en différents points mais pas dans la globalité du questionnaire. En fait nous avons pris les questions les plus intéressantes de chacun des questionnaires déjà réalisés et nous avons également enrichi le nôtre de questions plus en rapport avec le sujet traité.
4. Enquête proprement dite : envoi par la poste de la lettre explicative de la démarche, puis appels et relances téléphonique pour obtenir des rendez-vous téléphoniques, en précisant bien que le temps de réponse était entre 20 et 25 min. Nous avons envoyé également quelques questionnaires par la poste ou par mail.
5. Dépouillement des résultats.
6. Contrôle de la validité des données, afin de voir si les réponses sont plausibles.
7. Traitement des données.
8. Rédaction du rapport final au sein de ce travail et d'un article de synthèse.

### **I-E Traitement des données.**

- L'ensemble des adresses de vétérinaires ainsi que leur secteur d'activité a été répertorié dans le logiciel Microsoft Office Excel 2007®.

La saisie des données a été réalisée par le logiciel Le Sphinx®. Le traitement des données a été réalisé grâce aux logiciels Le Sphinx®, Epiinfo® et Microsoft Office Excel 2007®.

- Pour les comparaisons, s'agissant de distribution d'effectifs, nous avons utilisé le Chi2 de Pearson. Celui-ci nécessite le respect de deux conditions de validité, une taille suffisante des effectifs et l'indépendance des données : Il est nécessaire d'avoir au moins 5 individus dans l'effectif théorique de chacune des cases pour que le test de

Pearson soit valide ; pour les tableaux à un ddl, si dans une case un effectif théorique est compris entre 4 et 5 nous avons utilisé la correction de Yates. Pour les valeurs inférieures à 4, nous avons utilisé le test exact de Fischer. Les logiciels utilisés fournissent automatiquement ces valeurs. Par ailleurs, il faut que les individus soient statistiquement indépendants, ce qui peut être délicat à apprécier : nous serons amené à en tenir compte pour l'interprétation de certains résultats.

- Pour des comparaisons de moyennes, nous avons aussi utilisé le test de Student.
- Nous avons retenu la valeur de 5 p. cent comme seuil de signification par rapport au risque d'erreur alpha : pour  $p\alpha \leq 0,05$ , l'écart a été considéré significatif et pour  $p\alpha > 0,05$ , non significatif.

### **I-F Problèmes dans l'exploitation des données des deux thèses de support à ce travail.**

Des problèmes ont été rencontrés dans l'exploitation des données de la thèse de Delphine HENRIO et dans une bien moindre mesure de celle de Diana JASMIN.

Delphine HENRIO n'a pas fourni, le plus souvent dans la présentation de ses données, la taille de l'échantillon sur lesquels les pourcentages étaient exprimés. Ainsi, le Chi2 se basant sur la comparaison d'effectifs, nous avons été obligé d'estimer la taille de son échantillon pour chaque question. Nous savons juste qu'elle a obtenu 455 réponses au total de femmes vétérinaires avec emploi dont 299 de femmes travaillant « en clientèle » et 156 « hors clientèle ». Nous avons estimé la part de son échantillon (y compris étudiantes, femmes au foyer et femmes ayant changé totalement de métier) ayant répondu à 471. Nous avons également estimé le nombre de femmes avec enfant(s) à 268. Les écarts éventuels que nous pourrions trouver avec nos résultats devront prendre en compte l'incertitude qui résulte de ce traitement, imposé par l'insuffisance de l'information concernant les effectifs.

Le même problème s'est posé aussi avec la thèse de Diana JASMIN, mais pour seulement deux questions.

### **II Modalités d'exploitation du questionnaire distribué en première année à l'ENVA des vétérinaires de la promotion 1990.**

La taille de l'échantillon ayant répondu au questionnaire en première année en 1987 est de 63 étudiants sur un total d'une promotion d'alors 126 étudiants. Ce questionnaire a été distribué à l'occasion d'une première séance de cours portant sur le panorama de la profession vétérinaire et, après une très courte introduction, le questionnaire a été distribué par le Pr BENET et rempli immédiatement par tous les étudiants présents. Nous n'avons que les résultats globaux car les feuilles de réponses d'origine n'ont pas pu être retrouvées.



## 3<sup>ème</sup> partie : Résultats.

Les résultats seront présentés et commentés de façon à en rendre la lecture plus facile. La discussion par rapport au questionnement de notre étude figurera dans une partie spécifique, conformément aux usages.

Nous décrirons tout d'abord notre échantillon puis nous présenterons les résultats en suivant l'ordre logique de notre questionnaire.

### I Description de l'échantillon.

#### (1) Taux de réponse.

Le taux de réponses au questionnaire est de 47 %, soit presque la moitié de la promotion. Ce taux est relativement important compte tenu de la longueur du questionnaire téléphonique (10 pages) et de la durée nécessaire pour le remplir (entre 20 et 25 minutes par personne). De plus le taux de réponses de ces études quand elles sont faites par écrit est en général de l'ordre de 20-30% (HENRIO D. 2004).

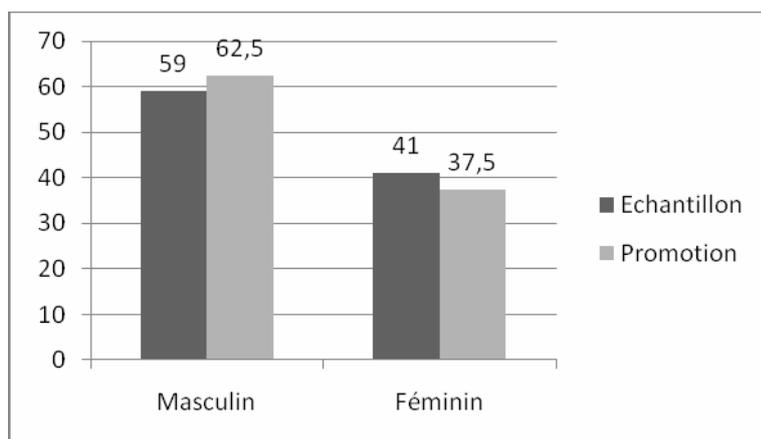
Parmi les 61 vétérinaires interrogés, 42 travaillent en clientèle, dont 39 installés dans une clinique ou un cabinet, et 3 salariés. Aucun n'était remplaçant en clientèle. 17 vétérinaires de l'enquête travaillent donc hors clientèle. 2 femmes ne travaillent plus en tant que vétérinaire.

#### (2) Représentativité de l'échantillon.

- Par rapport au nombre d'hommes et de femmes de la promotion et le nombre d'hommes et de femmes ayant répondu.

81 hommes et 48 femmes faisaient partie de la promotion d'Alfort 1990 et 36 hommes et 25 femmes ont répondu à ce questionnaire (figure 1).

*Figure 1 : Comparaison de la distribution des hommes et des femmes dans la promotion (N = 129) et dans l'échantillon (n = 61) (Chi2 1 d.d.l. ; p $\alpha$  = 0,63).*



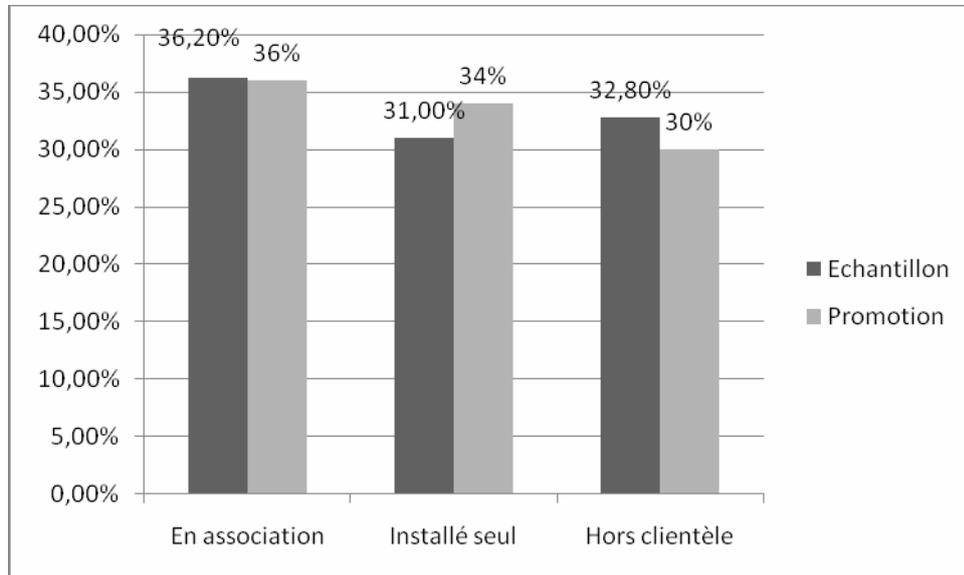
La répartition des hommes et des femmes n'est pas statistiquement différente entre la promotion et notre échantillon.

- Par rapport au secteur d'activité « en clientèle » et « hors clientèle ».

Les vétérinaires n'exerçant pas ont été exclus de l'enquête car ils ont été impossibles à retrouver sauf une femme que nous classons dans la catégorie « hors clientèle ». Les assistants et remplaçants ont également été exclus de cette étude de représentativité car ils sont souvent marqués dans l'annuaire Roy comme « n'exerçant pas ou assistants itinérants » donc nous n'avons aucune certitude quant au

statut actuel de leur carrière. La comparaison de la répartition selon l'annuaire ROY et de notre échantillon est donnée par la figure 2.

*Figure 2 : Situation de la promotion 1990 en 2007 d'après l'annuaire Roy 2007 (n=100) et de l'échantillon (n=58.) (chi2 2 ddl ; pα=0,87)*



L'écart n'est pas significatif.

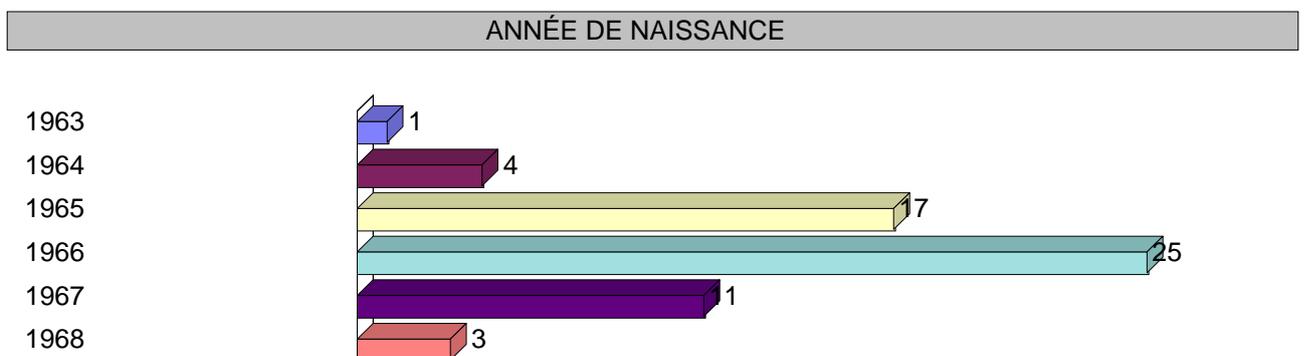
Sur la base de ces deux variables, nous avons considéré notre échantillon comme représentatif de l'ensemble de la promotion de 129 vétérinaires d'Alfort 1990.

## **II Résultats de l'enquête.**

### **II-A Résultats de l'enquête concernant l'origine, le parcours et la vie professionnelle de toutes les professions vétérinaires.**

#### **II-A-1 Age de la population cible.**

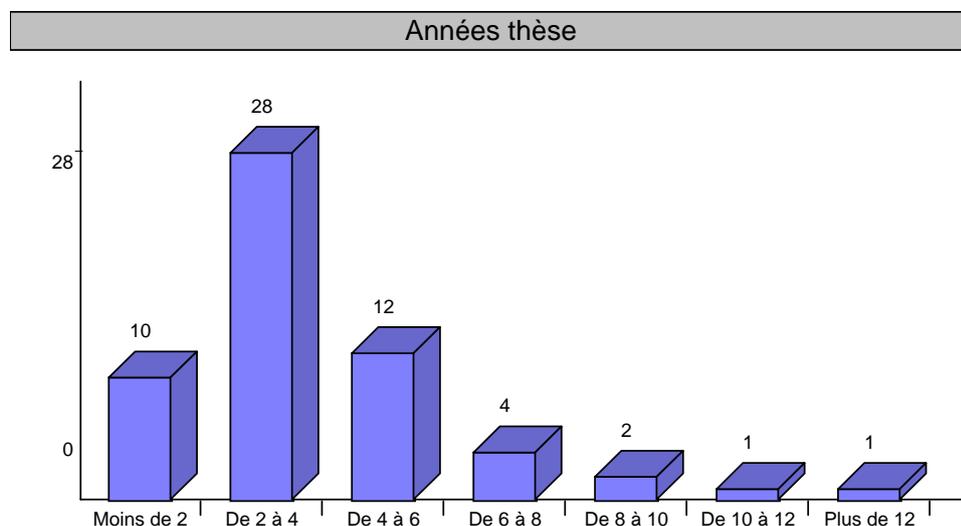
*Figure 3 : Années de naissance de la population cible.*



La grande majorité des étudiants de l'échantillon est née entre 1965 et 1967 (figure3). Nous nous adressons donc aujourd'hui majoritairement à des vétérinaires qui ont entre 41 et 43 ans (87%).

### **II-A-2 Années de thèse.**

*Figure 4 : Nombre d'années entre la sortie de l'ENVA et la soutenance de la thèse (n=58).*



La grande majorité des étudiants ont passés leur thèse (figure 4) au maximum 4 ans après leur sortie de l'école (66%). La thèse de Delphine HENRIO montre que les promotions les plus anciennes ont passé leur thèse en moyenne 2,13 ans après leur sortie de l'école, 1,82 an pour les promotions les plus récentes : depuis la loi du 4 janvier 2001, les vétérinaires n'ayant pas leur thèse sont en situation d'exercice illégal de la médecine (HENRIO, 2004).

A cette époque, les étudiants ont passé leur thèse, dans un contexte où juridiquement il était possible de travailler en tant qu'assistant sans sa thèse. Selon les articles 309.1 et 309.2 du Code Rural à l'époque, le remplacement était réservé aux élèves titulaires du diplôme d'Etat de fin de 4<sup>e</sup> année, et ce pour une durée limitée de 12 à 15 mois alors que l'assistantat était permis aux élèves ayant subi avec succès la fin de 3<sup>e</sup> année, et ce sans limite dans le temps. Certains conseils régionaux de l'Ordre n'autorise que des remplacements n'excédant pas 3 mois renouvelables afin d'éviter les situations de gérances déguisées interdites par l'article 24 du code de déontologie (FOUCHET, 1983). Le service militaire était de plus obligatoire.

L'écart entre les hommes et les femmes n'est pas significatif (tableau 1).

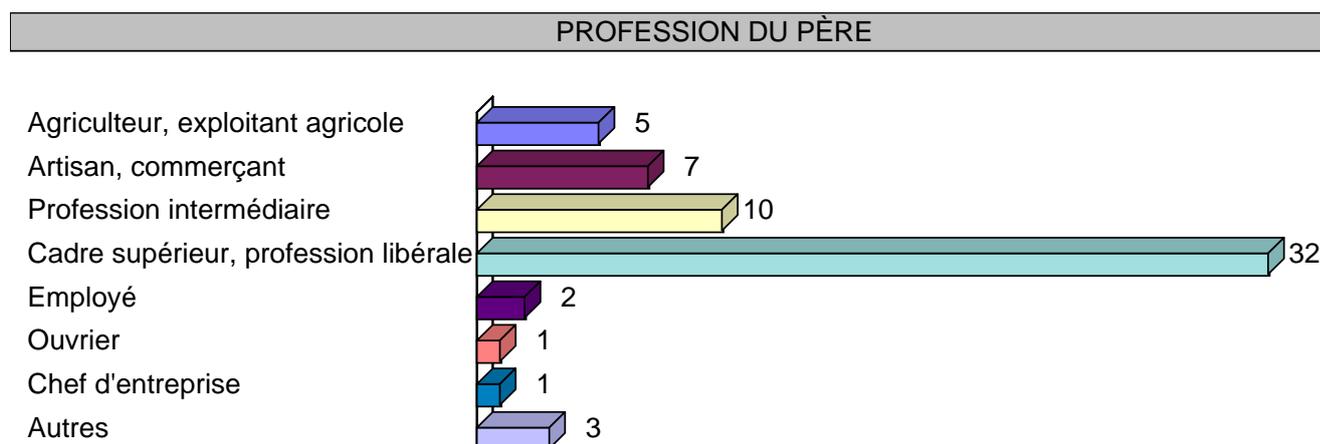
*Tableau 1 : Nombre moyen d'années entre la sortie de l'ENVA et la soutenance de la thèse en fonction du sexe pour l'échantillon de la promotion 1990 (n=58).*

SEXE	Années thèse
Masculin	3,20
Féminin	3,39
<b>TOTAL</b>	<b>3,28</b>

### **II-A-3 Origine sociale, profession des parents.**

La figure 5 donne la distribution des étudiants selon la profession du père. Nous entendons par profession intermédiaire, les professions de fonctionnaires.

*Figure 5 : Distribution des étudiants selon la profession du père (n=61).*

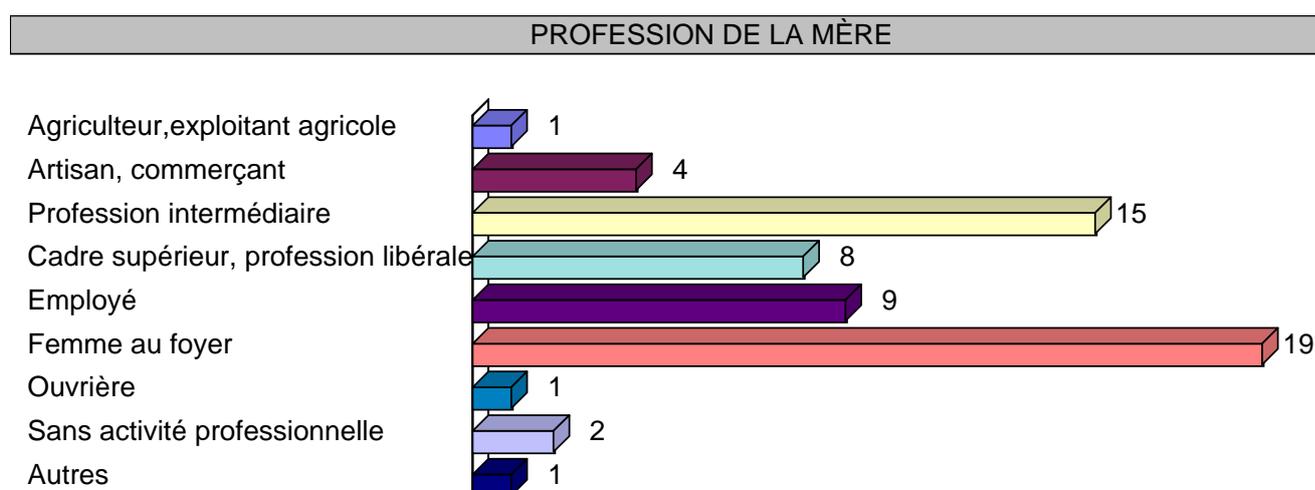


Comme dans toutes les études menées à ce sujet depuis une dizaine d'années, la proportion d'enfants de cadre supérieur/ profession libérale est largement prédominante (53%). La thèse de Delphine HENRIO (2004) ne porte que sur les femmes vétérinaires issues de toutes les promotions de l'ENVN depuis sa création les chiffres sont comparables : 50% de cadres supérieurs/professions libérales. La proportion d'enfants d'agriculteur/exploitant agricole est très faible (8%). Il n'en a pas toujours été ainsi : 17% de fils d'agriculteurs en 1945 contre 2% en 1993 (JASMIN D, 2002), 6% pour les femmes vétérinaires d'après la thèse de Delphine HENRIO mais ce chiffre est plus élevé car l'étude porte sur les promotions depuis la création de l'école en 1979 (HENRIO D, 2004). De fait, beaucoup des étudiants vétérinaires ont une origine exclusivement citadine.

Selon les études, la forte proportion d'étudiants dont les parents (surtout le père) sont cadres supérieurs ou de profession libérale s'explique par la facilité d'accès à des études plus poussées (paiement des frais de scolarité, logement notamment à Paris pour les alforiens).

Pourtant, nous verrons également que l'attrait d'une profession libérale est certes cité mais pas en premier choix dans les motivations qui ont décidé les étudiants à être vétérinaire.

*Figure 6 : distribution des étudiants selon la profession de la mère (n=60).*



Nous observons dans la figure 6 une nette prédominance des enfants de mère au foyer (32%), et de fonctionnaires (25%).

## II-A-4 Les raisons du choix de devenir vétérinaire.

Tableau 2 : Les raisons du choix de devenir vétérinaire (n=61).

Choix vétérinaire	Nb. cit. (rang 1)	Fréq.	Nb. cit. (rang 2)	Fréq.	Nb. cit. (rang 3)	Fréq.	Nb. cit. (rang 4)	Fréq.	Nb. cit. (somme)	Fréq.
intérêt de la médecine et de la chirurgie	16	26,2%	20	36,4%	1	2,3%	2	7,1%	39	20,7%
nombreuses possibilités de carrière	1	1,6%	4	7,3%	2	4,5%	1	3,6%	8	4,3%
attraction pour le monde rural	5	8,2%	6	10,9%	4	9,1%	1	3,6%	16	8,5%
rémunération attractive	0	0,0%	2	3,6%	4	9,1%	2	7,1%	8	4,3%
amour des animaux	29	47,5%	6	10,9%	5	11,4%	2	7,1%	42	22,3%
statut social du vétérinaire	1	1,6%	3	5,5%	4	9,1%	1	3,6%	9	4,8%
intérêt pour les relations humaines	0	0,0%	4	7,3%	6	13,6%	5	17,9%	15	8,0%
intérêt pour la santé publique	1	1,6%	1	1,8%	3	6,8%	0	0,0%	5	2,7%
intérêt pour la recherche	2	3,3%	4	7,3%	1	2,3%	7	25,0%	14	7,4%
attrait d'une profession libérale	2	3,3%	4	7,3%	10	22,7%	6	21,4%	22	11,7%
autre	4	6,6%	1	1,8%	4	9,1%	1	3,6%	10	5,3%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>		<b>55</b>		<b>44</b>		<b>28</b>		<b>188</b>	<b>100%</b>

L'amour des animaux et l'intérêt pour la médecine et la chirurgie ont été cités en premier devant l'attrait d'une profession libérale et l'attraction pour le monde rural cités en 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> rang (tableau 2).

Tableau 3 : Les raisons du choix de devenir vétérinaire en pondérant les choix (n=61).

Choix vétérinaire	rang 1	rang 2	rang 3	rang 4	total citation	Total Poids
amour des animaux	29	6	5	2	42	146
Intérêt de la médecine et de la chirurgie	16	20	1	2	39	128
attrait d'une profession libérale	2	4	10	6	22	47
attraction pour le monde rural	5	6	4	1	16	46
intérêt pour les relations humaines	0	4	6	5	15	29
intérêt pour la recherche	2	4	1	7	14	29
autre	4	1	4	1	10	28
statut social du vétérinaire	1	3	4	1	9	22
nombreuses possibilités de carrière	1	4	2	1	8	21
rémunération attractive	0	2	4	2	8	16
intérêt pour la santé publique	1	1	3	0	5	13
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>55</b>	<b>44</b>	<b>28</b>	<b>188</b>	<b>525</b>

Il était demandé de choisir selon l'ordre de préférence parmi 4 choix. Le tableau 3 montre les préférences selon le nombre total de citations pour chaque item, et selon la somme des poids affectés à chacun (4 pour le premier choix en diminuant jusqu'à 1 pour le dernier).

Quand on prend en compte le rang de classement par le moyen de la pondération, l'ordre des préférences n'est pas changé.

Enfin, la rémunération attractive est pratiquement la dernière proposition citée devant l'intérêt pour la santé publique vétérinaire, ce qui confirme les réponses des étudiants au questionnaire de 1986, et cela quel que soit le système de classement. La thèse de Delphine HENRIO présente des résultats très proches : 48% de premier choix pour l'amour des animaux et 25% intérêt pour la médecine et la chirurgie en 1<sup>er</sup> choix ; l'attractivité du monde rural est de moins en moins citée à mesure que l'on avance dans les promotions (HENRIO D, 2004).

#### **II-A-5 Présence ou non d'un vétérinaire dans la famille.**

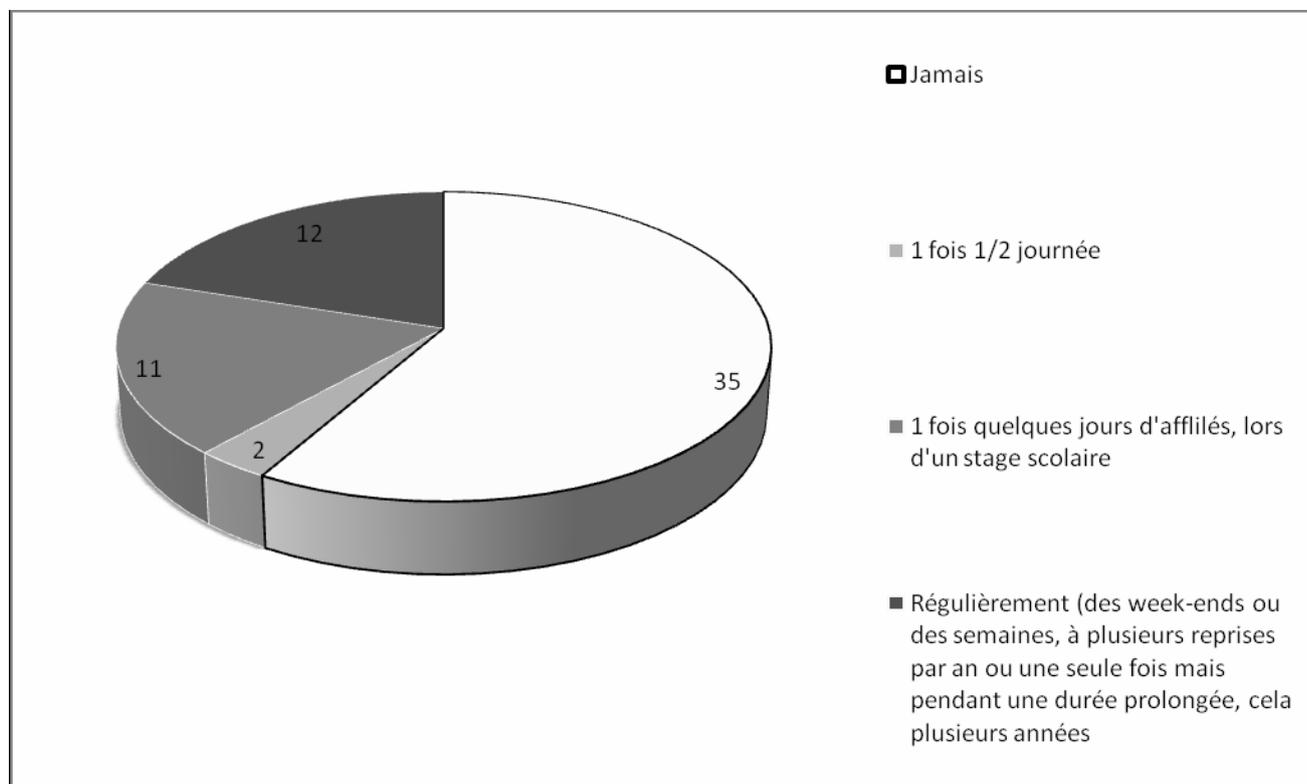
*Tableau 4 : Présence ou non d'un vétérinaire dans la famille*

Vétérinaire famille	Nb. cit.	Fréq.
oui	8	13,1%
non	53	86,9%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

Une très grande majorité (87%) n'avait pas de vétérinaire dans sa famille (tableau 4). Ce taux est de 92% dans l'étude de Delphine HENRIO.

#### **II-A-6 Suivi d'un vétérinaire avant les études vétérinaires proprement dites.**

*Figure 7 : Suivi d'un vétérinaire avant les études vétérinaires proprement dites (n=60).*



58% des étudiants de l'échantillon n'ont jamais suivi un vétérinaire avant leurs études. Seuls 20% d'entre eux ont suivi un vétérinaire très régulièrement dès la post adolescence.

## **II-A-7 Etudes complémentaires.**

*Tableau 5 : Etudes complémentaires (n=61).*

<b>ETUDES COMPLÉMENTAIRES</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
oui	32	52,5%
non	29	47,5%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

A peu près la moitié de l'échantillon a suivi une formation complémentaire qu'elle soit vétérinaire ou universitaire (tableau 5). C'est bien plus que selon l'étude de Diana JASMIN (2002) : 31% des vétérinaires Girondins (et l'étude montre que l'échantillon est représentatif des vétérinaires libéraux en France) se sont spécialisés, sans attendre la mise en place des systèmes de spécialisations nationaux ou européens. Cependant, notre étude concerne toutes les carrières possibles de vétérinaire, pas seulement les libéraux, il est donc normal que notre chiffre soit plus élevé. 40% des femmes sorties de l'ENVN depuis sa création, toutes carrières confondues, ont suivi des études complémentaires (HENRIO D, 2004)

*Tableau 6 : Répartition entre les études complémentaires vétérinaires et universitaires (n=32).*

<b>SI OUI, ÉTAIT-CE DES ÉTUDES?</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
vétérinaires	22	69%
universitaires	10	31%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Parmi les 32 de l'échantillon à avoir fait des études complémentaires 69% ont fait des études complémentaires vétérinaires et 31% universitaires (tableau 6). L'échantillon de Delphine HENRIO (2004) a suivi à 56% des études vétérinaires complémentaires (majorité de CES et de CEAV) et 44% universitaires (majorité de DEA et Doctorats).

*Tableau 7 : Type de formation complémentaire vétérinaire.*

<b>TYPE DE FORMATION COMPLÉMENTAIRE</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
CEAV	3	12,0%
DESV	1	4,0%
CES	8	32,0%
autre	13	52,0%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Le nombre de cas est supérieur à celui des vétérinaires ayant suivi des études complémentaires vétérinaires car nous avons classé dans « autres » certains formations qui ne peuvent être considérées comme des formations complémentaires au sens strict comme l'internat (tableau 7). Les chiffres sont trop peu importants pour faire des statistiques fiables mais on note quand même une majorité de CES (surtout CES d'ophtalmologie) et de CEAV comme dans la thèse de notre consœur. Les détails des formations complémentaires sont donnés en Annexe C. 5 ont choisi l'ENSV (n=11), pour 20 femmes au total de l'échantillon de Delphine HENRIO ayant entrepris une formation complémentaire (n=178). L'écart est significatif (Test de Fischer, 1 ddl,  $p\alpha=0,03$ ).

Globalement nous remarquons un attrait pour l'ENSV dans notre échantillon mais les conditions ne satisfont pas le  $\chi^2$  car les sujets ne sont pas indépendants (même promotion). Il peut donc y avoir un

effet d'entraînement par conséquent ces résultats ne sont pas comparables à ceux de Delphine HENRIO.

*Tableau 8 : Type de formation complémentaire universitaire (n=17).*

TYPE DE FORMATION	Nb. cit.	Fréq.
DESS	4	23,5%
DEA	4	23,5%
Doctorat	4	23,5%
autre	5	29,4%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

Le nombre de cas est supérieur pour les mêmes raisons que précédemment. Les proportions de Doctorats et de DEA, ici Doctorats, DEA et DESS sont équivalentes, comme pour l'étude de D. Henrio, même si les chiffres sont trop peu importants pour que les statistiques soient fiables (tableau 8). Les détails de ces formations complémentaires sont donnés en Annexe D.

### **II-A-8 Priorités dans le choix de carrière.**

*Tableau 9 : Priorités dans le choix de carrière (n=61).*

Priorités carrière	Nb. cit. (rang 1)	Fréq.	Nb. cit. (rang 2)	Fréq.	Nb. cit. (rang 3)	Fréq.	Nb. cit. (somme)	Fréq.
accomplissement de soi	43	70,5%	10	21,7%	3	10,7%	56	41,5%
famille	12	19,7%	20	43,5%	4	14,3%	36	26,7%
aspect économique	3	4,9%	13	28,3%	20	71,4%	36	26,7%
autre	3	4,9%	3	6,5%	1	3,6%	7	5,2%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>		<b>46</b>		<b>28</b>		<b>135</b>	<b>100%</b>

*Tableau 10 : Priorités pondérées (coefficients 3 puis 2 puis 1) dans le choix de carrière (n=61).*

Priorités carrière	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Total citations	Total Poids
Accomplissement de soi	46	10	3	59	161
Famille	12	20	4	36	80
Aspect économique	3	13	20	36	55
Autre	3	3	1	7	16
Total citations	64	46	28	138	312

Le tableau 9 montre que l'accomplissement de soi est cité en premier choix (71% des premiers choix) puis vient la famille (44% des 2<sup>èmes</sup> choix) puis comme à l'accoutumée l'aspect économique est cité en dernier (71% des 3<sup>èmes</sup> choix). L'utilisation de la pondération pour un autre classement ne change pas cette hiérarchie, mais accroît les distances entre premier et autres choix, en confortant l'accomplissement de soi, tout en rapprochant famille et aspects économiques (tableau 10). La thèse de Delphine HENRIO montre des résultats comparables : épanouissement personnel (60%) puis famille (41%). 41% des femmes et 42% des hommes ont cité l'accomplissement de soi tous choix confondus, 27% des femmes et 26% des hommes ont cité la famille.

## II-A-9 Raisons du choix d'exercice.

Tableau 11 : Raisons du choix d'exercice (n=61).

Raisons choix d'exercice	Nb. cit. (rang 1)	Fréq.	Nb. cit. (rang 2)	Fréq.	Nb. cit. (rang 3)	Fréq.	Nb. cit. (rang 4)	Fréq.	Nb. cit. (somme)	Fréq.
goût personnel	35	57,4%	7	16,3%	6	26,1%	0	0,0%	48	36,6%
conjoint	6	9,8%	14	32,6%	2	8,7%	0	0,0%	22	16,8%
enfants	3	4,9%	4	9,3%	5	21,7%	0	0,0%	12	9,2%
raisons économiques	1	1,6%	2	4,7%	5	21,7%	2	50,0%	10	7,6%
raisons géographiques	10	16,4%	14	32,6%	3	13,0%	2	50,0%	29	22,1%
autre	6	9,8%	2	4,7%	2	8,7%	0	0,0%	10	7,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>		<b>43</b>		<b>23</b>		<b>4</b>		<b>131</b>	<b>100%</b>

Tableau 12 : Raisons du choix d'exercice pondérées par des coefficients de 4 à 1 (n=61).

Raisons choix d'exercice	rang 1	rang 2	rang 3	rang 4	total citation	total poids	rang poids
goût personnel	35	7	6	0	48	173	1
conjoint	6	14	2	0	22	70	3
enfants	3	4	5	0	12	34	4
raisons économiques	1	2	5	2	10	22	5
raisons géographiques	10	14	3	2	29	90	2
autre	6	2	2	0	10	34	4
total citations	61	43	23	4	131	423	19

Le goût personnel est cité (tableau 11) majoritairement en premier (57% des 1<sup>er</sup> choix) puis viennent le conjoint (32,6% des 2<sup>èmes</sup> choix et 36% tous choix confondus) et les raisons géographiques (32,6% des 2<sup>èmes</sup> choix et 47% tous choix confondus). Il est intéressant de voir que la thèse de Delphine HENRIO qui ne concerne que des femmes place aussi le goût personnel en premier (61% des 1<sup>er</sup> choix) mais que les raisons géographiques et le conjoint viennent ensuite avec des pourcentages plus élevés que les nôtres tous choix confondus (54% et 49%) ainsi que les enfants et les raisons économiques, négligeables dans notre enquête, et affectés de respectivement 34% et 27% dans cette thèse, tous choix confondus. En fait, un nombre relativement important de vétérinaires n'a répondu que « goût personnel » sans aucun autre choix dans notre enquête. L'utilisation de la pondération pour un autre classement ne change pas cette hiérarchie (tableau 12). Le goût personnel est alors toujours cité en premier encore plus significativement mais les raisons géographiques viennent en deuxième et le conjoint en troisième comme dans la thèse de Delphine HENRIO. Le reste du classement n'est pas affecté : les enfants viennent en quatrième et les raisons économiques en dernier mais presque au même niveau.

## **II-A-10 Autre carrière envisagée.**

*Tableau 13 : Autres carrières envisagées (n=61).*

<b>Autre carrière envisagée</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
oui	41	67,2%
non	20	32,8%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

Un pourcentage important (67%) de l'échantillon a envisagé une autre carrière que ce soit dans le domaine vétérinaire ou dans d'autres domaines totalement indépendants du métier de vétérinaire (tableau 13). Ces carrières sont listées en annexe E. Ce pourcentage est considérablement plus élevé que dans la thèse de Delphine HENRIO où 32% des femmes ne regrettent pas leur choix. En effet notre question était beaucoup plus ouverte (« avez-vous déjà envisagé une autre carrière ? » voir questionnaire en annexe B question 26) que celle de notre consœur (« regrettez-vous ce choix ? ») dont la connotation est résolument négative tandis que la nôtre ne l'est pas du tout. Elle note cependant que les femmes en clientèle regrettent plus leur choix que les femmes hors clientèle. Vérifions-le avec notre échantillon, une question posée différemment et indépendamment du sexe : 69% des vétérinaires de l'échantillon travaillent en clientèle ont envisagé une autre carrière contre 63% de l'échantillon travaillant hors clientèle. L'écart n'est pas significatif.

36% (9/25) des femmes de l'échantillon n'ont jamais envisagé une autre carrière. Ce résultat est très proche de celui de Delphine HENRIO (32%).

## **II-A-11 Critères du choix de lieu d'exercice.**

*Tableau 14 : Critères du choix de lieu d'exercice (n=61).*

<b>Critères lieu d'exercice</b>	<b>Nb. cit. (rang 1)</b>	<b>Fréq.</b>	<b>Nb. cit. (rang 2)</b>	<b>Fréq.</b>	<b>Nb. cit. (rang 3)</b>	<b>Fréq.</b>	<b>Nb. cit. (rang 4)</b>	<b>Fréq.</b>	<b>Nb. cit. (somme)</b>	<b>Fréq.</b>
opportunité	29	47,5%	17	40,5%	1	7,1%	0	0,0%	47	39,5%
conjoint	11	18,0%	4	9,5%	2	14,3%	0	0,0%	17	14,3%
rapprochement familial (autre que conjoint)	10	16,4%	5	11,9%	3	21,4%	1	50,0%	19	16,0%
environnement (urbain ou rural)	11	18,0%	16	38,1%	8	57,1%	1	50,0%	36	30,3%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>		<b>42</b>		<b>14</b>		<b>2</b>		<b>119</b>	<b>100%</b>

Le critère « rapprochement familial » nous a paru plus important que de décrire la répartition de l'échantillon en France. Un rapprochement familial est souvent synonyme de retour dans la région d'origine : 31% de l'échantillon tous choix confondus (tableau 14). L'opportunité est la raison la plus citée (48% en 1<sup>er</sup> choix), 45,2% dans la thèse de Delphine HENRIO. Les femmes de son échantillon ont cité le conjoint en premier choix à 32%, 13% des femmes de notre échantillon tous choix confondus et il n'y a pas d'écart significatif entre les hommes et les femmes sur cette question puisque respectivement 9 et 8 personnes l'ont cité.

Les pourcentages sur le nombre total de citations donnent une bonne indication de la priorité du choix de lieu d'exercice : 40% l'opportunité, 30% l'environnement (urbain ou rural), 16% le rapprochement familial et 14% le conjoint.

## **II-A-12 Emploi du temps.**

*Tableau 15 : Emploi du temps (n=61).*

<b>EMPLOI DU TEMPS</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
temps plein	49	80,3%
1/4 temps	1	1,6%
1/2 temps	3	4,9%
3/4 temps	7	11,5%
inactif actuellement	1	1,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

80% de l'échantillon travaille à temps plein. L'échantillon de femmes de la thèse de Delphine HENRIO travaille à 56% à temps plein et à 39% à temps partiel.

94% des hommes de notre échantillon travaillent à temps plein contre 60% des femmes (tableau 15). Ce dernier chiffre ne présente pas d'écart significatif avec le résultat de notre consœur.

Elle note également que les femmes travaillant à plein temps sont moins répandues en clientèle (environ 50%) que hors clientèle (74%).

71% des femmes de notre échantillon travaillent en clientèle à temps plein, 70% travaillent à temps plein hors clientèle. L'écart n'est pas significatif pour les femmes travaillant hors clientèle. Cependant nous avons une sous représentation des femmes salariées à temps partiel en clientèle (2) qui ont eu plus de difficultés à prendre un rendez-vous pour répondre. Notre chiffre de 71% ne peut donc pas être interprété.

## **II-A-13 Taille de l'agglomération d'exercice.**

La question est formulée comme taille de la ville mais en posant les questions nous nous sommes penchés sur l'agglomération plus représentative de la clientèle potentielle.

*Tableau 16 : Taille de l'agglomération d'exercice (n=57).*

<b>Taille ville</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
< 2 500 habitants	5	8,8%
entre 2 500 et 10 000	16	28,1%
entre 10 000 et 50 000	15	26,3%
entre 50 000 et 150 000	7	12,3%
>150 000 habitants	14	24,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

36,9% de notre échantillon travaille dans un bourg de moins de 10000 habitants (tableau 16), contre 42% de l'échantillon de femmes de Delphine HENRIO (n=455), mais cela concerne la taille de la ville et non de l'agglomération, d'où un chiffre supérieur. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl, p=0,55). Le quart de notre échantillon travaille dans une agglomération de plus de 150000 habitants.

## **II-B Résultats concernant la vie professionnelle des vétérinaires libéraux.**

### **II-B-1 Type d'activité.**

*Tableau 17 : Type d'activité des vétérinaires de l'échantillon (n=43).*

Type d'activité	Nb. cit.	Fréq.
canine	28	65,1%
rurale	2	4,7%
équine	1	2,3%
mixte à dominante canine	7	16,3%
mixte à dominante rurale	3	7,0%
mixte à dominante équine	2	4,7%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

La canine est nettement en tête avec 65% relativement liée à la mixte à dominante canine (16%) puis vient la mixte à dominante rurale avec 7% puis à égalité la rurale stricte et la mixte équine-canine à dominante équine avec 5% et enfin l'équine strict avec 2% (tableau 17).

Toutes les autres thèses étudiées ne prennent pas en compte la mixte à dominante équine dont le développement a été très important au cours de ces dernières années. La thèse de Diana JASMIN présente des chiffres sur toute la France en 1997 (n=9013) de 50% (4456) de canine, 20% (1834) de mixte à dominante canine, 25% (2223) de mixte à dominante rurale, 3% (269) de rurale stricte et 2,5% (231) d'équine stricte. L'écart est non significatif (chi2, 4 ddl, p $\alpha$ =0,071).

Delphine HENRIO note une majorité « écrasante » de femmes (n=299) exerçant en canine (71% soit 212) puis vient la mixte (16% soit 47). Notre échantillon se répartit en 79% (11/15) de femmes en canine et 20% (3/15) en mixte. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl, p $\alpha$ =0,96).

### **II-B-2 Raisons du choix d'activité.**

*Tableau 18 : Raisons du choix d'activité (n=43).*

Raisons choix clientèle	Nb. cit. (rang 1)	Fréq.	Nb. cit. (rang 2)	Fréq.	Nb. cit. (rang 3)	Fréq.	Nb. cit. (somme)	Fréq.
par intérêt pour la médecine et la chirurgie	20	46,5%	11	27,5%	4	15,4%	35	32,1%
par intérêt financier	0	0,0%	1	2,5%	3	11,5%	4	3,7%
pour être en contact avec les clients	3	7,0%	11	27,5%	10	38,5%	24	22,0%
par défaut	3	7,0%	1	2,5%	0	0,0%	4	3,7%
pour être en contact avec les animaux	8	18,6%	13	32,5%	8	30,8%	29	26,6%
autre	9	20,9%	3	7,5%	1	3,8%	13	11,9%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>43</b>		<b>40</b>		<b>26</b>		<b>109</b>	<b>100%</b>

L'intérêt pour la médecine et la chirurgie arrive en tête avec 47% des premiers choix puis le contact avec les animaux avec 33% et 31% respectivement pour les deuxièmes et troisièmes choix. L'intérêt financier vient comme toujours en dernier (tableau 18). La thèse de Delphine HENRIO (n=299) donne des chiffres pour les femmes tous choix confondus de 94% (281) pour l'intérêt de la médecine et la chirurgie, 83% (248) pour le contact avec les animaux et 62% (185) pour le contact avec les clients. Notre échantillon donne tous choix confondus 81% (35/43) pour l'intérêt de la médecine et la chirurgie, 67% (29/43) pour le contact avec les animaux et 56% (24/43) pour le contact avec les clients. L'écart n'est pas significatif (chi2, 2 ddl, p $\alpha$ =0,94).

*Tableau 19 : Raisons du choix d'activité pondérées par des coefficients 3 puis 2 puis 1 (n=43).*

Raisons choix clientèle	rang1	rang 2	rang 3	total citation	total poids	rang poids
par intérêt pour la médecine et la chirurgie	20	11	4	35	86	1
par intérêt financier	0	1	3	4	5	6
pour être en contact avec les clients	3	11	10	24	41	3
par défaut	3	1	0	4	11	5
pour être en contact avec les animaux	8	13	8	29	58	2
autre	9	3	1	13	34	4
total citations	43	40	26	109	235	21

L'utilisation de la pondération pour un autre classement ne change pas cette hiérarchie sauf qu'elle permet de départager les raisons « par défaut » devant l'« intérêt financier » cité en dernier (tableau 19).

### **II-B-3 Gardes.**

*Tableau 20 : Nombre de vétérinaires libéraux effectuant des gardes (n=43).*

<b>Gardes</b>	Nb. cit.	Fréq.
oui	31	72,1%
non	12	27,9%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

72% des vétérinaires de l'échantillon effectuent des gardes (tableau 20).

Cela concerne 57% des femmes de l'échantillon et 82% des hommes. La thèse de Delphine HENRIO montre que 64% des femmes vétérinaires effectuent des gardes.

*Tableau 21 : Gardes assurées en fonction du type d'activité (n=43).*

<b>Type d'activité</b>	canine	rurale	équine	mixte à dominante canin	mixte à dominante rurale	mixte à dominante équine	<b>TOTAL</b>
<b>Gardes</b>							
oui	16	2	1	7	3	2	<b>31</b>
non	12	0	0	0	0	0	<b>12</b>
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>43</b>

Les chiffres sont trop faibles pour établir des statistiques fiables mais on note quand même la tendance suivante : tous les ruraux ou mixte, toute activité mixte confondue effectuent des gardes (tableau 21).

*Tableau 22 : Nombre de gardes de semaine par mois (n=31).*

Nbre de gardes par semaines/mois	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 2	3	9,7%
De 2 à 4	5	16,1%
De 4 à 6	6	19,4%
De 6 à 8	1	3,2%
De 8 à 10	1	3,2%
De 10 à 12	3	9,7%
Plus de 12	12	38,7%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

En moyenne les vétérinaires de l'échantillon effectuent 9,2 gardes de semaines par mois. 39% en effectue plus de 12 (tableau 22).

Les femmes qui effectuent des gardes de semaine le font en moyenne 6 fois par mois contre 10 fois pour les hommes. La thèse de Delphine HENRIO donne une moyenne de 8,3 jours de gardes de semaine par mois.

*Tableau 23 : Nombre de gardes de week-end par an (n=31).*

Nbre de gardes de WE/an.	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 2	3	9,7%
De 2 à 4	1	3,2%
De 4 à 6	1	3,2%
De 6 à 8	3	9,7%
De 8 à 10	1	3,2%
De 10 à 12	2	6,5%
Plus de 12	20	64,5%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

**Moyenne = 16,9 Ecart-type = 11,9**

En moyenne les vétérinaires de l'échantillon effectuent 17 gardes de week-end par an. L'écart-type est cependant relativement grand mais 65% en effectuent plus de 12 (tableau 23).

Les femmes qui effectuent des gardes de week-end le font en moyenne 16 fois par an contre 17 pour les hommes. L'écart n'est pas significatif. La thèse de Delphine HENRIO donne aussi une moyenne de 16 gardes de week-end par an. Elle note aussi un grand écart-type.

*Tableau 24 : Problèmes liés aux gardes (n=31).*

Problèmes liés aux gardes.	Nb. cit. (rang 1)	Fréq.	Nb. cit. (rang 2)	Fréq.	Nb. cit. (rang 3)	Fréq.	Nb. cit. (rang 4)	Fréq.	Nb. cit. (somme)	Fréq.
surcharge de travail	9	29,0%	4	20,0%	3	27,3%	0	0,0%	16	25,4%
fatigue	9	29,0%	9	45,0%	2	18,2%	1	100%	21	33,3%
garde des enfants	4	12,9%	2	10,0%	4	36,4%	0	0,0%	10	15,9%
insécurité	0	0,0%	0	0,0%	1	9,1%	0	0,0%	1	1,6%
désaccord conjoint	1	3,2%	4	20,0%	1	9,1%	0	0,0%	6	9,5%
aucun problème notable	6	19,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	9,5%
autre	2	6,5%	1	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	4,8%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>31</b>		<b>20</b>		<b>11</b>		<b>1</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Les problèmes les plus cités pour les gardes sont la surcharge de travail et la fatigue avec pour chacun 29% des premiers choix. Aucun problème notable n'est rapporté par 19% des vétérinaires de l'échantillon. La garde des enfants vient ensuite avec 13% des premiers choix et 36% des troisièmes choix (tableau 24). La thèse de Delphine HENRIO rapporte 37% des premiers choix pour la fatigue, puis 21 des premiers choix pour les gardes d'enfants et enfin 20% des premiers choix pour la surcharge de travail. L'écart est significatif. Dans notre étude les problèmes de gardes d'enfants sont rapportés tous choix confondus par 19% des hommes et 12% des femmes.

*Tableau 25 : Problèmes liés aux gardes avec pondération des coefficients 4 puis 3 puis 2 puis 1 (n=31).*

Problèmes liés aux gardes	rang 1	rang 2	rang 3	rang 4	total citation	total poids	rang poids
surcharge de travail	9	4	3	0	16	54	2
fatigue	9	9	2	1	21	68	1
gardes des enfants	4	2	4	0	10	30	3
insécurité	0	0	1	0	1	2	7
désaccord conjoint	1	4	1	0	6	18	5
aucun problème notable	6	0	0	0	6	24	4
autre	2	1	0	0	3	11	6
<b>total citations</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>63</b>	<b>207</b>	<b>28</b>

L'utilisation de la pondération pour un autre classement ne change pas cette hiérarchie (tableau 25).

#### **II-B-4 Cas référés.**

*Tableau 26 : Cas référé aux vétérinaires libéraux de l'échantillon (n=48).*

Cas référés	Nb. cit.	Fréq.
oui	18	37,5%
non	30	62,5%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

63% des vétérinaires libéraux de l'échantillon déclarent ne pas recevoir de cas référés (tableau 26). 55% (11/20) des vétérinaires déclarant avoir une spécialisation vétérinaire (toute spécialisation confondue y compris internat) reçoivent des cas référés. La différence est très significative avec la thèse de Diana JASMIN (2002) dans laquelle 15% (18/117) des vétérinaires interrogés déclarent recevoir des cas référés dans la spécialité qu'ils pratiquent (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,0077$ ).

*Tableau 27 : Nombre de cas référés aux vétérinaires de l'échantillon déclarant recevoir des cas référés par an (n=15).*

NOMBRE PAR AN	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 40	9	60,0%
De 40 à 80	2	13,3%
De 80 à 120	1	6,7%
De 200 à 240	2	13,3%
Plus de 240	1	6,7%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

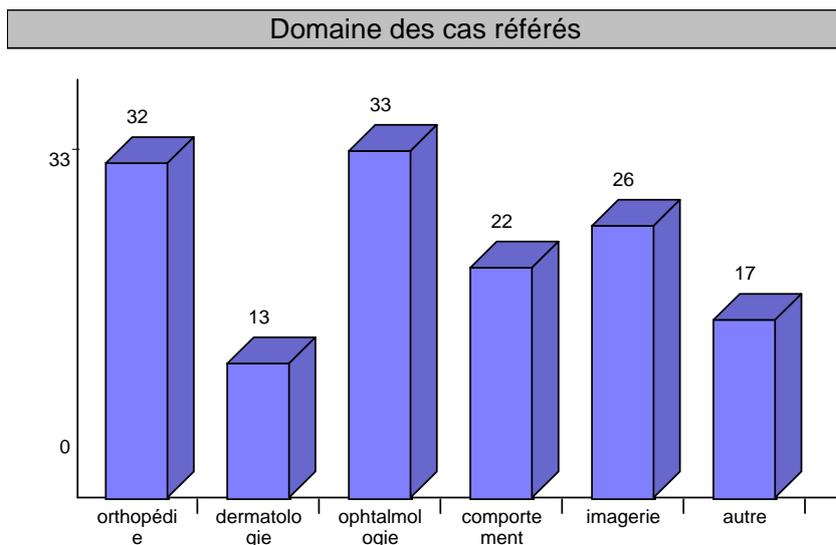
60% des vétérinaires de l'échantillon déclarant recevoir des cas référés en reçoivent moins de 40 par an. Il faut que la distribution soit « normale » pour qu'on puisse calculer moyenne et l'écart-type. Ce n'est pas le cas. Cependant ceux qui en reçoivent plus de 80 sont négligeables par rapport à l'échantillon. La moyenne de Diana JASMIN est de 18 avec aussi de larges variations selon les structures et les disciplines. La comparaison de moyennes n'est pas réalisable pour les raisons évoquées ci-dessus.

*Tableau 28 : Cas référés par les vétérinaires libéraux de l'échantillon (n=48).*

RÉFÉREZ-VOUS DES CAS?	Nb. cit.	Fréq.
oui	40	83,3%
non	8	16,7%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

83% des vétérinaires de l'échantillon déclarent référer des cas (tableau 28). La thèse de Diana JASMIN montre que 90% des vétérinaires interrogés déclarent référer certains cas de médecine ou de chirurgie. L'écart n'est pas significatif.

*Figure 8 : Domaine des cas référés (n=42 en clientèle).*



Selon la figure 8, à presque égalité, les vétérinaires réfèrent en ophtalmologie (79% soit 33/42) et en orthopédie (76% soit 32/42), puis viennent l'imagerie (62% soit 26/42), le comportement (52% soit 22/42) et la dermatologie (31% soit 13/42). 40% soit 17/42 réfèrent dans d'autres spécialités très

diverses (acupuncture, homéopathie, ostéopathie, cardiologie...). Selon la thèse de Diana JASMIN (n=117) 56% (66) de son échantillon réfère en orthopédie, 20% (23) en ophtalmologie, 13% (15) en dermatologie, 5% (6) en imagerie médicale et 1% (1) en comportement. L'écart est très significatif ( $\chi^2$ , 4 ddl,  $p\alpha=0.00000000$ ). Cependant, par écrit, les vétérinaire de Diana JASMIN ont du répondre dans les catégories où ils réfèraient majoritairement, alors que nous avons demandé dans quelle spécialité il leur arrivait de référer, même très peu.

*Tableau 29 : Nombre de cas référés par an par les vétérinaires de l'échantillon déclarant référer des cas (n=38).*

Cas référés en 2007	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 40	32	84,2%
De 40 à 80	2	5,3%
De 80 à 120	2	5,3%
De 120 à 160	1	2,6%
Plus de 240	1	2,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

84% des vétérinaires de l'échantillon référant des cas en réfèrent moins de 40 par an. Cependant, les vétérinaires en référant plus de 40 sont négligeables par rapport à l'échantillon (tableau 29).

*Tableau 30 : Nombre de vétérinaires libéraux de l'échantillon faisant appel à des itinérants (n=42).*

FAITES-VOUS APPEL A DES ITINERANTS ?	Nb. Cit.	Fréq.
oui	25	59.5%
non	17	40.5%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

60% des vétérinaires libéraux de l'échantillon font appel à des itinérants (tableau 30).

#### **II-B-5 Visites à domicile.**

*Tableau 31 : Fréquence des visites à domicile (n=43).*

Visites à domicile	Nb. cit.	Fréq.
régulièrement	13	30,2%
rarement	19	44,2%
jamais	11	25,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

30% déclarent faire des visites à domicile régulièrement, 44% rarement et 26% jamais (tableau 31). La thèse de Diana JASMIN rapporte 31% de visites régulières, 63% rarement et 6% jamais. Mais bien évidemment tous les « mixtes », les ruraux et les équins de l'étude font des visites à domicile régulièrement, ce qui n'est pas pris en compte dans son étude. Parmi les canins stricts, 3,6% déclarent faire des visites à domicile régulièrement, 64% rarement et 32% jamais. Les vétérinaires canins stricts effectuant des visites à domiciles rarement déclarent le faire lorsque la personne est handicapée ou âgée et ne peut pas se déplacer, ou que lorsque l'animal lui-même est indéplaçable.

## II-C Résultats concernant la vie professionnelle des vétérinaires libéraux installés.

### II-C-1 Age et année d'installation.

*Tableau 32 : Age de la première installation (n=32).*

<b>A QUEL ÂGE VOUS ÊTES-VOUS INSTALLÉ ?</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
Moins de 28	5	12,8%
De 28 à 30	11	28,2%
De 30 à 32	13	33,3%
De 32 à 34	7	17,9%
De 36 à 38	1	2,6%
Plus de 38	2	5,1%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Moyenne = 30,4 Ecart-type = 2,8**

72% des vétérinaires libéraux installés de l'échantillon se sont installés à un âge compris entre 28 et 32 ans (tableau 32). La moyenne est de 30 ans. Le service militaire obligatoire durait à cette époque 1 an.

*Tableau 33 : Age moyen de la première installation en fonction du sexe (n=39).*

<b>SEXE</b>	<b>A quel âge vous êtes vous installé (e) ?</b>
Masculin	<b>29,7</b>
Féminin	<b>31,8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30,4</b>

Les hommes se sont installés en moyenne à 30 ans et les femmes à 32 ans (tableau 33). La thèse de Delphine HENRIO montre que les femmes se sont installées en moyenne à 30 ans. L'écart est significatif.

*Tableau 34 : Année de la première installation (n=39).*

<b>ANNÉE D'INSTALLATION?</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
Moins de 1994	2	5,1%
De 1994 à 1996	14	35,9%
De 1996 à 1998	14	35,9%
De 1998 à 2000	5	12,8%
De 2000 à 2002	2	5,1%
Plus de 2004	2	5,1%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

72% des vétérinaires installés de l'échantillon l'ont fait entre 1994 et 1998 soit 4 à 8 ans après leur sortie de l'école. La moyenne est située en 1996 (tableau 34).

*Tableau 35 : Année de la première installation en fonction du sexe (n=39).*

SEXE	Année d'installation ?
	Masculin
Féminin	<b>1997 ans 9 mois et 29 jours</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1996 ans 4 mois et 10 jours</b>

Les hommes se sont installés en moyenne en 1996 et les femmes en 1998 soit respectivement 6 et 8 ans après leur sortie de l'ENVA (tableau 35).

### **II-C-2 Modalités de l'installation.**

*Tableau 36 : Modalités de l'installation (n=39).*

MODALITÉS DE L'INSTALLATION?	Nb. cit.	Fréq.
rachat de cabinet	8	20,5%
création de cabinet	17	43,6%
rachat d'une part	12	30,8%
création d'une part	2	5,1%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

La création de cabinet et le rachat d'une part sont majoritaires avec respectivement 44% et 31% (tableau 36). Ces chiffres sont tout à fait similaires à ceux de la thèse de Delphine HENRIO (n=131) respectivement 42% (55) et 33% (43). L'écart est non significatif (chi<sup>2</sup> de Yates, 1 ddl, p $\alpha$ = 0,98).

*Tableau 37 : Modalités de la première installation : seul ou en association (n=39).*

VOUS VOUS ÊTES INSTALLÉ?	Nb. cit.	Fréq.
seul	18	46,2%
en association	21	53,8%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

46% des vétérinaires de l'échantillon se sont installés seuls et 54% en association (tableau 37). Diana JASMIN obtient rigoureusement le même résultat que nous.

La thèse de Delphine HENRIO (n=131) montre que 69% (90) des femmes de son échantillon installées le sont en 2004 en association et contre 31% (41) seules. Dans notre étude 50% (6/12) des femmes se sont installées seules et 50% (6/12) en association (écart non significatif avec le tableau 37, test de Fischer, 1 ddl, p $\alpha$ =0,21). Mais ces 2 valeurs ne sont pas comparables puisque que nous intéressons à l'intégration des jeunes vétérinaires et donc à la première installation alors que la thèse de notre consœur donne l'état des choses pour les femmes en 2004. Il est évident que beaucoup de carrières évoluent vers l'association avec le temps.

*Tableau 38 : Structure juridique des vétérinaires de l'échantillon s'étant installés seuls (n=18).*

Structure juridique	Nb. cit.	Fréq.
Libéral	17	94,4%
SELARL	1	5,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

94% des vétérinaires de l'échantillon s'étant installés seul avait un statut libéral (tableau 38). On ne note qu'une seule SELARL, Diana JASMIN n'en note aucune.

*Tableau 39 : Structure juridique des vétérinaires de l'échantillon s'étant installé en association (n=20).*

Structure juridique <sup>1</sup>	Nb. cit.	Fréq.
SCP	10	50,0%
SDF	8	40,0%
SEL	2	10,0%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Les SCP représente 50% des associations, les SDF 40% et les SEL 10%. Nous ne notons aucune SCM (tableau 39). Diana JASMIN (n=35) obtient 51% (18) de SCP, 43% (15) de SDF, 6% (2) de SCM et 0% de SEL. L'écart n'est pas significatif (chi<sup>2</sup>, 3 ddl, p $\alpha$ =0,20). Delphine HENRIO (2004) obtient également la SCP comme majoritaire (53%).

*Tableau 40 : Nombre d'associés à l'origine hommes y compris le vétérinaire concerné dans l'association (n=21).*

NOMBRE D'ASSOCIÉS À L'ORIGINE HOMMES	Nb. cit.	Fréq.
1	5	23,8%
2	10	47,6%
3	4	19,0%
4	1	4,8%
5	1	4,8%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

*Tableau 41 : Nombre d'associés à l'origine femmes y compris la vétérinaire concernée dans l'association (n=21).*

NOMBRE D'ASSOCIÉS À L'ORIGINE FEMMES?	Nb. cit.	Fréq.
0	15	71,4%
1	6	28,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

Nous notons que les hommes s'associent préférentiellement entre eux (tableau 40) surtout dans les grosses structures et que les femmes ne s'associent au départ que dans des structures à deux avec un seul vétérinaire homme (29% tableau 41). L'association à deux est la plus répandue au début (moyenne tableau 40). Nous observons aussi qu'il n'y a au début aucune association de deux femmes ensemble ou plus (tableau 41).

Tableau 42 : Nombre d'associés aujourd'hui hommes y compris le vétérinaire concerné dans l'association (n=21).

<b>NOMBRES D'ASSOCIÉS AUJOURD'HUI HOMMES</b>	Nb. cit.	Fréq.
Aucun	1	4,8%
1 seul	7	33,3%
2	8	38,1%
3	4	19,0%
Plus de 3	1	4,8%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

Tableau 43 : Nombre d'associés aujourd'hui femmes y compris la vétérinaire concernée dans l'association (n=21).

<b>NOMBRE D'ASSOCIÉS AUJOURD'HUI FEMMES</b>	Nb. cit.	Fréq.
0	11	52,4%
1	10	47,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

L'association à deux est toujours la plus répandue (moyenne tableau 42). Nous notons aussi que les hommes s'associent encore préférentiellement entre eux surtout dans les grosses structures mais les femmes sont de plus en plus introduites dans les associations d'hommes (48% tableau 43). Les associations de deux femmes entre elles ou plus sont toujours inexistantes (tableau 43). Delphine HENRIO (n=37) montre que 71% (26) des femmes ne sont associées qu'avec un seul vétérinaire. L'écart est significatif (chi2 de Yates, 1ddl,  $p\alpha=0,15$ ). Notre consœur note aussi que les femmes qui travaillent dans les plus grandes structures sont associées surtout avec des hommes.

### **II-C-3 Vétérinaires assistants ou remplaçants.**

Tableau 44 : Présence ou non de vétérinaires assistants ou remplaçants attitrés (n=39).

<b>Vétérinaires assistants ou remplaçants</b>	Nb. cit.	Fréq.
oui	29	74,4%
non	10	25,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

74% des vétérinaires de l'échantillon déclarent embaucher un ou plusieurs vétérinaires assistants ou remplaçant attitrés (tableau 44).

Tableau 45 : Nombre de vétérinaires assistants employés par vétérinaire de l'échantillon (n=29).

<b>Vétérinaires assistants</b>	Nb. cit.	Fréq.
Aucun	7	24%
1	12	41%
2	5	17%
3	4	14%
Plus de 3	1	3%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

24% des vétérinaires de l'échantillon n'ont pas d'assistant (76% soit 22 vétérinaires de l'échantillon emploient au moins un assistant). La moyenne est de 1,4 assistant par vétérinaire. 41% déclarent en effet n'avoir qu'un assistant (tableau 45). 72% emploient entre 1 et 3 assistants. L'écart est significatif avec le chiffre de Diana JASMIN (n=80) qui note que 40% (32) des structures déclarent employer au moins un vétérinaire sur une longue durée (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,0020$ ). Delphine HENRIO obtient 31% de vétérinaires avec un ALD.

*Tableau 46 : Nombre de vétérinaires remplaçants attirés employés par la structure de chaque vétérinaire de l'échantillon (n=28).*

Vétérinaires remplaçants	Nb. cit.	Fréq.
0	22	79%
1	5	18%
5	1	4%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

79% des structures n'ont pas de vétérinaire remplaçant attiré. 18% en ont un (tableau 46).

*Tableau 47 : Gardes effectuées par les assistants ou remplaçants (n=30).*

FONT-ILS DES GARDES?	Nb. cit.	Fréq.
oui	15	50,0%
non	15	50,0%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

50% effectuent des gardes et 50% n'en effectuent pas (tableau 47). Selon Diana JASMIN 59% des ALD effectuent des gardes, mais les remplaçants ne sont pas pris en compte.

*Tableau 48 : Mode de rémunération des assistants et remplaçants (n=28).*

Mode de rémunération vétérinaire annexe	Nb. cit.	Fréq.
salariat	26	92,9%
rétrocession d'honoraires	2	7,1%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

93% des assistants et remplaçants sont rémunérés par salariat et 7% par rétrocession d'honoraires (tableau 48). Selon la thèse de Diana JASMIN (n=39) 82% (32) des ALD sont rémunérés par salariat et 18% (7) par rétrocession d'honoraires. L'écart n'est pas significatif (test de Fischer, 1 ddl,  $p\alpha=0,29$ ).

#### **II-C-4 ASV.**

*Tableau 49 : Emploi ou non d'ASV (n=39).*

ASV	Nb. cit.	Fréq.
oui	34	87,2%
non	5	12,8%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

87% des vétérinaires libéraux de l'échantillon emploient au moins un ASV (tableau 49). La thèse de Diana JASMIN (n=78) 77% (60) des structures ont un ou plusieurs ASV. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,70$ ). Selon la thèse de Delphine HENRIO (n=131) 79% (103) des femmes de son échantillon emploient un ou plusieurs ASV. L'écart n'est pas significatif avec le tableau 49

donc tous sexes confondus (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,34$ ). Selon notre étude 75% (11) des femmes (n=12) emploient un ou plusieurs ASV contre 93% des hommes (n=27). L'écart est non significatif (test de Fischer, 1 ddl,  $p\alpha=0,16$ ).

2,7 ASV sont employés en moyenne par les vétérinaires de notre échantillon.

*Tableau 50 : Emploi du temps des ASV (n=34).*

<b>EMPLOI DU TEMPS DES ASV</b>	Nb. cit.	Fréq.
à temps partiel	21	61,8%
à temps complet	13	38,2%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

62% des ASV sont employés à temps partiel (tableau 50), 66% selon la thèse de Diana JASMIN. L'écart n'est pas significatif.

### **II-C-5 Autres employés.**

*Tableau 51 : Emploi d'autre personnel (n=39).*

<b>Autres employés</b>	Nb. cit.	Fréq.
oui	15	38,5%
non	24	61,5%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

62% des vétérinaires de l'échantillon n'emploient pas de personnel annexe (tableau 51) dont la nature est précisée dans le tableau 52.

*Tableau 52 : Natures du personnel annexe employé par les vétérinaires de l'échantillon déclarant employer d'autres personnels (n=19).*

<b>Ménage, laboratoire ou secrétariat</b>	Nb. cit.	Fréq.
ménage	15	78,9%
laboratoire	1	5,3%
secrétariat	3	15,8%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

79% des vétérinaires de l'échantillon déclarant employer du personnel annexe autre qu'ASV emploient une femme de ménage, 1 vétérinaire emploie une laborantine et 3 une secrétaire (tableau 52). Au total, 38% des vétérinaires installés emploient une femme de ménage. Selon la thèse de Delphine HENRIO, 26% des femmes vétérinaires de son échantillon emploient une femme de ménage. 42% (5/12) des femmes vétérinaires installées de notre échantillon emploient une femme de ménage contre 37% (10/27) des hommes. L'écart n'est pas significatif (test de Fischer, 1 ddl,  $p\alpha=1,00$ ).

*Tableau 53 : Emploi du temps des employés annexes (n=15).*

<b>EMPLOI DU TEMPS EMPLOYÉS ANNEXES</b>	Nb. cit.	Fréq.
à temps partiel	13	86,7%
à temps complet	2	13,3%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

87% des employés annexes le sont à temps partiel (tableau 53). 79% des femmes de ménage sont employées à temps partiel par les femmes vétérinaires de son échantillon selon Delphine HENRIO.

86% des femmes de ménage de notre échantillon sont employées à temps partiel. Dans les deux cas, les résultats sont semblables.

### **II-C-6 Organisation de la structure.**

*Tableau 54 : Vétérinaires de l'échantillon propriétaires de leur structure (n=39).*

<b>ETES-VOUS PROPRIÉTAIRE?</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
oui	30	76,9%
non	9	23,1%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

77% (30) des vétérinaires de l'échantillon sont propriétaires de leur structure (tableau 54). 74% (112) le sont d'après la thèse de Diana JASMIN (n=151). L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,88$ ).

*Tableau 55 : Modalités de la propriété (n=30).*

<b>QUELLE MODALITÉ DE PROPRIÉTAIRE?</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
en SCI	25	83,3%
en nom propre	5	16,7%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

83% des vétérinaires de l'échantillon étant propriétaires sont propriétaires par l'intermédiaire d'une SCI, 17% le sont en nom propre (tableau 55). Selon la thèse de Diana JASMIN (n=151) les vétérinaires de son échantillon sont propriétaires exactement pour moitié par l'intermédiaire d'une SCI et pour l'autre moitié en nom propre (76). L'écart est significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,0016$ ).

*Tableau 56 : Superficie des structures (n=39).*

<b>SUPERFICIE</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
Moins de 100	6	15,4%
De 100 à 150	14	35,9%
De 150 à 200	7	17,9%
De 200 à 250	5	12,8%
De 250 à 300	1	2,6%
De 300 à 350	5	12,8%
Plus de 350	1	2,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Moyenne = 163,5 Ecart-type = 77,7**

Pour les structures en association en distances (3 vétérinaires parmi notre échantillon), nous avons évalué la structure dans laquelle le vétérinaire concerné a le plus l'habitude de travailler. 54% (21) des structures comportent entre 100 et 200m<sup>2</sup>. 31% (12) comportent plus de 200 m<sup>2</sup> et 15% (6) comportent moins de 100 m<sup>2</sup> (tableau 56). Selon la thèse de Diana JASMIN 51% (40) des structures comportent entre 100 et 200m<sup>2</sup>, 22% (17) comportent plus de 200 m<sup>2</sup> et 28% (22) comportent moins de 100 m<sup>2</sup>. L'écart n'est pas significatif (chi2, 2 ddl,  $p\alpha=0,26$ ). La moyenne de notre consœur est à 143 m<sup>2</sup>, la nôtre est à 164 m<sup>2</sup>. Les résultats sont semblables.

*Tableau 57 : Nombre de niveaux par structure (n=38).*

<b>SUR COMBIEN DE NIVEAUX?</b>	Nb. cit.	Fréq.
1 seul niveau	24	63%
2 niveaux	11	29%
3 niveaux	3	8%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

63% des structures sont sur un seul niveau (tableau 57). 85% (64) le sont selon la thèse de Diana JASMIN (n=75). L'écart est significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,015$ ). 37% des structures de notre échantillon ont au moins 2 niveaux.

*Tableau 58 : Présence d'un parking clientèle privé par structure (n=39).*

<b>Parking clientèle privé</b>	Nb. cit.	Fréq.
oui	21	54%
non	18	46%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

54% des structures ont un parking clientèle privé (tableau 58). 65% (52/80) en ont un selon la thèse de Diana JASMIN. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,33$ ).

*Tableau 59 : Présence d'un lieu d'accueil spécifique pour la vente de médicaments ou d'aliments (n=39).*

<b>Lieu d'accueil aliments/médicaments</b>	Nb. cit.	Fréq.
oui	24	61,5%
non	15	38,5%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Selon le tableau 59, dans 62% des structures des vétérinaires de notre échantillon, le client est reçu dès son arrivée à un accueil où l'on peut vendre directement des médicaments et des aliments. 54% (43) des structures étudiées par Diana JASMIN (n=80) ont un accueil destiné à la prise de rendez-vous, au conseil, aux renseignements, à la vente de médicaments et d'aliments. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,54$ ). Cependant tous les vétérinaires de notre échantillon nous ont signalé avoir un accueil destiné au moins aux conseils, renseignements, et prises de rendez-vous, comme le montre le fait que les 39 vétérinaires libéraux installés de l'échantillon ont répondu à la question de le tableau 60 : tous les vétérinaires ont un accueil mais pas forcément une personne en permanence à l'accueil. L'écart est alors significatif avec le résultat de Diana JASMIN en ce qui concerne la présence d'un accueil. En effet 39/39 en possèdent un dans notre étude et 43/80 dans celle de Diana JASMIN (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0$ ).

*Tableau 60 : Personnel en permanence à cet accueil (n=39).*

<b>Personne à l'accueil en permanence</b>	Nb. cit.	Fréq.
oui	16	41%
non	23	59%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

41% des vétérinaires de notre échantillon ont une personne en permanence à l'accueil (figure 63). Une hôtesse reste en permanence à ce poste dans seulement 30% (13) des structures étudiées par Diana JASMIN (n=43) possédant ce type d'accueil. L'écart n'est pas significatif ( $\chi^2$  de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,43$ ) pour peu que l'on considère que ces deux chiffres sont comparables pour les raisons sus-citées.

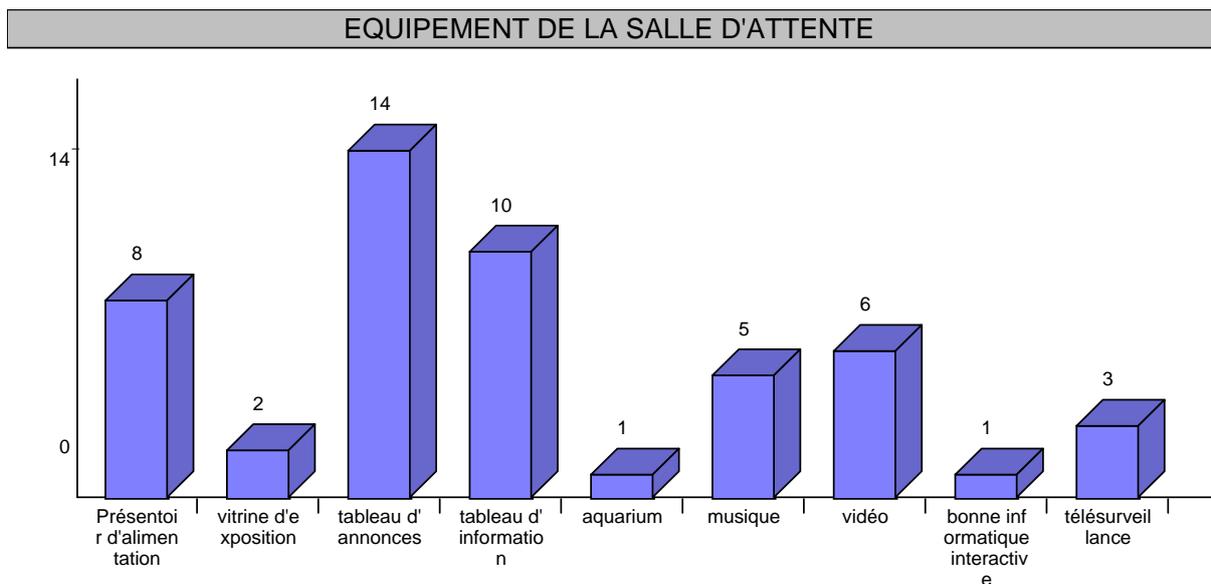
*Tableau 61 : Séparation entre l'accueil et la salle d'attente (n=39).*

Salle d'attente séparée de l'accueil	Nb. cit.	Fréq.
oui	12	30,8%
non	27	69,2%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Dans 69% des structures des vétérinaires de notre échantillon, l'accueil sert aussi de salle d'attente (tableau 61).

Nous nous sommes intéressé par la suite uniquement aux salles d'attentes séparées de l'accueil afin de voir si elles étaient de véritable « lieux de vie » et d'informations, sauf pour 2 structures où l'accueil était très conséquent et pouvait répondre à ces qualités, soit 14 au total. La taille moyenne de la salle d'attente est de 23m<sup>2</sup> pour environ 7.5 places assises. Diana JASMIN rapporte une moyenne à 21m<sup>2</sup> pour une moyenne de 8.5 places. Les résultats sont très proches.

*Figure 9 : Equipements de la salle d'attente (n=14).*



100% des salles d'attentes (14) ont un tableau d'annonces, 71% un tableau d'information, 57% un présentoir d'aliments, 43% la vidéo, 36% de la musique, 21% la télésurveillance (au moment des heures d'ouvertures), 14% une vitrine d'exposition d'articles divers et de médicaments, 7,1% un aquarium, 7,1% une borne informatique interactive, et 0 des reptiles/rongeurs (figure 65).

La thèse de Diana JASMIN présente des résultats (accueils et salles d'attentes compris) de 91% de tableaux d'annonces, 80% de tableaux d'information, 80% de présentoirs d'aliments, 61% de vitrines d'exposition, 48% de musique, 13% de vidéo, 8,6% de télésurveillance, 6,2% d'aquariums. Notre échantillon est beaucoup plus petit que celui de notre consœur (14 réponses contre 80) ; une comparaison statistique ne serait pas valide. Malgré tout, nous pouvons constater que, globalement,

nous retrouvons le même classement des catégories d'équipements, pour les catégories les plus représentées.

*Tableau 62 : Nombre de salle de consultations (n=39).*

NOMBRES DE SALLES DE CONSULT?	Nb. cit.	Fréq.
1	11	28,2%
2	21	53,8%
3	7	17,9%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

54% des structures des vétérinaires de l'échantillon ont 2 salles de consultations, 28% 1 seule et 18% 3 salles (tableau 62). Diana JASMIN présente des résultats de 58% (46) pour 1 salle de consultation, 39% (31) pour 2 et 3% (2) pour 3. L'écart est significatif ( $\chi^2$ , 1 ddl,  $p\alpha=0,00080$ ).

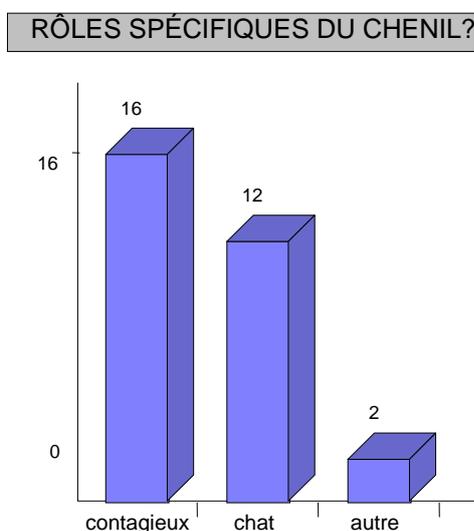
*Tableau 63 : Nombre de salles de chirurgie (n=39).*

NOMBRE DE SALLES DE CHIRURGIE?	Nb. cit.	Fréq.
1	34	87,2%
2	5	12,8%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Selon le tableau 63, 87% des structures des vétérinaires de l'échantillon possèdent une salle de chirurgie, mais toutes sont équipées d'au moins une salle de chirurgie (13% en ont 2). Diana JASMIN (n=80) présente des résultats de 87% (70) aussi pour une salle de consultation mais seulement 5% (4) en ont 2 et 8% (6) n'en sont pas équipées. L'écart n'est pas significatif pour les chiffres concernant 1 ou 2 salles de chirurgie (test de Fischer, 1ddl,  $p\alpha=0,27$ ) mais on remarque quand même que dans son échantillon plus large, 8% des structures n'en sont pas équipées.

Toutes nos structures possèdent un chenil contre 97,5% des structures de la thèse de Diana JASMIN. La moyenne du nombre de places de chenil est de 9,4 places contre 9,2 dans la thèse de Diana JASMIN. Les résultats sont presque identiques.

*Figure 10 : Rôles spécifiques de chenils séparés (taux de réponses=30/39).*



Les vétérinaires de l'échantillon n'ayant pas répondu n'ont qu'un seul chenil sans séparation (23%). 53% des vétérinaires de l'échantillon possédant au moins un chenil séparé ont une partie permettant d'accueillir des animaux contagieux dans leur chenil, 40% ont une partie chats et 7% ont une partie « autre » (animaux sains trouvés ou de la SPA).

L'équipement de toutes les structures est présenté dans la figure 11 et comparé aux résultats de Diana JASMIN (tableau 64).

*Figure 11 : Equipement de la structure (taux de réponses =39/39).*

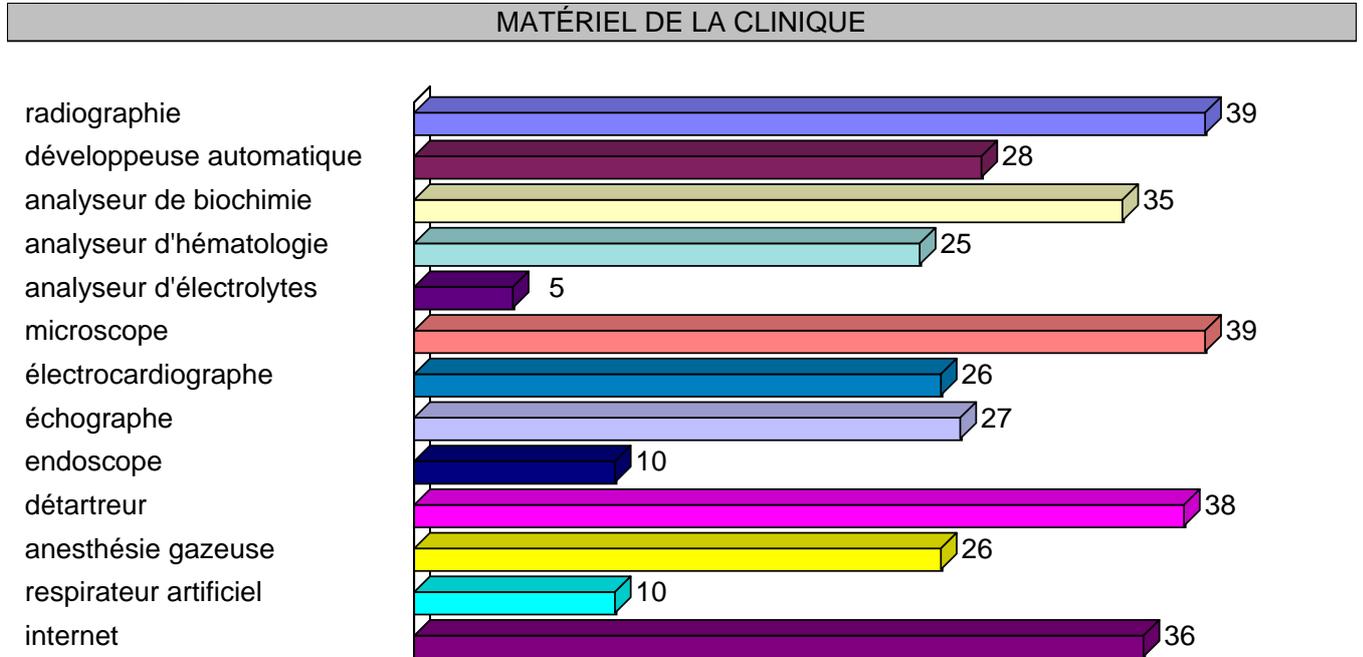


Tableau 64 : Comparaison en pourcentages de l'équipement des structures commun dans notre étude (n=39) et dans celle de Diana JASMIN (n non précisé).

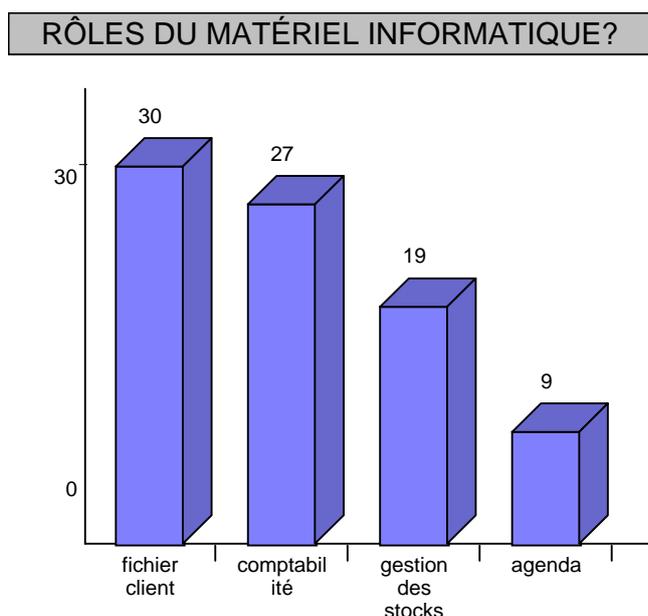
Equipement	Fréquence JL	Fréquence DJ
Radiographie	100%	96%
Développeuse automatique	72%	42%
Analyseur de biochimie	90%	78%
Analyseur d'hématologie	64%	28%
Analyseur d'électrolytes	13%	8,6%
Microscope	100%	99%
Electrocardiographe	67%	72%
Echographe	69%	58%
Endoscope	26%	19%
Détartreur	97%	88%
Anesthésie gazeuse	67%	53%

Les résultats sont proches voire très proches concernant la radiographie (100% dans notre étude contre 96% dans celle de Diana JASMIN), l'analyseur d'électrolytes (13% contre 8,6%), le microscope (100% contre 99%), l'électrocardiographe (67% contre 72%), l'endoscope (26% contre 19%) et le détartreur (97% contre 88%). En revanche les résultats ne sont pas semblables pour l'analyseur de biochimie (90% contre 78%), l'échographe (69% contre 58%) et l'anesthésie gazeuse (67% contre 53%). De plus, les résultats sont très différents pour la développeuse automatique (72% contre 42%) et l'analyseur d'hématologie (64% contre 28%).

26% de notre échantillon déclare posséder un respirateur artificiel mécanique.

Par contre 92% (36/39) des structures des vétérinaires de notre échantillon possèdent internet, 97% (38/39) possède un matériel informatique alors que selon les résultats de Diana JASMIN (n estimé car non explicité=78), ces résultats sont respectivement de 9% (7) (même si 26% déclarent souhaiter s'y connecter) et 37% (29). L'écart est nettement significatif (chi<sup>2</sup> de Yates, 1 ddl, p $\alpha$ =0,006).

Figure 12 : Rôles du matériel informatique (nombre total de réponses=38).



Les vétérinaires de notre échantillon possédant un matériel informatique s'en servent à 79% pour les fichiers clients, à 71% pour la comptabilité, à 50% pour la gestion des stocks et à 24% pour l'agenda. La thèse de Diana JASMIN rapporte parmi les possesseurs de matériel informatique 100% pour la comptabilité, 93% pour les fichiers clients, 43% pour la gestion des stocks et 40% pour l'agenda. Les résultats ne sont pas semblables.

Tableau 65 : Vente d'aliments d'entretien (n=39).

VENDEZ-VOUS DES ALIMENTS D'ENTRETIEN?	Nb. cit.	Fréq.
oui	37	94,9%
non	2	5,1%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Tableau 66 : Vente d'aliments de diététique (n=39).

VENDEZ-VOUS DES ALIMENTS DE DIÉTÉTIQUE?	Nb. cit.	Fréq.
oui	38	97,4%
non	1	2,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

95% des vétérinaires de notre échantillon vendent des aliments d'entretien (tableau 65) et 97% des aliments de diététique (tableau 66). Diana JASMIN (n estimé car non explicité=78), rapporte que 91,3% des vétérinaires de son échantillon vendent des aliments et que 10% (8) déclarent vendre des aliments uniquement à visée thérapeutique. L'écart n'est pas significatif concernant la vente d'aliment de diététique.

Tableau 67 : Prescription en pharmacie humaine (n=39).

PRESCRIRE-VOUS EN PHARMACIE HUMAINE?	Nb. cit.	Fréq.
oui	37	94,9%
non	2	5,1%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

*Tableau 68 : Proportion de prescriptions entre médicaments vétérinaires et médicaments humains (n=36).*

<b>Proportion vente/médecine humaine</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
Moins de 2	19	52,8%
De 2 à 4	8	22,2%
De 4 à 6	6	16,7%
De 6 à 8	1	2,8%
Plus de 12	2	5,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Maximum = 50**

**Ecart-type = 9,24**

Si 95% de notre échantillon déclare prescrire en pharmacie humaine (tableau 67), cela reste très anecdotique puisque 53% prescrivent moins de 2% en pharmacie humaine (tableau 68).

*Tableau 69 : Vente de produits d'hygiène (n=39).*

<b>VENDEZ-VOUS DES PRODUITS D'HYGIÈNE?</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
oui	35	89,7%
non	4	10,3%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

90% de notre échantillon vend des produits d'hygiène (tableau 69), 88% (69/78 estimé) selon la thèse de Diana JASMIN. L'écart n'est pas significatif (test de Fischer, 1 ddl,  $p\alpha=1,00$ ).

*Tableau 70 : Présence d'une structure de toilettage (n=39).*

<b>AVEZ-VOUS UNE STRUCTURE DE TOILETTAGE?</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
oui	3	7,7%
non	36	92,3%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Seul 7,7% de notre échantillon possède une structure de toilettage (tableau 70), 0% (0/78 estimé) selon la thèse de Diana JASMIN dont l'échantillon est plus large. L'écart est significatif (test de Fischer, 1 ddl,  $p\alpha=0,035$ ).

100% des vétérinaires de notre échantillon envoient des cartes de rappels de vaccination toute activité confondue, 86% (67/78 estimé) selon la thèse de Diana JASMIN. L'écart est significatif (test de Fischer, 1 ddl,  $p\alpha=0,015$ ).

*Tableau 71 : Envois de cartes d'autres rappels (n=39).*

<b>OU D'AUTRES RAPPELS?</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
oui	20	51,3%
non	19	48,7%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

51% de notre échantillon envoie des cartes pour d'autres rappels (tableau 71). Il s'agit à 75% de rappels pour la contraception et le détail des différents rappels figure dans l'annexe F.

## **II-D Résultats concernant la vie professionnelle des vétérinaires salariés en clientèle.**

Aucune statistique ne sera exposée, juste des tendances, puisqu'ils ne sont dans notre échantillon que 1 homme et 2 femmes à être salariés en clientèle.

Une femme déclare s'être salariée d'abord pour accumuler de l'expérience, ensuite elle a apprécié les horaires fixes réguliers et ce mode de travail lui a été ensuite imposé par le mode d'activité de son conjoint. Elle est salariée d'une femme qui n'est pas sa conjointe. Elle n'est pas satisfaite de sa situation financière personnelle (<1000 euros bruts/mois). Elle travaille 2 jours par semaine. Elle n'effectue pas de gardes.

Une autre femme déclare être salariée d'abord en raison du mode d'activité de son conjoint, ensuite elle apprécie le salaire fixe régulier puis les horaires fixes limités et enfin les vacances régulières. Elle est salariée d'un homme qui n'est pas son mari. Elle est satisfaite de sa situation financière personnelle (entre 2000 et 3000 euros bruts/mois). Elle travaille 4 jours par semaine. Elle n'effectue pas de gardes.

Enfin un homme déclare s'être salarié d'abord pour accumuler de l'argent en vue de s'installer, il a fait une tentative d'installation qui s'est soldée par une faillite avant même d'ouvrir sa clinique pour raisons bancaires, il se dit donc en fait salarié « par défaut », puis il aime accumuler de l'expérience (il est très autonome vis-à-vis de ses patrons) et enfin il apprécie le salaire régulier, même s'il est bien insuffisant selon lui. Il n'est donc pas satisfait de sa situation financière personnelle (entre 4000 et 5000 euros bruts/mois). Il travaille 5 jours par semaine. Il effectue des gardes. Il est salarié de 2 hommes dont aucun n'est son conjoint.

## **II-E Résultats concernant la vie professionnelle des vétérinaires travaillant hors clientèle.**

### **II-E-1 Environnement immédiat.**

*Tableau 72 : Environnement immédiat de l'activité hors clientèle (n=13).*

<b>Environnement immédiat</b>	<b>nb cit.</b>
<b>santé animale</b>	9
<b>santé publique</b>	4
<b>TOTAL CIT.</b>	13

Beaucoup de vétérinaires nous ont répondu qu'ils avaient une activité dans les deux domaines. La question étant fermée, nous avons donc demandé leur activité prédominante.

9/13 de l'échantillon travaillent en santé animale et 4/13 dans le domaine de la santé publique (tableau 72).

## **II-E-2 Environnement économique.**

*Tableau 73 : Environnement économique de l'activité hors clientèle (n=16).*

<b>Environnement économique</b>	nb cit.
<b>industrie pharmaceutique</b>	1
<b>secteur public</b>	15
<b>TOTAL CIT.</b>	16

15/16 de l'échantillon travaillent dans le secteur public dont les différents métiers seront exposés dans la partie « discussion » (tableau 73). L'industrie pharmaceutique (1 vétérinaire) et le secteur de l'agroalimentaire (0) sont sous représentés parce que ces personnes avaient un emploi du temps qui ne leur permettait pas de répondre, et n'étaient pas très motivées par l'enquête, même par écrit.

## **II-E-3 Catégorie de métier précise.**

*Tableau 74 : Catégorie de métier précise hors clientèle (n=18).*

<b>QUEL METIER?</b>	Nb cit.
<b>recherche et développement</b>	1
<b>formation</b>	3
<b>direction</b>	6
<b>marketing</b>	1
<b>je ne travaille plus en tant que vétérinaire</b>	2
<b>autre</b>	5
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>18</b>

La question était également fermée et plusieurs vétérinaires nous ont signalés qu'ils avaient plusieurs des activités exposées dans le tableau 74. Nous avons donc pris l'activité prédominante et classé par exemple les enseignants dans la catégorie « formation », même si évidemment ils possèdent tous une activité de « recherche et développement ».

Un tiers (6/18) de l'échantillon exerce à un poste de direction, 3 sont enseignants-chercheurs, 5 se sont classés dans la catégorie « autre », 2 femmes ne travaillent plus en tant que vétérinaire (une est à la fois ASV, secrétaire et comptable, l'autre est femme au foyer), 1 travaille en recherche et développement et 1 en marketing. Ce vétérinaire travaillant en marketing est celui qui travaille en industrie pharmaceutique.

#### **II-E-4 Raisons de choix de travailler hors clientèle.**

*Tableau 75 : Raisons du choix de travailler hors clientèle (n=19).*

<b>Raisons travail hors clientèle</b>	Nb. cit. (rang 1)	Nb. cit. (rang 2)	Nb. cit. (rang 3)	Nb. cit. (rang 4)	Nb. Cit. somme	Fréq.
horaires moins contraignants	1	3	4	0	8	15,1%
travail moins stressant	1	0	1	0	2	3,8%
plus de contact avec les propriétaires	0	1	2	0	3	5,7%
travail plus diversifié	12	3	0	0	15	28,3%
travail d'équipe	2	10	2	2	16	30,2%
vacances plus régulières	0	0	2	1	3	5,7%
travail moins fatigant	0	0	0	1	1	1,9%
par défaut	1	0	0	0	1	1,9%
autre	2	0	2	0	4	7,5%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

12/19 de l'échantillon déclare travailler hors clientèle en premier choix parce que le travail est plus diversifié, et 10/17 des deuxièmes choix concernent le travail d'équipe (tableau 75). Tous choix confondus, nous obtenons 84% (16/19) pour le travail d'équipe, 79% (15/19) pour le travail plus diversifié, et 42% (8/19) pour les horaires moins contraignants. La thèse de Delphine HENRIO (n=163 estimé) obtient pour son échantillon tous choix confondus respectivement 59% (96/163), 64% (104/163) et 67% (109/163). Les résultats sont semblables.

#### **II-E-5 Salariat dans le secteur hors clientèle.**

*Tableau 76 : Salariat dans le secteur hors clientèle (n=19).*

<b>ETES-VOUS SALARIE?</b>	Nb. cit.
oui	18
non	1
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>19</b>

En réalité tous les vétérinaires de notre échantillon sont salariés car la seule personne non salariée est la femme au foyer (tableau 76).

*Tableau 77 : Raisons du choix d'être salarié (nombre total de réponses=18).*

<b>Raisons si salariat</b>	Nb cit. (rang 1)	Nb cit. (rang 2)	Nb cit. (rang 3)	Nb cit. (rang 4)	Nb. Cit. (somme)	Fréq.
ce travail vous intéressait	13	2	0	0	15	33,3%
avantages sociaux	0	1	2	1	4	8,9
horaires moins contraignants	1	1	3	2	7	15,6%
travail d'équipe	2	9	0	1	12	26,7%
salaire régulier	1	1	2	0	4	8,9%
vacances régulières	0	0	2	0	2	4,4%
responsabilités limitées	1	0	0	0	1	2,2%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

13/18 de l'échantillon déclare être salarié en premier choix simplement parce que ce travail les intéressait et 9/14 des deuxièmes choix concernent le travail d'équipe (tableau 77).

Tous choix confondus, nous obtenons 83% (15/18) pour l'intérêt de ce travail, 67% (12/18) pour le travail d'équipe, 39% (7/18) pour les horaires moins contraignants, 22% (4/18) pour les avantages sociaux, 22% (4/18) pour le salaire régulier et 11% (2/18) pour les vacances régulières. La thèse de Delphine HENRIO (n=163 estimé) obtient pour son échantillon tous choix confondus respectivement 90% (147), 55% (90), 51% (83), 15% (24), 33% (54) et 16% (26). Les résultats sont semblables.

#### **II-E-6 Nombre d'employés dans la structure.**

*Tableau 78 : Nombre d'employés dans la structure (n=18).*

<b>NOMBRE D'EMPLOYES DANS L'ENTREPRISE</b>	Nb. Cit.
1 à 10	1
10 à 50	5
plus de 100	12
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>18</b>

La question était mal posée. En effet on ne peut pas considérer qu'une école vétérinaire ou les services vétérinaires soient une entreprise. Mais les vétérinaires n'en ont pas tenu compte car nous avons rectifié par oral en énonçant « structure ».

12/18 de l'échantillon travaillent dans une grosse structure de plus de 100 employés (tableau 78) Delphine HENRIO (n=163 estimé) obtient un chiffre pour son échantillon de plus de 60% (98) de personnes travaillant dans une structure de plus de 100 employés. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl, p $\alpha$ =0,78).

## **II-F Résultats concernant l'emploi du temps et les revenus de toutes les professions vétérinaires.**

La femme au foyer a bien sûr été exclue des statistiques suivantes, ainsi que 2 hommes travaillant hors clientèle qui ont un emploi du temps très libre et qui nous ont signalé que, dans leur domaine, l'importance n'était pas le temps passé à travailler mais le résultat.

### **II-F-1 Nombre de jours travaillés dans la semaine.**

*Tableau 79 : Nombre de jours travaillés dans la semaine (n=58).*

<b>Nbre de jours travaillés/semaine</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
2	1	2%
3	2	3%
4	12	21%
5	30	52%
6	13	22%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Trois quarts de notre échantillon travaille au moins 5 jours par semaine (tableau 79). La moyenne est de 4,9 jours par semaine, 4,4 selon la thèse de Delphine HENRIO. Les résultats sont très proches.

*Tableau 80 : Nombre de jour travaillés dans la semaine en fonction du secteur « en clientèle » ou « hors clientèle » (n=58).*

<b>TRAVAIL EN CLIENTÈLE?</b>	<b>Nbre de jours travaillés/semaine</b>
oui	<b>4,90</b>
non	<b>4,88</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4,90</b>

Il n'y a aucune différence (moyenne 4,9) pour le nombre de jours travaillés dans la semaine selon que notre échantillon travaille « en clientèle » ou « hors clientèle » (tableau 80).

*Tableau 81 : Nombre de jours travaillés dans la semaine en fonction du sexe (n=58).*

<b>SEXE</b>	<b>Nbre de jours travaillés/semaine</b>
Masculin	<b>5,03</b>
Féminin	<b>4,70</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4,90</b>

La moyenne des jours travaillés dans la semaine par notre échantillon tous secteurs confondus est de 5,0 pour les hommes et 4,7 pour les femmes (tableau 81). L'écart n'est pas significatif.

### **II-F-2 Nombre d'heures travaillées par semaine.**

Pour les vétérinaires « en clientèle », nous avons exclu les heures de garde puisque cette question a déjà été évoquée mais nous avons inclus à leur demande la comptabilité dont beaucoup nous ont fait remarquer qu'elle faisait partie intégrante de leur travail.

Tableau 82 : Nombre d'heures travaillées par semaine tous secteur confondu (n=58).

<b>Nbre d'heures travaillées/semaine.</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
Moins de 20	1	1,7%
De 20 à 30	2	3,4%
De 30 à 40	10	17,2%
De 40 à 50	17	29,3%
De 50 à 60	14	24,1%
De 60 à 70	12	20,7%
Plus de 70	2	3,4%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

78% des vétérinaires de notre échantillon travaillent plus de 40 heures par semaine et 48% plus de 50 heures par semaines (tableau 82). La moyenne est de 48 heures.

Tableau 83 : Nombre d'heures travaillées par semaines en fonction du secteur « en clientèle » ou « hors clientèle » (n=58).

<b>SECTEUR</b>	<b>Nb heures travaillées par semaine</b>
Travail en clientèle	<b>49,37</b>
Travail hors clientèle	<b>43,88</b>
<b>TOTAL</b>	<b>47,76</b>

Les vétérinaires de l'échantillon « en clientèle » travaillent en moyenne 49 heures par semaine et ceux « hors clientèle » 44 heures (tableau 83). L'écart est significatif (test de Student ( $p\alpha\approx 0,02$ )). De plus nous avons exclu les gardes, ce qui conforte encore cet écart.

Tableau 84 : Nombre d'heures travaillées par semaines en fonction du sexe (n=58).

<b>SEXE</b>	<b>Nb heures travaillées par semaine</b>
Masculin	<b>51,51</b>
Féminin	<b>42,04</b>
<b>TOTAL</b>	<b>47,76</b>

Les hommes de notre échantillon travaillent en moyenne 52 heures par semaines et les femmes 42 heures (tableau 84). L'écart est très significatif (test de Student,  $p\alpha=0,005$ ). La thèse de Delphine HENRIO présente une moyenne tous secteurs confondus de 38 heures par semaines pour les femmes de notre échantillon. L'écart est significatif avec les femmes de notre échantillon.

Les vétérinaires de notre échantillon commencent en moyenne à 8h25 le matin et finissent à 19h10. Selon la thèse de Delphine HENRIO (ENVN 2004 p.100), les femmes de son échantillon tous secteurs confondus commencent en moyenne à 8h40 et finissent à 18h48. L'écart n'est pas significatif.

*Tableau 85 : Travail le samedi (n=59).*

<b>TRAVAILLEZ-VOUS LE SAMEDI?</b>	Nb. cit.	Fréq.
oui	40	67,8%
non	19	32,2%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

La question était posée d'une manière très large à savoir que nous comptons le samedi matin et les personnes travaillant un samedi sur deux. 68% de notre échantillon travaille le samedi (tableau 85).

88% (37) des vétérinaires de notre échantillon travaillant « en clientèle » (n=42) travaillent le samedi contre 4/17 de notre échantillon travaillant « hors clientèle » (n=17). L'écart est significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,000005$ ).

*Tableau 86 : Satisfaction de la situation financière personnelle (n=59).*

<b>Satisfaction situation financière</b>	Nb. cit.	Fréq.
oui	45	76,3%
non	14	23,7%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

76% de notre échantillon est satisfait de sa situation financière personnelle (tableau 86).

76% (32/42) des vétérinaires de notre échantillon travaillant « en clientèle » sont satisfaits de leur situation financière personnelle, et 78% (13/17) de notre échantillon travaillant « hors clientèle ». L'écart n'est pas significatif (test de Fischer, 1 ddl,  $p\alpha=1,00$ ).

69% (25/36) des hommes de notre échantillon sont satisfaits de leur situation financière personnelle contre 87% (20/23) des femmes. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,22$ ). La thèse de Delphine HENRIO expose que près de 75% (341/455 estimé car non explicité) des femmes sont satisfaites de leur situation financière personnelle. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,29$ ).

*Tableau 87 : Fourchette des revenus mensuels bruts de notre échantillon (n=56).*

<b>Revenus mensuels bruts</b>	Nb. cit.	Fréq.
<1 000€/mois	2	3,6%
1 000€<R<2 000€	3	5,4%
2 000€<R<3 000€	8	14,3%
3 000€<R<4 000€	5	8,9%
4 000€<R<5 000€	13	23,2%
5 000€<R<6 000€	10	17,9%
6 000€/mois	15	26,8%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

27% de notre échantillon tous secteurs confondus gagnent plus de 6 000 euros bruts/mois, 41% gagne entre 4 000 et 6 000 euros bruts/mois et 14% gagne entre 2 000 et 3 000 euros bruts/mois (tableau 87).

24% (4/17) de l'échantillon travaillant « hors clientèle » gagne plus de 6 000 euros bruts/mois, 35% (6/17) gagne entre 4 000 et 6 000 euros bruts/mois, 35% (6/17) gagne entre 2 000 et 4 000 euros bruts/mois et 5,8% (1/17) gagne moins de 2000 euros bruts/mois. Concernant l'échantillon travaillant

« en clientèle », ces chiffres sont respectivement de 28% (11/39), 43% (17/39), 18% (7/39) et 10% (4/39). L'écart n'est pas significatif ( $\chi^2$ , 2 ddl,  $p\alpha=0,56$ ).

La thèse de Delphine HENRIO précise que le plus grand nombre de femmes ont un revenu brut compris entre 2000 et 3000 euros/mois. Seules 24% des femmes de notre échantillon ont un revenu compris dans cette fourchette. Elles sont 52% à gagner au moins 4000 euros par mois. L'écart de l'information est donc significatif.

## **II-G Résultats de l'enquête concernant l'avis de toutes les professions vétérinaires sur la féminisation.**

*Tableau 88 : Avis de tout l'échantillon sur la féminisation (n=61).*

<b>Avis féminisation.</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
une bonne chose	8	13%
une mauvaise chose	9	15%
ni l'une ni l'autre	31	51%
sans opinion	13	21%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

51% de l'échantillon pense que la féminisation est un fait et que ce n'est ni une bonne chose ni une mauvaise, 21% sont sans opinion, 15% pensent que c'est une mauvaise chose et 13% une bonne chose (tableau 88).

*Tableau 89 : Avis sur la féminisation en fonction du sexe (n=61).*

<b>Avis féminisation.</b>	<b>une bonne chose</b>	<b>une mauvaise chose</b>	<b>ni l'une ni l'autre</b>	<b>sans opinion</b>	<b>TOTAL</b>
<b>SEXE</b>					
Masculin	6	5	19	6	<b>36</b>
Féminin	2	4	12	7	<b>25</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>61</b>

Selon le tableau 89, 53% (19/36) des hommes pensent que ce n'est ni une bonne chose ni une mauvaise chose, 17% (6/36) sont sans opinion, 17% (6/36) pensent que c'est une bonne chose et 14% (5/36) pensent que c'est une mauvaise chose. Pour les femmes, ces chiffres sont respectivement de 48% (12/25), 28% (7/25), 8,0% (2/25) et 16% (4/25). L'écart est non significatif ( $\chi^2$ , 3 ddl,  $p\alpha=0,61$ ). Selon la thèse de Delphine HENRIO (n estimé = 471), ces chiffres pour son échantillon de femmes sont respectivement de 57% (268), 10% (47), 28% (132) et 5% (24). L'écart est significatif ( $\chi^2$ , 3 ddl,  $p\alpha=0,0012$ ).

Beaucoup de vétérinaires de l'échantillon nous ont signalé qu'il y avait à la fois des avantages et des inconvénients mais nous avons posé la question de la façon suivante : « Globalement est-ce un avantage ou un inconvénient selon vous ? ».

66% de l'échantillon pensent que ce n'est ni un avantage ni un handicap, notamment beaucoup nous on déclaré que ca ne dépendait pas du sexe mais des individus, 13% pensent que c'est un handicap, 12% un avantage, et 10% sont sans opinion (tableau 90).

*Tableau 90 : Perception avantage/handicap du fait d'être une femme en fonction du sexe (n=61).*

<b>Le fait d'être une femme est-il?</b>	un avantage	un handicap	ni l'un ni l'autre	sans opinion	<b>TOTAL</b>
<b>SEXE</b>					
Masculin	3	2	25	6	<b>36</b>
Féminin	4	6	15	0	<b>25</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>61</b>

70% (25/36) des hommes de l'échantillon pensent que ce n'est ni un avantage ni un handicap, 17% (6/36) sont sans opinion, 8% (3/36) pensent que c'est un avantage et 6% (2/36) pensent que c'est un handicap. Pour les femmes de l'échantillon ces chiffres sont respectivement de 60% (15/25), 0% (0/25), 16% (4/25) et 24% (6/25). L'écart est significatif (chi2, 3 ddl,  $p\alpha=0,030$ ). La thèse de Delphine HENRIO (n estimé = 471) présente des chiffres respectivement de 73% (344), 2% (9), 11% (52) et 14% (66). L'écart n'est pas significatif (chi2, 3 ddl,  $p\alpha=0,36$ ).

*Tableau 91 : Existence d'un mode d'exercice spécifique aux femmes (n=61).*

<b>Mode d'exercice spécifique des femmes?</b>	Nb. cit.	Fréq.
oui	37	60,7%
non	24	39,3%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

61% de l'échantillon pensent qu'il existe un mode d'exercice spécifique aux femmes (tableau 91). Ce mode d'exercice spécifique sera explicité dans la partie discussion. Les 39% restants ont répondu à une très large majorité comme dit précédemment que cela dépendait des individus et non du sexe.

58% (21/36) des hommes de l'échantillon pensent qu'il existe un mode d'exercice spécifique aux femmes et 64% (16/25) des femmes le pensent. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,86$ ). 44% (207/471) des femmes de l'échantillon de Delphine HENRIO le pensent. L'écart est significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,079$ ).

*Tableau 92 : Problèmes de force physique au travail de tout l'échantillon (n=60).*

<b>Problèmes de force physique?</b>	Nb. cit.	Fréq.
oui	30	50,0%
non	30	50,0%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Pour cette question nous avons même pris en compte les personnes « hors clientèle » (par ex. manipulation des carcasses, montée sur une table d'autopsie d'une vache dans un laboratoire d'anatomie pathologique, travail en équine dans une école...).

Exactement la moitié de l'échantillon déclare avoir des problèmes de force physique au travail, et l'autre moitié non (tableau 92).

*Tableau 93 : Problèmes de force physique au travail en fonction du sexe (n=60).*

<b>Problèmes de force physique?</b>	oui	non	<b>TOTAL</b>
<b>SEXE</b>			
Masculin	18	18	<b>36</b>
Féminin	12	12	<b>24</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>60</b>

La encore exactement la moitié des hommes déclarent avoir des problèmes de force physique au travail et exactement la moitié des femmes (tableau 93).

La thèse de Delphine HENRIO expose que près de la moitié des femmes a déjà rencontré des problèmes de force physique. Les résultats sont semblables.

Les exemples d'occasions pour lesquelles ces problèmes physiques se présentent ainsi que les moyens d'y pallier seront exposés dans la partie « discussion ».

**Les analyses suivantes ne concernent que les femmes de l'échantillon.**

*Tableau 94 : Sentiment d'avoir plus de contraintes étant une femme (n=25).*

<b>Plus de contraintes pour les femmes?</b>	Nb. Cit.
oui	14
non	11
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>25</b>

14/25 des femmes de l'échantillon ont l'impression d'avoir plus de contraintes parce qu'elles sont des femmes (tableau 94). La thèse Delphine HENRIO donne un chiffre de 48% (226/471). L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,56$ ).

*Tableau 95 : Influence du fait d'être une femme sur le choix de carrière (n=24).*

<b>Mêmes choix de carrière si homme?</b>	Nb. Cit.
oui	15
non	9
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>24</b>

15/24 des femmes de l'échantillon auraient fait les même choix de carrière si elle avait été un homme (tableau 95), 60% (283/471) selon la thèse de Delphine HENRIO. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,98$ ).

*Tableau 96 : Présence de difficultés dans la carrière inhérentes au fait d'être une femme (n=25).*

<b>Difficultés liées au fait d'être une femme?</b>	Nb. Cit.
oui	12
non	13
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>25</b>

Tous les moments de la carrière ont été pris en compte dans cette question, du stade d'étudiant au moment t de leur carrière aujourd'hui.

Près de la moitié des femmes de l'échantillon ont rencontré des difficultés (tableau 96), 40% (188/471) selon la thèse de Delphine HENRIO. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,55$ ).

*Tableau 97 : Nature de ces difficultés (n=10).*

<b>Si difficultés, quand était-ce?</b>	Nb cit. (rang 1)	Nb cit. (rang 2)	Nb cit. (rang 3)	Nb. Cit. (somme)
avec les agriculteurs en particulier	2	0	0	2
avec vos patrons	2	3	0	5
lors de vos stages	1	1	0	2
lors de recherche d'emploi	4	2	0	6
avec vos confrères	1	1	1	3
avec vos clients	0	0	1	1
avec l'Ordre ou d'autres organismes professionnels	0	0	1	1
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>20</b>

Tous choix confondus, 6/10 des femmes de l'échantillon ont rencontré des difficultés lors de leur recherche d'emploi, 5/10 avec leurs patrons, et 3/10 avec leurs confrères (tableau 97). Les difficultés avec les clients, l'Ordre, les agriculteurs en particulier ou lors des stages sont négligeables. L'écart est significatif avec les chiffres de la thèse de Delphine HENRIO qui présente également 40% (76/190 estimé) de difficultés lors de recherche d'emploi mais viennent ensuite les difficultés avec les clients (30% soit 57/190 tous choix confondus) et les agriculteurs en particulier (34% soit 65/190 tous choix confondus). Les résultats sont différents sauf pour les problèmes liés à la recherche d'emploi (test de Fischer, 1 ddl,  $p\alpha=0,32$ ).

*Tableau 98 : Perte ou gain de clients du fait d'être une femme (n=22).*

<b>Le fait d'être une femme/gain de clients</b>	Nb. Cit.
oui	7
non	15
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>22</b>

La question a là aussi été posée de manière globale.

Aucune femme ne déclare qu'elle a perdu des clients du fait d'être une femme, 15/22 pensent que ça n'a aucune influence et 7/22 pensent que cela leur a fait globalement gagner des clients (tableau 98). Les raisons qu'elles nous ont données seront exposées dans la partie « discussion ». La thèse de Delphine HENRIO (n estimé = 471) présente des chiffres de 2% (9) pour « perte », 27% (127) pour « gain », et 71% (334) pour « pas d'influence ou gain et perte ». L'écart n'est pas significatif (chi2, 2 ddl,  $p\alpha=0,73$ ).

*Tableau 99 : Nécessité de devoir plus faire ses preuves qu'un homme du fait d'être une femme (n=25).*

<b>Doit plus faire ses preuves qu'un homme?</b>	Nb. Cit.
oui	9
non	16
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>25</b>

16/25 des femmes de l'échantillon ne pensent pas devoir faire plus leurs preuves qu'un homme dans leur travail (tableau 99), 57% (268/471 estimé) selon la thèse de Delphine HENRIO. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,62$ ).

*Tableau 100 : Femmes déclarant avoir été au cours de leur carrière payées plus ou moins cher qu'un homme à compétence et à temps de travail équivalent (n=24).*

<b>Payée plus ou moins cher qu'un homme?</b>	Nb. Cit.
moins cher	3
pareil	20
ne sait pas	1
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>24</b>

20/24 des femmes de l'échantillon pensent être payées de façon rigoureusement identique au salaire d'un homme (tableau 100), 67% (316/471 estimé) selon la thèse de Delphine HENRIO. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,15$ ).

Parmi les 3 femmes déclarant être ou avoir été payées moins cher qu'un homme, 1 est « en clientèle » et 2 sont « hors clientèle ». Cela ne permet pas de faire des statistiques mais donne une tendance qui confirme les informations données par la thèse de Delphine HENRIO qui expose que 26% des femmes « hors clientèle » pensent être payées moins qu'un homme alors qu'« en clientèle », ce chiffre est plus faible.

## **II-H Chemins de carrière concernant toutes les professions vétérinaires.**

*Tableau 101 : Evolution de la carrière de l'échantillon (n=61).*

<b>Changements d'exercice?</b>	Nb. cit.	Fréq.
changé de lieu d'exercice	25	30%
arrêté de travailler plus de 6 mois	10	12%
effectué une reconversion clientèle->hors clientèle	11	13%
effectué une reconversion salarié->libéral	35	42%
effectué une reconversion hors clientèle->clientèle	1	1%
effectué une reconversion libéral->salarié	1	1%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>

42% des vétérinaires de l'échantillon ont effectué une reconversion salarié->libéral, 13% ont effectué une reconversion clientèle->hors clientèle, 12% ont déjà arrêté de travailler plus de 6 mois (hors service militaire), enfin 30% ont déjà changé de lieu d'exercice, après leur première installation pour les libéraux (tableau 101). Ce changement de lieu d'exercice est fréquent dans les carrières « hors clientèle » mais en clientèle également où l'on fait son apprentissage chez des confrères et on s'installe à distance de son cabinet, ne serait-ce que parce que le code de déontologie interdit de s'installer à proximité d'une clientèle où on a travaillé. Cependant, pour ne pas tenir compte justement de ce dernier fait presque inévitable, nous avons demandé s'il y avait eu un changement de lieu d'exercice depuis la première installation.

Seuls 23% (9/39) des vétérinaires libéraux de l'échantillon ont déjà changé de lieu d'installation, contre 68% (13/19) des vétérinaires travaillant « hors clientèle ». L'écart est significatif ( $\chi^2$  de Yates, 1 ddl,  $p\alpha=0,0023$ ). Le seul à avoir effectué une reconversion libéral-->salarié est le vétérinaire salarié en clientèle qui a fait faillite avant son installation.

*Tableau 102 : Raisons des changements de carrière principaux (n=54).*

Raisons changements exercice.	Nb. cit. (rang 1)	Fréq.	Nb. cit. (rang 2)	Fréq.	Nb. cit. (rang 3)	Fréq.	Nb. cit. (rang 4)	Fréq.	Nb. cit. (somme)	Fréq.
travail plus intéressant	14	25,9%	10	32,3%	4	26,7%	0	0,0%	28	26,9%
travail moins prenant	0	0,0%	4	12,9%	0	0,0%	0	0,0%	4	3,8%
travail mieux rémunéré	8	14,8%	7	22,6%	7	46,7%	1	25,0%	23	22,1%
meilleurs horaires	0	0,0%	1	3,2%	2	13,3%	1	25,0%	4	3,8%
mauvaise entente entre collègues	2	3,7%	1	3,2%	2	13,3%	1	25,0%	6	5,8%
mutation du conjoint	2	3,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	1,9%
pour profiter plus de votre famille	5	9,3%	3	9,7%	0	0,0%	0	0,0%	8	7,7%
autre	23	42,6%	5	16,1%	0	0,0%	1	25,0%	29	27,9%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>54</b>		<b>31</b>		<b>15</b>		<b>4</b>		<b>104</b>	<b>100%</b>

43% ont cité en premier la raison « autre » car vétérinaire libéral est considéré comme la carrière « normale » et l'aboutissement de la carrière d'un vétérinaire (tableau 102). Tous choix confondus, ces changements principaux ont eu lieu pour 51% des vétérinaires (28/54) parce que le travail était plus intéressant et pour 42% (23/54) parce que le travail était mieux rémunéré (voire surtout changement salariat->libéral).

## **II-I Projets éventuels de carrière pour toutes les professions vétérinaires.**

*Tableau 103 : Projets éventuels de carrière de l'échantillon (n=61).*

Envisage changement exercice?	Nb. cit.	Fréq.
changer de lieu d'exercice	26	48,1%
arrêter de travailler plus de 6 mois	7	13,0%
effectuer une reconversion clientèle->hors clientèle	10	18,5%
effectuer une reconversion salarié->libéral	3	5,6%
effectuer une reconversion hors clientèle->clientèle	2	3,7%
effectuer une reconversion libéral->salarié	6	11,1%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

48% de l'échantillon envisage un jour de changer de lieu d'exercice (tableau 103). Cela concerne 36% (15/42) des vétérinaires de l'échantillon « en clientèle » et 67% (13/19) des vétérinaires de l'échantillon « hors clientèle ». L'écart est significatif ( $\chi^2$ , 1 ddl,  $p\alpha=0,017$ ).

23% (10/42) envisagent d'effectuer une reconversion clientèle->hors clientèle, 11% (7/61) envisagent d'arrêter de travailler plus de 6 mois, 15% (6/39) envisagent une reconversion libéral->salarié (surtout en fin de carrière) et seulement 2/19 envisagent une reconversion hors clientèle->clientèle. Selon la thèse de Delphine HENRIO (n total estimé=455), respectivement 15% (45/299 estimé) des femmes de son échantillon envisagent une reconversion clientèle->hors clientèle (écart non significatif), 11% (50/455 estimé) d'arrêter de travailler plus de 6 mois (écart non significatif), 11% (14/124) estimé une reconversion libéral-> salarié (écart non significatif) et 14% (22/156 estimé) envisage une reconversion hors clientèle->clientèle (écart non significatif).

*Tableau 104 : Raisons de ces projets éventuels de l'échantillon (n=30).*

Raisons changement d'exercice.	Nb. cit. (rang 1)	Fréq.	Nb. cit. (rang 2)	Fréq.	Nb. cit. (rang 3)	Fréq.	Nb. cit. (rang 4)	Fréq.	Nb. cit. (somme)	Fréq.
travail plus intéressant	11	36,7%	3	14,3%	0	0,0%	1	33,3%	15	22,7%
travail moins prenant	6	20,0%	0	0,0%	1	8,3%	0	0,0%	7	10,6%
travail mieux rémunéré	3	10,0%	4	19,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	10,6%
meilleurs horaires	2	6,7%	2	9,5%	5	41,7%	0	0,0%	9	13,6%
mauvaise entente entre collègues	1	3,3%	1	4,8%	1	8,3%	0	0,0%	3	4,5%
mutation du conjoint	0	0,0%	2	9,5%	1	8,3%	0	0,0%	3	4,5%
pour profiter plus de votre famille	2	6,7%	6	28,6%	3	25,0%	1	33,3%	12	18,2%
autre	5	16,7%	3	14,3%	1	8,3%	1	33,3%	10	15,2%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>30</b>		<b>21</b>		<b>12</b>		<b>3</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>

Tous choix confondus, ces changements sont voulus à 50% (15/30) pour un travail plus intéressant, à 40% (12/30) pour profiter plus de la famille, à 30% (9/30) pour de meilleurs horaires et à 23% (7/30) pour un travail mieux rémunéré (tableau 104). La thèse de Delphine HENRIO (n estimé=455) présente respectivement pour son échantillon de femmes tous choix confondus des chiffres à 31% (141) pour un travail plus intéressant, 31% (141) pour profiter plus de la famille et 41% (186) pour un travail mieux rémunéré. Pour les informations et données comparables les chi2 de Yates respectifs (1 ddl) donnent  $p\alpha=0,0503$ ,  $p\alpha=0,41$  et  $p\alpha=0,087$ . Aucun écart n'est significatif.

## II-J Résultats concernant la vie familiale de toutes les professions vétérinaires.

### II-J-1 Situation matrimoniale et vie de couple.

*Tableau 105 : Situation matrimonial des vétérinaires de l'échantillon (n= 61).*

SITUATION MATRIMONIALE:	Nb. cit.	Fréq.
célibat	7	11,5%
marié ou en couple	50	82,0%
divorcé	3	4,9%
veuf	1	1,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

82% des vétérinaires de l'échantillon sont mariés ou en couple. 12% sont célibataires (tableau 105). D'après la thèse de Delphine HENRIO, près de 80% (364/455 estimé) des femmes vétérinaires sont mariées ou en couple. L'écart n'est pas significatif.

*Tableau 106 : Profession du conjoint ou ex-conjoint des vétérinaires de l'échantillon (n=53).*

<b>Profession du conjoint ou ex-conjoint.</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
vétérinaire	17	32,1%
employé	7	13,2%
agriculteur,exploitant agricole	1	1,9%
artisan,commerçant	2	3,8%
chef d'entreprise	2	3,8%
sans emploi	6	11,3%
cadre supérieur/profession libérale	12	22,6%
profession intermédiaire	4	7,5%
autre	2	3,8%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

23% des vétérinaires de l'échantillon sont ou étaient mariés ou en couple avec des cadres supérieurs/profession libérale, 32% avec un vétérinaire (tableau 106).

41% (9/22) des femmes de l'échantillon sont ou étaient mariées ou en couple avec un vétérinaire (n=22 femmes ayant répondu), 23% (5/22) avec un cadre supérieur/profession libérale. Selon la thèse de Delphine HENRIO, 47% (214/455) le sont ou l'ont été avec un vétérinaire et 68% (309/455) avec un cadre supérieur/profession libérale. L'écart n'est pas significatif.

*Tableau 107 : Priorité donnée au vétérinaire de l'échantillon ou au conjoint lors de la recherche d'emploi (n=46).*

<b>Priorité à vous ou au conjoint emploi.</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
que vous trouviez du travail	12	26,1%
que votre conjoint trouve du travail	3	6,5%
indifféremment	7	15,2%
que vous trouviez du travail tous les 2	24	52,2%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

52% des vétérinaires de l'échantillon en couple ou mariés ont voulu trouver du travail à deux, 26% ont donné la priorité à leur propre recherche d'emploi et 15% ont recherché du travail pour l'un ou l'autre indifféremment (tableau 107).

Pour les mêmes données respectivement, on obtient respectivement les chiffres pour les hommes et les femmes suivants : 35% (9/26) et 75% (15/20), 38% (10/26) et 10% (2/20), enfin 23% (6/26) et 5% (1/20). En regroupant les catégories « à deux » et « l'un ou l'autre », en raison de la faiblesse des effectifs empêchant la réalisation du chi2 sur l'ensemble des données, l'écart est significatif entre les hommes et les femmes de l'échantillon (chi2, 1 ddl, 0,04).

La thèse de Delphine HENRIO signale que dans près de 75% (341/455) des cas, la recherche de travail s'est faite indifféremment (y compris les deux en même temps). L'écart n'est pas significatif avec notre échantillon de femmes (test de Fischer, 1 ddl,  $\alpha=0,79$ ).

## II-J-2 Influence des enfants sur la vie de couple et la vie professionnelle.

*Tableau 108 : Nombre d'enfants de notre échantillon (n=61).*

<b>NOMBRE D'ENFANTS ACTUEL:</b>	Nb.cit.	Fréq.
0	9	14,8%
1	7	11,5%
2	21	34,4%
3	17	27,9%
4	6	9,8%
5	1	1,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

**Moyenne = 2.11**

62% de notre échantillon a 2 ou 3 enfants, 15% est sans enfant (tableau 108). La thèse de Delphine HENRIO donne une moyenne de 1,26 enfant par femme de son échantillon, contre 2,11 pour le nôtre. Les résultats sont différents mais la moyenne d'âge des femmes de son échantillon est bien plus basse.

*Tableau 109 : Situation professionnelle (1) lors de la naissance du 1<sup>er</sup> enfant (n=52).*

<b>Situation lors du 1er enfant.1</b>	Nb. cit.	Fréq.
en clientèle	36	69,2%
hors clientèle	11	21,2%
sans travail	5	9,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

*Tableau 110 : Situation professionnelle (2) lors de la naissance du 1<sup>er</sup> enfant (n=46).*

<b>Situation lors du 1er enfant.2</b>	Nb. cit.	Fréq.
salarié	27	58,7%
libéral	19	41,3%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

69% de notre échantillon travaillait déjà « en clientèle » lors de la naissance de leur premier enfant, 21% « hors clientèle » et 10% étaient sans travail (tableau 109).

La question à laquelle le tableau 110 apporte des réponses était posée avec les choix « étudiant », « remplaçant », « salarié » ou « libéral ». 59% de notre échantillon était salarié « en clientèle » ou « hors clientèle » lors de la naissance de leur premier enfant et 41% était déjà libéral. 88% (14/16) des femmes étaient salariées « en clientèle » ou « hors clientèle » contre 43% (13/30) des hommes. L'écart est significatif (chi2 de Yates, 1ddl,  $\alpha=0,0098$ ). La thèse de Delphine HENRIO montre que 61% (278/455) des femmes ont eu leur 1<sup>er</sup> enfant en tant que salariées « en clientèle » ou « hors clientèle ». L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1ddl,  $\alpha=0,061$ ).

*Tableau 111 : Choix de faire un enfant à cette période de la vie professionnelle (n=52).*

<b>A choisi de faire un enfant à ce moment.</b>	Nb. cit.	Fréq.
oui	35	67,3%
non	17	32,7%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

67% de notre échantillon a fait ce premier enfant par choix à un moment t de leur carrière professionnelle (tableau 111). Cela concerne 53% (17/32) des hommes de l'échantillon contre 90% (18/20) des femmes. L'écart est significatif (chi2 de Yates, 1ddl,  $p\alpha=0,014$ ).

Tableau 112 : Travail le mercredi après-midi en fonction du sexe pour les vétérinaires de l'échantillon avec enfants (n=50).

<b>TRAVAILLEZ-VOUS LE MERCREDI A-M?</b>	oui	non	<b>TOTAL</b>
<b>SEXE</b>			
Masculin	29	3	<b>32</b>
Féminin	7	11	<b>18</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>50</b>

4 hommes de l'échantillon et 5 femmes n'ont pas d'enfants.

90% (29/32) des hommes de l'échantillon avec enfants travaillent le mercredi après-midi contre 39% (7/18) des femmes avec enfants (tableau 112). L'écart est significatif (chi2 de Yates, 1ddl,  $p\alpha=0,00034$ ). La thèse de Delphine HENRIO présente un chiffre de 54% (145/268) de femmes avec enfants travaillent le mercredi après-midi. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1ddl,  $p\alpha=0,31$ ).

Tableau 113 : Travail le samedi au moins partiellement en fonction du sexe pour les vétérinaires de l'échantillon avec enfants (n=50).

<b>TRAVAILLEZ-VOUS LE SAMEDI?</b>	oui	non	<b>TOTAL</b>
<b>SEXE</b>			
Masculin	24	8	<b>32</b>
Féminin	9	9	<b>18</b>
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>50</b>

75% (24/32) des hommes de l'échantillon avec enfants travaillent le samedi au moins partiellement contre 50% (9/18) des femmes avec enfants (tableau 113). L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1ddl,  $p\alpha=0,14$ ). La thèse de Delphine HENRIO présente un chiffre de 40% (107/268) de femmes avec enfants travaillant le samedi plus ou moins régulièrement ou partiellement. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1ddl,  $p\alpha=0,55$ ).

Tableau 114 : Réduction du congé au moins pour l'un des enfants de maternité ou de paternité si pour ce dernier le vétérinaire de l'échantillon en a pris un (n=24).

<b>Réduction congé maternité ou paternité.</b>	Nb. cit.	Fréq.
oui	10	41,7%
non	14	58,3%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

42% (10/24) de l'échantillon a été amené à réduire la durée de son congé de maternité ou de paternité, 58% (14/24) non (tableau 114).

3/4 hommes et 7/20 (35%) femmes ont été amenés à réduire ce congé. L'écart n'est pas significatif (test de Fischer, 1ddl,  $p\alpha=0,27$ ). La thèse de Delphine HENRIO montre que 28% (75/268) des femmes ayant des enfants ont été amenées à réduire la durée de leur congé maternité. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1ddl,  $p\alpha=0,68$ ) mais elle compte beaucoup plus de jeunes femmes salariées dans son échantillon.

Les vétérinaires hommes de l'échantillon n'ayant pas pris de congé paternité n'ont bien entendu pas répondu à cette question mais ils ont quand même répondu à la question suivante.

*Tableau 115 : Cause de réduction du congé maternité ou paternité ou cause d'absence de prise d'un congé paternité (n=35).*

<b>Cause réduction du congé ou pas pris.</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
n'existait pas (paternité)	8	22,9%
vous n'aviez pas de remplaçant	7	20,0%
un collègue s'est absenté	1	2,9%
vos collègues étaient débordés	5	14,3%
autre	14	40,0%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

40% des hommes de l'échantillon ont répondu « autre » à savoir que ce n'est même pas pensable pour un salarié travaillant pour un libéral ou pour un libéral en tant que tel. 23% des hommes ont répondu que par manque d'information ou par rapport à la loi cela n'existait pas pour eux (tableau 115). Les autres chiffres tous sexes confondus reviennent tous à peu près au même : 14% parce que les collègues étaient débordés, 20% pour cause d'absence de remplaçant et 3% (1/20) parce qu'un collègue s'est absenté. Il est à noter qu'il était proposé « pour des raisons financières » et que personne ne l'a choisi. 2/7 (29%) femmes ont répondu qu'elles n'avaient pas de remplaçant, 1/7 (14%) parce qu'un collègue s'est absenté, 2/7 (29%) parce que les collègues étaient débordés, 2/7 (29%) pour « autre raisons » (ca ne se fait pas en clinique vétérinaire) et donc 0% pour raisons financières. La thèse de Delphine HENRIO donne pour les informations et données comparables 41% (110/268) pour raisons financières, 25% (67/268) parce que les collègues étaient débordés et 15% (40/268) parce qu'elles n'avaient pas de remplaçant. L'écart n'est pas significatif.

## **II-K Activités annexes de toutes les professions vétérinaires.**

### **II-K-1 Vacances.**

*Tableau 116 : Départ en vacances considéré comme « régulier » par tous les vétérinaires de l'échantillon (n=61).*

<b>PARTEZ-VOUS RÉGULIÈREMENT EN VACANCES?</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
oui	54	88,5%
non	7	11,5%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

89% des vétérinaires de l'échantillon considèrent partir « régulièrement » en vacances (tableau 116).

89% (32/36) des hommes et 88% (22/25) des femmes considèrent partir « régulièrement en vacances ». L'écart n'est pas significatif. La thèse de Delphine HENRIO présente un chiffre de 74% (337/455) pour les femmes de son échantillon. L'écart n'est pas significatif.

83% (35/42) des vétérinaires travaillant « en clientèle » considèrent partir « régulièrement » en vacances contre 100% (19/19) des vétérinaires travaillant « hors clientèle » (n.s).

Tableau 117 : Nombre moyen de semaines de vacances par an pour tous les vétérinaires de l'échantillon (n=61).

Nbre de semaines de vacances par an.	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 2	4	6,6%
De 2 à 4	10	16,4%
De 4 à 6	22	36,1%
De 6 à 8	18	29,5%
De 8 à 10	6	9,8%
Plus de 12	1	1,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

**Moyenne = 5,07**

66% de l'échantillon prend entre 4 et 8 semaines de vacances par an (tableau 117). La moyenne est de 5,1 semaines de vacances par an par vétérinaire de l'échantillon.

La moyenne est de 5,6 semaines pour les hommes et de 4,3 semaines pour les femmes. L'écart est significatif (test de Student,  $\alpha=0,02$ ). La thèse de Delphine HENRIO donne une moyenne de 5,3 semaines pour les femmes de son échantillon. L'écart est significatif (test de Student,  $\alpha\approx 0,03$ ).

La moyenne est de 4,9 semaines « en clientèle » et de 5,4 semaines « hors clientèle ». L'écart n'est pas significatif (test de Student,  $\alpha\approx 0,44$ ).

Tableau 118 : Nombre moyen de fois où sont réparties les vacances par an pour tous les vétérinaires de l'échantillon (n=61).

RÉPARTIES EN COMBIEN DE FOIS PAR AN?	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 2	5	8,2%
De 2 à 3	12	19,7%
De 3 à 4	23	37,7%
De 4 à 5	15	24,6%
De 5 à 6	5	8,2%
Plus de 7	1	1,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

**Moyenne = 3,11**

82% de l'échantillon répartit ses vacances en 2 à 5 fois (tableau 118). La moyenne est de 3,1.

La moyenne est de 3,9 fois pour les hommes et de 2,9 fois pour les femmes. L'écart n'est pas significatif (test de Student,  $\alpha\approx 0,21$ ). La thèse de Delphine HENRIO donne une moyenne de 3,4 fois pour les femmes de son échantillon. L'écart n'est pas significatif avec les femmes de notre échantillon (test de Student,  $\alpha\approx 0,4$ ).

Tableau 119 : Similitude des vacances prises avec les vacances scolaires (n=61).

En même temps que les vacances scolaire?	Nb. cit.	Fréq.
oui	38	62,3%
non	7	11,5%
partiellement	16	26,2%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

89% de l'échantillon prend ses vacances totalement ou au moins partiellement pendant les vacances scolaires (tableau 119).

Tous les vétérinaires (12%) ne prenant pas du tout leurs vacances pendant les vacances scolaires n'ont pas d'enfants.

94% (34/36) des hommes de l'échantillon prennent leurs vacances au moins partiellement en même temps que les vacances scolaires contre 80% (20/25) des femmes. L'écart n'est pas significatif (test de Fischer, 1 ddl,  $p\alpha=0,11$ ). La thèse de Delphine HENRIO présente un chiffre de 86% (230/268) de femmes avec enfants qui prennent leur vacances au moins partiellement pendant les vacances scolaires. Cela concerne 100% (20/20) des femmes avec enfants de notre échantillon. L'écart n'est pas significatif (Test de Fischer, 1 ddl,  $p\alpha=0,087$ ).

### **II-K-2 Activités annexes.**

La question 150 concerne en fait les autres activités non rémunératrices hors loisirs. La question 153 « part de votre gain total » est donc hors propos. Nous avons commis une confusion lors de l'élaboration du questionnaire. Les vétérinaires concernés sont trop peu nombreux (4) pour que nous puissions faire des statistiques. Nous nous contenterons donc d'exemples.

Une vétérinaire femme suit une formation pour être taxi animalier. Elle y consacre environ 4 heures par semaine.

Un vétérinaire homme fait partie d'une association. Il y consacre environ 2 heures par semaine.

Un vétérinaire homme est membre du Lion's club pour les gens défavorisés. Il y consacre environ 10 heures par semaine.

Une vétérinaire femme est parent d'élève actif et membre d'un conseil syndical. Elle consacre à ces activités cumulées environ 3 heures par semaine.

La question 154 concerne les autres activités rémunératrices. Les vétérinaires concernés sont trop peu nombreux (9) pour que nous puissions faire des statistiques. Nous nous contenterons donc d'exemples.

Un vétérinaire homme est professeur à l'institut Bonaparte pour former des ASV. Il y consacre environ 6 heures par semaine et cela représente 25% de son gain total.

Une vétérinaire femme est chef vétérinaire dans un grand haras privé. Elle y consacre en moyenne 10 heures par semaine et cela représente 80% de son gain total.

Un vétérinaire homme a ouvert une boutique d'accessoires pour animaux de compagnie en dehors de sa clinique. Il y consacre 15 heures par semaine mais déclare que cela lui rapporte moins de 1% de son gain total.

Un vétérinaire homme assure des formations pour les étudiants universitaires. Il y consacre 2 heures par mois et cela représente moins de 1% de son gain total.

Un vétérinaire est agriculteur vraiment par plaisir. En effet, il y consacre avec sa femme agricultrice 15 heures par semaine et cela représente moins de 1% de son gain total.

Un vétérinaire homme possède un élevage de chats. Il y consacre environ 7 heures par semaine et cela représente environ 8% de son gain total.

Un vétérinaire homme s'occupe de fermes pédagogiques pour la plaisir la aussi. Il y consacre en effet moins d'une heure par mois et cela représente moins de 1% de son gain total.

Une vétérinaire femme est vétérinaire des armées. Elle y consacre environ 3 heures par semaine et cela représente environ 1% de son gain total.

Un vétérinaire homme est pigiste et réalise des expertises. Il consacre à ces deux activités environ 4 heures par semaine et cela représente environ 15% de son gain total.

### **II-K-3 Pratique d'un ou de loisirs réguliers.**

*Tableau 120 : Pratique d'un ou de loisirs réguliers (n=60).*

<b>Loisir?</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
oui	33	55,0%
non	27	45,0%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

55% des vétérinaires de l'échantillon déclarent pratiquer un ou des loisirs régulièrement (tableau 120).

Il s'agit de 62% (26/42) de vétérinaires « en clientèle » et de 39% (7/18) de vétérinaires « hors clientèle ». L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1ddl,  $p\alpha=0,17$ ). Il s'agit également de 58% (21/36) d'hommes et de 50% (12/24) de femmes. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1ddl,  $p\alpha=0,71$ ).

Le détail des loisirs a été demandé mais ne sera pas explicité car peu intéressant. Nous n'avons pas distingué les activités sportives des loisirs culturels, ce que fait Delphine HENRIO pour laquelle 57% des femmes de son échantillon pratiquent une activité sportive régulière et 35% ont des loisirs culturels suffisants. Nos chiffres ne sont pas comparables même si l'idée globale semble correspondre à environ 50%.

La moyenne d'heures consacrées aux loisirs est d'environ 5 heures (n=33).

## **II-L Interférences vie professionnelle/vie privée.**

### **II-L-1 Influence de la naissance des enfants sur le volume horaire de travail.**

*Tableau 121 : Influence de la naissance des enfants sur le volume horaire de travail (n=52).*

<b>Changement emploi du temps suite à naissance</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
oui plus d'heures par semaine	11	21,2%
oui moins d'heure par semaine	20	38,5%
non	21	40,4%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

40% des vétérinaires de l'échantillon ayant des enfants déclarent que la naissance de leur enfant n'a pas influencé leur volume horaire de travail, 39% font moins d'heures par semaine et 21% font plus d'heures par semaine (tableau 121).

*Tableau 122 : Influence de la naissance des enfants sur le volume horaire de travail en fonction du sexe (n=52).*

<b>Changement emploi du temps</b>	Oui plus d'heures par semaine	Oui moins d'heures par semaine	non	<b>TOTAL</b>
<b>SEXE</b>				
Masculin	6	11	15	<b>32</b>
Féminin	5	9	6	<b>20</b>
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>52</b>

Selon le tableau 122, il s'agit pour respectivement les mêmes données que le tableau précédent de, pour les hommes, 47% (15/32), 34% (11/32) et 19% (6/32), alors que pour les femmes ces chiffres sont respectivement de 30% (6/20), 45% (9/20) et de 25% (5/20). L'écart n'est pas significatif (chi2, 2 ddl, p $\alpha$ =0,48).

*Tableau 123 : Influence de la naissance des enfants sur le volume horaire de travail en fonction du travail « en clientèle » ou « hors clientèle » (n=52).*

<b>Changement emploi du temps</b>	Oui plus d'heures par semaine	Oui moins d'heures par semaine	non	<b>TOTAL</b>
<b>TRAVAIL EN CLIENTÈLE</b>				
oui	7	11	18	<b>36</b>
non	4	9	3	<b>16</b>
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>52</b>

Selon le tableau 123, il s'agit pour respectivement les mêmes données que pour le tableau précédent de, « en clientèle », 50% (18/36), 30% (11/36) et de 19% (7/36), alors qu'« hors clientèle » ces chiffres sont respectivement de 19% (3/16), 56% (9/16) et de 25% (4/16). L'écart n'est pas significatif (chi2, 2 ddl, p $\alpha$ =0,093).

Pour la question suivante concernant le volume horaire en plus ou en moins, nous avons bien sûr demandé un ordre de grandeur entre la naissance du 1<sup>er</sup> enfant et le temps t aujourd'hui. Tous n'ont pas répondu.

Parmi les vétérinaires de l'échantillon faisant des heures en plus, la moyenne est de 10 heures pour les hommes (n=5) et de 10 heures 20 minutes pour les femmes (n=5). L'écart n'est pas significatif.

Parmi les vétérinaires de l'échantillon faisant moins d'heures par semaines, la moyenne est de 10 heures et 25 minutes pour les hommes (n=11) et de 12 heures et 7 minutes pour les femmes (n=9). Les résultats sont semblables. La thèse de Delphine HENRIO signale que les femmes sans enfants travaillent 6 heures et 30 minutes de moins que les femmes avec enfants. Nos données ne sont pas comparables.

## **II-L-2 Priorités dans la vie.**

*Tableau 124 : Priorités dans la vie des vétérinaires de notre échantillon (n=60).*

Priorités dans la vi	Nb. cit. (rang 1)	Fréq.	Nb. cit. (rang 2)	Fréq.	Nb. cit. (rang 3)	Fréq.	Nb. cit. (rang 4)	Fréq.	Nb. cit. (somme)	Fréq.
réussite professionnelle	7	11,7%	13	21,7%	31	51,7%	9	15,3%	60	25,1%
réussite financière	0	0,0%	2	3,3%	19	31,7%	39	66,1%	60	25,1%
réussite familiale	40	66,7%	15	25,0%	2	3,3%	3	5,1%	60	25,1%
réussite personnelle	13	21,7%	30	50,0%	8	13,3%	8	13,6%	59	24,7%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>60</b>		<b>60</b>		<b>60</b>		<b>59</b>		<b>239</b>	<b>100%</b>

La réussite familiale vient en tête des priorités dans la vie des vétérinaires de notre échantillon avec 67% des premiers choix, puis vient la réussite personnelle avec 50% des 2<sup>èmes</sup> choix, ensuite vient la réussite professionnelle avec 52% des troisièmes choix et enfin la réussite financière, un peu citée par défaut en quatrième choix avec 66% (tableau 124).

Un homme n'a pas répondu en expliquant que tout était lié et qu'il mettait tout sur le même plan. Pour « réussite familiale » en premier choix on obtient 71% (25/35) pour les hommes et 60% (15/25) pour les femmes. L'écart n'est pas significatif (chi2 de Yates, 1ddl,  $p\alpha=0,52$ ). La thèse de Delphine HENRIO signale que pour 88% des femmes de son échantillon, la réussite familiale est leur priorité numéro 1. Mais elle n'a pas présenté le choix « réussite personnelle ». Les chiffres ne sont donc pas comparables.

## **II-L-3 Impressions sur le potentiel de temps pour les activités annexes.**

*Tableau 125 : Estimation du temps pour leur accomplissement personnel par les vétérinaires de notre échantillon (n=61).*

Temps accomplissement personnel	Nb. cit.	Fréq.
pas du tout suffisant	34	55,7%
presque suffisant	12	19,7%
suffisant	11	18,0%
tout à fait suffisant	4	6,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

56% des vétérinaires de notre échantillon estiment qu'ils ont un temps tout à fait insuffisant pour leur accomplissement personnel (tableau 125).

« En clientèle », ils estiment à 57% (24/42) n'avoir pas du tout un temps suffisant, à 21% (9/42) avoir un temps suffisant, à 19% (8/42) avoir un temps presque suffisant et à 2% (1/42) avoir un temps tout à fait suffisant.

« Hors clientèle », ces chiffres sont respectivement de 53% (10/19), 11% (2/19), 21% (4/19) et 16% (3/19). L'écart n'est pas significatif (chi2, 3 dll,  $p\alpha=0,21$ ).

Les hommes de l'échantillon estiment à 56% (20/36) n'avoir pas du tout un temps suffisant, à 22% (8/36) avoir un temps suffisant, à 19% (7/36) avoir un temps presque suffisant et à 3% (1/36) avoir un temps tout à fait suffisant.

Pour les femmes de l'échantillon, ces chiffres sont respectivement de 56% (14/25), 12% (3/25), 20% (5/25) et 12% (3/25). L'écart n'est pas significatif (chi2, 3 dll,  $p\alpha=0,43$ ).

*Tableau 126 : Estimation du temps pour leur famille par les vétérinaires de notre échantillon (n=61).*

<b>Temps pour la famille</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
pas du tout suffisant	25	41,0%
presque suffisant	18	29,5%
suffisant	14	23,0%
tout à fait suffisant	4	6,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

41% des vétérinaires de notre échantillon estiment qu'ils ont un temps tout à fait insuffisant pour leur famille (tableau 126).

« En clientèle », ils estiment à 48% (20/42) n'avoir pas du tout un temps suffisant, à 21% (9/42) avoir un temps suffisant, à 26% (11/42) avoir un temps presque suffisant et à 5% (2/42) avoir un temps tout à fait suffisant.

« Hors clientèle », ces chiffres sont respectivement de 26% (5/19), 26% (5/19), 37% (7/19) et 11% (2/19). L'écart n'est pas significatif (chi2, 3 dll,  $p\alpha=0,43$ ).

Les hommes de l'échantillon estiment à 52% (19/36) n'avoir pas du tout un temps suffisant, à 22% (8/36) avoir un temps suffisant, à 19% (7/36) avoir un temps presque suffisant et à 6% (2/36) avoir un temps tout à fait suffisant.

Pour les femmes de l'échantillon, ces chiffres sont respectivement de 24% (6/25), 24% (6/25), 44% (11/25) et 8% (2/25). L'écart n'est pas significatif (chi2, 3 dll,  $p\alpha=0,10$ ).

*Tableau 127 : Estimation du temps pour leurs loisirs par les vétérinaires de notre échantillon (n=61).*

<b>Temps pour loisirs.</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
pas du tout suffisant	32	52,5%
presque suffisant	11	18,0%
suffisant	14	23,0%
tout à fait suffisant	4	6,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

53% des vétérinaires de notre échantillon estiment qu'ils ont un temps tout à fait insuffisant pour leurs loisirs (tableau 127).

« En clientèle », ils estiment à 52% (22/42) n'avoir pas du tout un temps suffisant, à 23% (10/42) avoir un temps suffisant, à 21% (9/42) avoir un temps presque suffisant et à 2% (1/42) avoir un temps tout à fait suffisant.

« Hors clientèle », ces chiffres sont respectivement de 53% (10/19), 21% (4/19), 11% (2/19) et 16% (3/19). L'écart n'est pas significatif (chi2, 3 dll,  $p\alpha=0,21$ ).

Les hommes de l'échantillon estiment à 50% (18/36) n'avoir pas du tout un temps suffisant, à 25% (9/36) avoir un temps suffisant, à 19% (7/36) avoir un temps presque suffisant et à 6% (2/36) avoir un temps tout à fait suffisant.

Pour les femmes de l'échantillon, ces chiffres sont respectivement de 56% (14/25), 20% (5/25), 16% (4/25) et 8% (2/25). L'écart n'est pas significatif (chi2, 3 dll,  $p\alpha=0,92$ ).

*Tableau 128 : Estimation du temps pour les vacances par les vétérinaires de notre échantillon (n=61).*

Temps pour vacances.	Nb. cit.	Fréq.
pas du tout suffisant	16	26,2%
presque suffisant	13	21,3%
tout à fait suffisant	6	9,8%
suffisant	26	42,6%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

43% des vétérinaires de notre échantillon estiment qu'ils ont un temps suffisant pour leurs vacances (tableau 128).

« En clientèle », ils estiment à 47% (20/42) avoir un temps suffisant, à 30% (13/42) n'avoir pas un temps du tout suffisant, à 21% (9/42) avoir un temps presque suffisant et à 0% (0/42) avoir un temps tout à fait suffisant.

« Hors clientèle », ces chiffres sont respectivement de 32% (6/19), 16% (3/19), 21% (4/19) et 32% (6/19). L'écart est significatif (chi2, 3 dll,  $\alpha=0,0017$ ).

Les hommes de l'échantillon estiment à 44% (16/36) avoir un temps suffisant, à 22% (8/36) n'avoir pas du tout un temps suffisant, à 22% (8/36) avoir un temps presque suffisant et à 11% (4/36) avoir un temps tout à fait suffisant.

Pour les femmes de l'échantillon, ces chiffres sont respectivement de 40% (10/25), 32% (8/25), 20% (5/25) et 8% (2/25). L'écart n'est pas significatif (chi2, 3 dll,  $\alpha=0,85$ ).

## **II-M Estimation de l'écart entre le « rêve » d'étudiant d'être vétérinaire et la réalité de l'exercice aujourd'hui.**

*Tableau 129 : Estimation de l'écart entre le « rêve » d'étudiant d'être vétérinaire et la réalité de l'exercice aujourd'hui (n=60).*

Ecart entre projet initial et réalité	Nb. cit.	Fréq.
énorme	12	20,0%
grand	12	20,0%
moyen	12	20,0%
petit	13	21,7%
nul	11	18,3%
<b>TOTAL CIT.</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Les résultats sont très partagés. 20% de chaque vétérinaire de notre échantillon considère pour chaque catégorie que l'écart entre le « rêve » d'étudiant et la réalité est « énorme », « grand », « moyen », « petit » ou « nul » (tableau 129).

« En clientèle », ces chiffres sont respectivement dans l'ordre précité de 10% (4/41), 15% (6/41), 27% (11/41), 29% (12/41) et 20% (8/41).

« Hors clientèle », ces chiffres sont respectivement dans l'ordre précité de 42% (8/19), 32% (6/19), 5% (1/19), 5% (1/19) et 16% (3/19). L'écart est significatif ( $\chi^2$ , 4 ddl,  $p\alpha=0,0043$ ). Cependant on remarque que l'écart est « énorme » pour 10% des vétérinaires « en clientèle » contre 42% « hors clientèle » alors que l'écart est semblable pour la proposition « nul ».

Pour les hommes, les chiffres précités sont respectivement de 23% (8/35), 17% (6/35), 17% (6/35), 20% (7/35) et 23% (8/35).

Pour les femmes, les chiffres précités sont respectivement de 16% (4/25), 24% (6/25), 24% (6/25), 24% (6/25) et 12% (3/25). L'écart n'est pas significatif ( $\chi^2$ , 4 ddl,  $p\alpha=0,72$ ).

Les chiffres sont trop faibles pour faire des statistiques, mais globalement les vétérinaires à activité « canine stricte » sont très partagés et les « mixtes » toutes activités mixtes confondues tendent plutôt vers « moyen », « petit » ou « nul ».

Les remarques intéressantes concernant ce questionnaire et demandées en dernière question seront exposées dans la partie « discussion ».

### **III Exploitation des données du questionnaire distribué en première année aux étudiants de cette promotion.**

#### **III-A Description de l'échantillon.**

63 étudiants avaient répondu sur les 126 que comportait la promotion. Nous ne possédons que les résultats globaux car les questionnaires n'étaient pas nominatifs. Nous ne possédons pas non plus d'information sur le sexe de celles et ceux qui ont répondu. Ceci est une communication personnelle du Pr JJ. BENET : plus d'informations sur cette promotion en 1987 sont disponibles dans une enquête « interne », non publiée (Fourcadet Olivier en a été l'auteur et le réalisateur. Il était à l'époque assistant dans l'unité Maladies Contagieuses). Il n'a pas été possible de retrouver cette enquête interne.

Le taux de réponse est bon (exactement 50%) ce qui a priori devrait donner une bonne représentativité de l'échantillon même si nous ne connaissons encore une fois le sexe de celles et ceux qui ont répondu.

#### **III-B Résultats.**

11 étudiants n'avaient pas fait de choix en 1987. Nous les excluons donc de l'enquête ( $n$  de référence=52). 41 voulaient devenir praticien : 10 en clinique vétérinaire canine, 9 en rurale, 12 en mixte et 10 en équine. Deux voulaient s'orienter vers l'enseignement, 5 vers l'industrie, 4 vers la faune sauvage et 0 vers la recherche-développement.

Or, nous obtenons respectivement ( $n=61$ ) 28 vétérinaires en canine, 2 en rurale, 11 en mixte rurale-canine, et 3 en équine ou mixte à dominante équine. 3 sont enseignants-chercheurs, 1 est dans l'industrie pharmaceutique et 1 travaille en recherche-développement. Pour pouvoir faire un  $\chi^2$ , nous regroupons les vétérinaires travaillant « hors clientèle » : 17 au total si on exclut l'ASV-secrétaire-comptable et la femme au foyer. Or, 7 se voyaient travailler « hors clientèle » en 1987 ( $n=52$ ). Au total, en comparant les chiffres des vétérinaires canins, des ruraux, des mixtes ruraux-canins, de l'équine, de la faune sauvage et des vétérinaires « hors clientèle », l'écart est significatif ( $\chi^2$ , 4 ddl,  $p\alpha=0,001$ ).

Globalement, les étudiants de cette promotion voulaient de venir vétérinaire praticien (41/52 soit environ 80 %) et ils le sont devenus (44/61, environ 72%). Mais leur rêve ne s'est pas concrétisé de la façon escomptée.

*Tableau 130 : Ecart des résultats entre les enquêtés de 1987 et notre échantillon (En gras et souligné, les données qui correspondent aux écarts significatifs).*

	Enquête 1987	% Chi2	Notre échantillon	% Chi2	Total % Chi2
<u>Canine</u>	<u>10 (20%)</u>	18,3%	<u>28 (46%)</u>	15,6%	<u>34%</u>
<u>Rurale</u>	<u>9(17%)</u>	17,5%	<u>2 (3%)</u>	14,9%	<u>32,5%</u>
Mixte	12 (23%)	1,1%	11 (18%)	0,9%	2%
<u>Mixte / équine</u>	<u>10 (20%)</u>	15,4%	<u>3 (5%)</u>	13,2%	<u>28,6%</u>
Autre que clientèle	11 (21%)	1,6%	17 (28%)	1,3%	2,9%
total	52	54%	61	46%	100%

20 % d'entre eux voulaient s'orienter vers la canine et ils ont été pratiquement deux fois plus nombreux à le faire (46 %), tandis que 17 % d'entre eux souhaitaient aller en rurale et seulement 3 % ont pu le faire ; enfin, 20 % voulaient pratiquer en équine ou en mixte et ils sont quatre fois moins (5%) à le faire. L'ensemble de ces trois éléments regroupe 95 % de l'ensemble des écarts du tableau selon la métrique du Chi2 : les autres orientations professionnelles ne montrent aucun écart notable au plan statistique. Ainsi, 23 % voulaient faire de la mixte, et ils sont 18 %, de même 21 % voulaient faire autre chose et ils sont 28 % : ces écarts ne comptent que pour 5 % du chi2 et sont par conséquent non significatifs.

## **4<sup>ème</sup> partie : Discussion.**

### **I Méthodologie générale.**

Le choix de l'utilisation d'un questionnaire téléphonique doit être discuté même si 6 ont été renvoyés par écrit. Cette modalité d'enquête a été choisie, par rapport au simple envoi d'un questionnaire par voie postale, car nous étions persuadé que la récolte des données directement par un enquêteur et non par le biais d'une feuille de papier devait nous procurer un taux de réponse *a priori* plu élevé : la sollicitation pour obtenir un rendez-vous constitue en soit une pression bien plus importante que la seule réception d'un courrier, qu'il soit postal ou diffusé par messagerie électronique. De plus, l'intérêt de cette façon de procéder réside dans la possibilité d'écouter et donc d'entendre au-delà des mots les non-dits qui peuvent être utiles lors de l'interprétation. Enfin, la longueur du questionnaire était telle que nous étions persuadé par avance qu'il allait constituer un facteur important de limitation du taux de réponse. Certes, il a fallu de nombreuses relances téléphoniques pour obtenir finalement un rendez-vous, mais ce fut le prix à payer pour obtenir une information complète. Nous pensons ne pas avoir biaisé les résultats en nous assurant de prendre rendez-vous à une heure convenue avec tous les vétérinaires, même les plus débordés, au moment où cela les arrangeait le plus. La plupart des libéraux ont même bloqué un temps de consultation pour répondre car tous étaient très motivés par le questionnaire. D'autres ont répondu plus volontiers de chez eux le soir et enfin d'autres, particularité anecdotique des ruraux ou mixtes, ont répondu de leur portable en voiture entre deux déplacements pour des clients.

Nous pensons que l'information récoltée par cette modalité est de meilleure qualité qu'avec un questionnaire papier envoyé par voie postale. En effet, le fait de poser les questions « en direct » a permis d'avoir des réponses spontanées sans véritable temps de réflexion. De plus, cette relation duelle nous a permis d'instaurer une relation de confiance avec tous les vétérinaires de l'échantillon (sauf un qui l'a pris pour une étude de marché) et ainsi d'obtenir même la fourchette des revenus mensuels bruts de 93% des vétérinaires de l'échantillon, information pourtant réputée très confidentielle, d'accès quasi impossible lors d'une enquête téléphonique. En outre, il nous était possible d'expliquer par téléphone certaines questions mal comprises et de corriger même par oral certaines formulations de questions incorrectes pour certains secteurs.

Le nombre de réponses auraient pu être plus important si nous n'avions pas eu de contrainte de temps (un mois de collecte téléphonique des réponses) et d'argent.

Néanmoins, le taux de réponse est satisfaisant par rapport à d'autres types d'enquêtes par sondage, et la représentativité tout à fait satisfaisante de l'échantillon par rapport à la promotion a été objectivée par deux valeurs, l'une intrinsèque (le sexe), et l'autre extrinsèque (secteur d'activité).

Certaines questions sont adressées à des catégories de vétérinaires bien précises (questionnaire « personnalisé ») par exemple les femmes ou le domaine d'activité « hors clientèle », ce qui explique un nombre de réponses différent du total de l'échantillon pour beaucoup de questions, et l'impossibilité d'exprimer des pourcentages certains résultats (seuil fixé à au moins 30 réponses).

Concernant le questionnaire distribué aux vétérinaire de la promotion 1990 en 1987, le manque d'information dû à l'impossibilité de retrouver les réponses personnalisées de chaque étudiant ne nous permet de donner que des tendances et nous a empêché d'objectiver la représentativité de l'échantillon puisque même le sexe de celles et ceux qui ont répondu n'est pas connu. Cependant, le taux de réponse est bon (exactement 50%) et nous remarquons que la taille de cet échantillon est à peu près égale à la taille de l'échantillon de notre enquête en 2008 (63 contre 61). Les réponses personnalisées nous auraient donné de bien plus amples et fiables informations.

Enfin un problème est survenu dans l'exploitation des données de la thèse de Delphine HENRIO et dans une bien moindre mesure celle de Diana JASMIN. Delphine HENRIO n'a pas fourni la taille de son échantillon pour les pourcentages exprimés pour un grand nombre de ses observations. Ainsi, le Chi2 se basant sur la comparaison d'effectifs, nous avons été obligé la majeure partie du temps d'estimer la taille de son échantillon pour chaque question. Le même problème s'est posé pour deux questions concernant la thèse de Diana JASMIN.

Malgré ces difficultés, la représentativité de notre échantillon paraît confortée par le fait que nos résultats sont très similaires à ceux de ces deux thèses réalisées respectivement 4 ans et 6 ans avant notre étude pour une grande partie des résultats. Réciproquement, notre observation répétant celles de nos consœurs en souligne la robustesse.

Concernant les différences observées, il faut tenir compte de l'« effet d'entraînement » car les individus de notre échantillon ne sont pas indépendants concernant les choix qu'ils ont faits avant leur fin de quatrième année. Dans ces cas là, ils ne répondent pas parfaitement aux conditions du Chi2 pour lequel les individus doivent être parfaitement indépendants. En revanche, par la suite de leur évolution professionnelle, nous pouvons considérer qu'ils ont effectué leurs choix en toute indépendance les uns vis-à-vis des autres : les conditions du chi 2 sont alors valides.

## **II Discussion à propos des résultats.**

### **II-A Origine sociale, parcours et choix professionnels des vétérinaires de notre échantillon.**

Une forte proportion d'étudiants a un père cadre supérieur ou de profession libérale. Cela s'explique par la facilité d'accès à des études plus poussées (paiement des frais de scolarité, logement notamment à Paris pour les alforiens). Ils sont issus de mère le plus souvent femme au foyer et fonctionnaires.

Pourtant, l'attrait d'une profession libérale est certes cité mais pas en premier choix dans les motivations du choix de devenir vétérinaire. Il ne vient qu'en 3<sup>ème</sup> position derrière d'abord l'amour des animaux puis l'intérêt pour la médecine et la chirurgie (tableau 3, 3<sup>ème</sup> partie). L'attirance pour le monde rural est de moins en moins citée à mesure que l'on avance dans les promotions (HENRIO D.). La grande majorité des étudiants ont en effet une origine citadine toutes écoles confondues mais plus particulièrement à l'ENVA. Enfin notre étude a montré que presque personne ne fait ce métier pour des raisons lucratives.

Beaucoup se lancent dans ce métier sans en avoir la moindre connaissance. C'est une aberration totale que plus de 40 % des étudiants n'aient jamais suivi un véto (figure 7, 3<sup>ème</sup> partie). Ils n'ont pas de vétérinaire dans la famille et ne connaissent le métier que lors d'un stage ou des quelques consultations effectuées pour leur animal familial (deux vétérinaires ont « osé » avouer en première intention Daktari ce qui en dit long car ils doivent être plus nombreux si l'on se rapporte au nombre d'étudiants de 1986 qui voulaient faire de la faune sauvage). Il est presque inutile de préciser que bien au-delà de cette connaissance infime et idéalisée de la pratique libérale, aucun vétérinaire n'a la moindre connaissance des autres débouchés avant ses études.

Pour approfondir cette question de la démarche prédictive de la profession future, nous avons rapproché la démarche d'interrogation personnelle que peuvent avoir les étudiants au sujet de leur orientation professionnelle de celle des recruteurs, qui sont confrontés à une décision similaire, bien qu'elle soit en miroir dans le rapport employé / employeur. Les cabinets de recrutement utilisent différentes méthodes pour aider l'entreprise qui a délégué la sélection des candidats. Celles-ci ont été classées par ordre de fréquence d'utilisation par ces cabinets d'après une enquête (tableau 131) et comparées au classement par un scientifique de ces méthodes d'investigation.

*Tableau 131 : Gilles AZZOPARDI : « Les nouveaux tests de recrutement », Marabout, 2006, 222 p. (P. 16 : les méthodes de sélection).*

Méthodes	Fréquences d'utilisation <sup>(1)</sup>	Fiabilité <sup>(2)</sup>
Entretien	99%	5°
Graphologie	93%	8° ex.
Tests d'aptitude et d'intelligence	63%	4°
Tests de personnalité	61%	6° ex
<b>Mini-situation de travail</b>	<b>34%</b>	<b>1°</b>
<b>Prise de renseignements</b>	<b>28%</b>	<b>2°</b>
Techniques divinatoires (astrologie, numérogie)	25%	8° ex.
Test projectifs	20,5%	6°ex
Centre d'évaluation	Non significatif	3°

<sup>(1)</sup> Proportion de grandes entreprises et de cabinets qui utilisant ces méthodes en France.

<sup>(2)</sup> classement de la validité des méthodes élaboré par I.T. Robertson.

Les deux premiers items classés par le Pr Robertson sont révélateurs : ils correspondent à une forme de contact avec le réel, de pratique (comme le font les étudiants par la suite en stage), ainsi qu'une prise d'information.

Ce qui est tout à fait révélateur également, c'est la totale discordance entre ce classement par un spécialiste, et les pratiques des professionnels... ce qui laisse à penser sur la rationalité aussi bien de notre société, dans laquelle des professionnels utilisent des démarches sans aucun fondement scientifique comme la graphologie utilisée par 93 % des cabinets de recrutement mais classée en dernier par Robertson que des étudiants qui adoptent des stratégies de décision tout aussi irrationnelle, comme un contact très indirect par l'intermédiaire d'une fiction vue à la télévision.

Cela explique que l'estimation de l'écart entre le « rêve » d'étudiant d'être vétérinaire et la réalité de l'exercice aujourd'hui est très partagée tous sexes confondus : 60% des vétérinaires de notre échantillon considèrent que l'écart entre le « rêve » d'étudiant et la réalité est « énorme », « grand » ou « moyen ». Cependant on constate un écart significatif entre les vétérinaires en clientèle et ceux hors clientèle ( $p = 0,04$ ) par rapport à ces écarts entre le rêve et la réalité qu'on peut qualifier d'important et les autres catégories d'absence ou quasi absence d'écart (« petit » ou « nul »). On remarque en effet que l'écart est « énorme », « grand » ou « moyen » pour 50% des vétérinaires « en clientèle » contre 75% « hors clientèle ». Donc un vétérinaire en clientèle sur deux ne fait pas véritablement ce qu'il s'attendait à faire tandis que cette proportion pour les vétérinaires hors clientèle est de trois sur quatre qui ont du découvrir leurs débouchés pendant ou après leurs études (tableau 129, 3<sup>ème</sup> partie). D'autres aussi bien en clientèle que hors clientèle ont eu une idée bien précise de ce qu'ils voulaient faire manifestement pendant leurs études et l'écart est alors nul. Les chiffres ont été trop faibles pour faire des statistiques, mais globalement les vétérinaires à activité « canine stricte » sont très partagés et les « mixtes » toutes activités mixtes confondues tendent plutôt vers « moyen », « petit » ou « nul ». Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les mixtes viennent d'un milieu plutôt rural ou du milieu de l'équitation et ont une meilleure connaissance du métier. D'ailleurs l'écart entre les réponses des étudiants en 1986 et leur activité d'aujourd'hui conforte ces remarques : l'écart n'est pas significatif pour les mixtes ruraux-canins ni pour les vétérinaires hors clientèle ; seuls les secteurs « hors clientèle » semblent différents de ceux formulés par les jeunes étudiants. Enfin, l'écart est significatif pour les canins dont nous avons dit qu'ils étaient très partagés. Le fait est que plus d'étudiants se sont retrouvés vétérinaires canins que prévu (III-B, 3<sup>ème</sup> partie). Un vétérinaire nous a d'ailleurs fait remarquer à juste titre que l'ENVA « formatait » les jeunes étudiants à devenir des vétérinaires libéraux canins. Cependant, ce phénomène n'est pas exclusif de l'ENVA puisque les thèses de Diana JASMIN (qui porte sur toute la Gironde) et de Delphine HENRIO (qui porte exclusivement sur l'ENVN) n'ont pas de résultats différents concernant le choix d'activité des vétérinaires libéraux (tableau 17, 3<sup>ème</sup> partie).

Ce manque de connaissances sur le métier a été perçu lorsque nous avons demandé si notre échantillon avait déjà envisagé une autre carrière (67% de « oui ») aussi bien en clientèle que hors clientèle (tableau 13, 3<sup>ème</sup> partie).

Les raisons du choix d'exercice à la fin des études aussi bien en clientèle que hors clientèle tous sexes confondus sont d'abord dues au goût personnel puis aux raisons géographiques et enfin en fonction du conjoint (tableau 12, 3<sup>ème</sup> partie). En effet, le critère numéro un du choix de lieu d'exercice est l'opportunité mais l'environnement (rural ou urbain) est cité en deuxième choix et le rapprochement familial, souvent synonyme de retour dans le département d'origine est cité en troisième choix. Le conjoint est cité en dernière position

tous sexes confondus ce qui montre que les femmes vétérinaires n'ont pas plus tendance à suivre leur conjoint que les hommes.

Par ailleurs, l'accomplissement de soi (ce qui revient un peu au goût personnel) est la priorité numéro un hors clientèle et en clientèle tout sexe confondus loin devant la famille qui surclasse juste un peu l'intérêt économique (tableau 10, 3<sup>ème</sup> partie).

La taille de l'agglomération choisie montre deux tendances en clientèle et hors clientèle tous sexes confondus : les agglomérations de moins de 10 000 habitants constituent une majorité relative mais le quart de notre échantillon travaille dans une agglomération de plus de 150 000 habitants (tableau 16, 3<sup>ème</sup> partie).

Les raisons du choix d'activité en clientèle après les études tous sexes confondus diffèrent peu du choix de devenir vétérinaire de tous les vétérinaires de notre échantillon à part que l'intérêt pour la médecine et la chirurgie est classé en premier largement devant l'attrait du contact avec les animaux qui est cité en deuxième (tableau 19, 3<sup>ème</sup> partie).

Les raisons du choix de travailler hors clientèle à la fin ou après les études sont très différentes tous sexes confondus du choix initial de devenir vétérinaire. Les trois raisons majeures évoquées sont l'intérêt particulier pour ce travail, un travail plus diversifié et l'envie du travail d'équipe tous deux presque à égalité puis sont cités les horaires moins contraignants. Les avantages sociaux, pourtant importants pour les femmes en cas de grossesse, le salaire régulier et les vacances régulières sont cités respectivement dans cet ordre en dernière position (tableaux 75 et 77, 3<sup>ème</sup> partie).

Pourtant, nous avons objectivé que les vétérinaires en clientèle travaillent plus que les vétérinaires hors clientèle (49 heures contre 44 heures par semaine) et nous avons exclu les gardes (tableau 83, 3<sup>ème</sup> partie). Or 72% des vétérinaires en clientèle de notre échantillon effectuent des gardes, en moyennes de 9 gardes de semaine par mois et 17 gardes de week-end par an. Les vétérinaires en clientèle travaillent donc beaucoup plus, sans compter que 100% des mixtes toutes activités mixtes confondues font des gardes (tableau 20 à 23, 3<sup>ème</sup> partie). De plus ces gardes ne sont pas sans conséquences : les problèmes cités sont dans l'ordre la fatigue, la surcharge de travail et la garde des enfants tous sexes confondus (tableau 25, 3<sup>ème</sup> partie).

Concernant leur parcours professionnel et leurs projets à venir les points suivants se sont dégagés :

- 42% des vétérinaires de l'échantillon ont effectué une reconversion salarié->libéral. C'est un passage presque obligé dans la carrière d'un vétérinaire car 43% ont cité la raison « autre » dans le tableau 102 de la troisième partie car vétérinaire libéral est considéré comme la carrière « normale » et l'aboutissement de la carrière d'un vétérinaire. Elle s'accompagne souvent d'un changement de lieu d'exercice. Pour ne pas tenir compte justement de ce dernier fait presque inévitable, nous avons demandé s'il y avait eu un changement de lieu d'exercice depuis la première installation. Seuls 23% des vétérinaires de l'échantillon « libéraux » ont déjà changé de lieu d'installation, contre 68% des vétérinaires travaillant hors clientèle. Les vétérinaires hors clientèle sont donc plus souvent amenés à changer de lieu d'exercice que les libéraux. Tous choix confondus et tous secteurs confondus, ces changements principaux ont eu lieu à 51% parce que le travail était plus intéressant et à 42% parce que le travail était mieux rémunéré (voire surtout changement salariat->libéral).

- Tous sexes confondus, 36% des vétérinaires de l'échantillon en clientèle et 67% des vétérinaires de l'échantillon hors clientèle envisagent un jour de changer de lieu d'exercice. Cela confirme que les vétérinaires hors clientèle sont beaucoup plus mobiles. Tous secteurs confondus et tous sexes confondus, 23% envisagent d'effectuer une reconversion clientèle->hors clientèle, 11% envisagent d'arrêter de travailler plus de 6 mois, 15% envisagent une reconversion libéral->salarié (surtout en fin de carrière) et seulement 2/19 envisagent une reconversion hors clientèle->clientèle. Ainsi, un nombre relativement important de vétérinaires en clientèle expriment un « ras le bol » des horaires intenable et la routine en clientèle et envisage une carrière hors clientèle alors que les vétérinaires hors clientèle le restent. En effet, tous secteurs confondus et tous sexes confondus, ces changements sont voulus dans l'ordre pour un travail plus intéressant, pour profiter plus de la famille et pour de meilleurs horaires qui vont de paire, et enfin pour un travail mieux rémunéré. Pour les vétérinaires en clientèle on peut supposer pour ce dernier facteur qu'ils veulent surtout un meilleur gain horaire (tableaux 101 à 104, 3<sup>ème</sup> partie).

## **II-B Spécialisations, diversifications, et créations de véritables entreprises libérales.**

### **II-B-1 Spécialisation.**

A peu près la moitié de l'échantillon a suivi une formation complémentaire qu'elle soit vétérinaire ou universitaire. Parmi les 32 de l'échantillon à avoir fait des études complémentaires 69% ont fait des études complémentaires vétérinaires et 31% universitaires. Les chiffres ont été trop peu importants pour faire des statistiques fiables mais on note quand même une majorité de CES (surtout CES d'ophtalmologie) et de CEAV comme dans la thèse de Delphine HENRIO. Les proportions de Doctorats, DEA et DESS sont équivalents, comme pour l'étude de Delphine Henrio, même si les chiffres ont été trop peu importants pour que les statistiques soient fiables (tableaux 5 à 8, 3<sup>ème</sup> partie).

Un problème vient du fait qu'objectivement, beaucoup de vétérinaires se sont prononcés pour le choix spécialisation « autre », en se déclarant spécialistes soit par l'expérience soit pour des modes de spécialisations qui ne correspondent pas aux critères du CNSV comme l'internat (III-B-4, 1<sup>ère</sup> partie).

Trois raisons principales permettent de justifier la création d'un cadre juridique délimitant la spécialisation vétérinaire : éviter les auto-proclamations de spécialiste et les dérives publicitaires ; les nouvelles dispositions en faveur de la formation complémentaire permettront de tirer vers le haut le niveau général des compétences de la profession ; la protection des vétérinaires français de l'usage que pourraient faire en France des vétérinaires européens reconnus spécialistes dans leur propre pays.

Mais la tendance est à une spécialisation de plus en plus poussée et pléthorique au sein souvent de grosses structures où chacun est spécialiste dans son domaine. En effet, 55% des vétérinaires déclarant avoir une spécialisation vétérinaire (toutes spécialisations confondues y compris internat) reçoivent des cas référés. La différence est très significative avec la thèse de Diana JASMIN dans laquelle 15% des vétérinaires interrogés déclaraient recevoir des cas référés dans la spécialité qu'ils pratiquent. 60% des vétérinaires de l'échantillon déclarant

recevoir des cas référés en reçoivent moins de 40 par an. Cependant, 83% des vétérinaires de l'échantillon déclarent référer des cas, ce qui est semblable aux résultats de Diana JASMIN. Ces cas référés concernent dans l'ordre l'ophtalmologie, l'orthopédie, l'imagerie et le comportement. Les vétérinaires observent donc le code de déontologie en acceptant la notion de « perte de chance » qui peut s'accompagner de sanctions s'ils ne réfèrent pas. 84% des vétérinaires de l'échantillon référant des cas en réfèrent moins de 40 par an, ce qui reste raisonnable. Cependant, une nouvelle pratique se généralise : 60% des vétérinaires libéraux de l'échantillon font appel à des itinérants. Les vétérinaires confèrent donc des spécialités supplémentaires à leur structure vétérinaire en faisant appel à autrui. La tendance est donc nettement à la spécialisation (tableaux 26 à 30, 3<sup>ème</sup> partie).

### **II-B-2 Diversification des services proposés.**

30% des vétérinaires libéraux de l'échantillon déclarent faire des visites à domicile régulièrement, 44% rarement et 26% jamais. La thèse de Diana JASMIN rapporte 31% de visites régulières, 63% rarement et 6% jamais. Mais bien évidemment tous les « mixtes », les ruraux et les équins de l'étude font des visites à domicile régulièrement, ce qui n'est pas pris en compte dans son étude. Parmi les canins stricts, 3,6% déclarent faire des visites à domicile régulièrement, 64% rarement et 32% jamais. Les vétérinaires canins stricts effectuant des visites à domicile rarement déclarent le faire lorsque la personne est handicapée ou âgée et ne peut pas se déplacer, ou lorsque l'animal lui-même est indéplaçable. Cela ne fait pas vraiment partie des nouveaux services proposés car cela a toujours existé (tableau 31, 3<sup>ème</sup> partie). Cependant d'autres services sont en émergence.

Plus de la moitié des vétérinaires libéraux de notre échantillon proposent un parking clientèle privé ce qui est confirmé par la thèse de Diana JASMIN.

Tous les vétérinaires de notre échantillon nous ont signalé avoir un accueil destiné au moins aux conseils, renseignements, et prises de rendez-vous ce qui montre une progression de ce type d'accueil par rapport à la thèse de Diana JASMIN et dans 62% des structures des vétérinaires de notre échantillon, le client est reçu dès son arrivée à un accueil où l'on peut vendre directement des médicaments et des aliments. Cela permet de ne pas passer devant le vétérinaire pour renouveler une ordonnance ou acheter des aliments, ce qui permet au client de ne pas avoir à payer de consultation (tableau 59, 3<sup>ème</sup> partie).

41% des vétérinaires libéraux de notre échantillon ont une personne en permanence à l'accueil, ce qui en fait un lieu fondamental dans lequel le client est reçu, renseigné et accompagné en salle d'attente pour une première prise en charge du client dès son arrivé (tableau 60, 3<sup>ème</sup> partie).

La salle d'attente tend également à devenir un véritable « lieu de vie » avec de nombreux services, du marketing, et de l'information. 100% des salles d'attentes ont un tableau d'annonces, 71% un tableau d'information, 57% un présentoir d'aliments, 43% la vidéo, 36% de la musique, 21% la télésurveillance (au moment des heures d'ouvertures), 14% une vitrine d'exposition d'articles divers et de médicaments, 7,1% un aquarium, 7,1% une borne informatique interactive, et 0 des reptiles/rongeurs. Cependant notre expérience au cours des différents stages dans les cliniques vétérinaires nous a appris que les reptiles et les rongeurs dans la salle d'attente commencent à apparaître, intriguent et fidélisent la clientèle.

95% des vétérinaires de notre échantillon vendent des aliments d'entretien (tableau 65, 3<sup>ème</sup> partie) et 97% des aliments de diététique. La vente d'aliments est un nouveau service qui est

apparu il y a une dizaine d'années et qui a crû de manière exponentielle. Certaines structures vétérinaires ont même créé un véritable centre de nutrition animale artificiellement séparé de l'accueil pour des raisons juridiques.

Si 95% de notre échantillon déclare prescrire des produits de pharmacie humaine (tableau 67, 3<sup>ème</sup> partie), cela reste très anecdotique puisque 53% prescrivent moins de 2% de leurs médicaments en pharmacie. Les vétérinaires respectent dans ce cas la « cascade » des prescriptions pharmacologiques. Presque la totalité des structures vétérinaires ont donc une véritable pharmacie avec des stocks à gérer.

90% de notre échantillon vend des produits d'hygiène ce qui est confirmé par la thèse de Diana JASMIN. Cela va des shampoings aux insecticides sous forme de diffuseurs automatiques électriques pour la maison (tableau 69, 3<sup>ème</sup> partie).

Seul 7,7% de notre échantillon possède une structure de toilette (tableau 70, 3<sup>ème</sup> partie), mais 0% en possèdent une selon la thèse de Diana JASMIN dont l'échantillon est plus large. La tendance est donc à l'apparition d'un service de toilette au sein des structures vétérinaires, qui, nous le rappelons, doit être séparé physiquement au moins par un mur et une porte fermée à clé pour des raisons juridiques.

100% des vétérinaires libéraux de notre échantillon envoient des cartes de rappels de vaccination toute activité confondue, 86% selon la thèse de Diana JASMIN. La tendance est donc à la généralisation de l'envoi de ce type de cartes de rappel, qui nous le rappelons, étaient dans une partie de la deuxième moitié du XX<sup>ème</sup> siècle souvent mal perçu par la clientèle (C. COLLINOT 1989).

De plus, 51% de notre échantillon envoie des cartes pour d'autres rappels (tableau 71, 3<sup>ème</sup> partie). Il s'agit à 75% de rappels pour la contraception mais cela comporte aussi les visites pré-pubertaires, les injections de PROGRAM®, les suivis gériatriques ou cardiologiques... L'envoi de carte de rappels se généralise donc dans différents domaines, un vétérinaire nous ayant même signalé qu'il envoyait des cartes de vœux au nouvel an à toute sa clientèle.

Un dernier service est en pleine expansion et concerne directement les jeunes vétérinaires désirant s'insérer dans la profession. Ils sont en effet plus nombreux que les vétérinaires plus âgés à proposer un service de garde 24h/24 afin d'obtenir des parts de marché et de fidéliser une nouvelle clientèle (D. JASMIN 2002).

### **II-B-3 Dualité entre l' « artisanat » et la création de véritables entreprises vétérinaires.**

Il est évident que toutes ces nouvelles diversifications et spécialisations n'ont qu'un seul et unique but : augmenter le niveau de compétences et de services proposés pour fidéliser la clientèle et améliorer la rentabilité.

77% des vétérinaires de l'échantillon sont propriétaires de leur structure ce qui est semblable aux résultats de Diana JASMIN. Cependant 83% des vétérinaires de l'échantillon étant propriétaires le sont par l'intermédiaire d'une SCI (Société Civile Immobilière), 17% le sont en nom propre. Nous avons noté une augmentation significative des SCI par rapport à la thèse de Diana JASMIN (tableaux 54 et 55, 3<sup>ème</sup> partie). Cela montre donc la tendance à créer de véritables entreprises, cette fois au sens de l'organisation juridique. 54% des structures comportent entre 100 et 200m<sup>2</sup>. 31% comportent plus de 200 m<sup>2</sup> et 15% comportent moins de 100 m<sup>2</sup>, et cela sans compter les trois structures associées à distance de notre échantillon ce qui est similaire aux résultats de Diana JASMIN.

La surface par vétérinaire diminue avec le nombre d'associés. Cela illustre l'avantage du travail en association, où une nette économie de place peut être faite par utilisation commune des pièces principales (JASMIN D. 2002)

Néanmoins, 63% des structures sont sur un seul niveau et donc 37% des structures de notre échantillon ont au moins deux niveaux. L'écart est significatif avec le résultat de Diana JASMIN qui trouve plus de structures à un seul niveau. La tendance est donc à augmenter le nombre de niveaux et donc de créer des structures qui ressemblent à des entreprises, cela cette fois au niveau de l'architecture de la structure (tableaux 56 et 57, 3<sup>ème</sup> partie).

53% des vétérinaires de l'échantillon possédant au moins un chenil séparé ont une partie permettant d'accueillir des animaux contagieux dans leur chenil, 40% ont une partie chats et 7% ont une partie « autre » (animaux sains trouvés ou de la SPA). L'organisation du chenil tend donc à être comparable à l'organisation d'un véritable hôpital avec séparation des malades (figure 10, 3<sup>ème</sup> partie).

De même, 54% des structures des vétérinaires de l'échantillon ont 2 salles de consultations, 28% 1 seule et 18% 3 salles. Ces résultats montrent par rapport à la thèse de Diana JASMIN une augmentation du nombre de salles de consultations.

87% des structures des vétérinaires de l'échantillon possèdent une salle de chirurgie, mais toutes sont équipées d'au moins une salle de chirurgie (13% en ont 2). Diana JASMIN présente des résultats de 87% aussi pour une salle de chirurgie mais seulement 5% (4) en ont 2 et 8% (6) n'en sont pas équipées. Les résultats sont semblables concernant 1 ou 2 salles de chirurgie mais on remarque quand même que dans son échantillon plus large, 8% des structures n'en sont pas équipées. La tendance est donc à équiper chaque structure d'au moins une salle de chirurgie (tableaux 32 et 63, 3<sup>ème</sup> partie).

De plus, l'équipement des cliniques évolue. Si les résultats sont semblables à ceux de Diana JASMIN pour l'analyseur d'électrolytes, le microscope, l'électrocardiographe, l'endoscope et le détartreur, en revanche nous avons noté une augmentation de l'équipement en l'analyseur de biochimie, en échographe et en anesthésie gazeuse. De plus nous avons noté une très forte augmentation des développeuses automatiques de radiographie et des analyseurs d'hématologie et 26% de notre échantillon déclare posséder un respirateur artificiel mécanique (figure 11 et tableau 64, 3<sup>ème</sup> partie).

Par ailleurs, 92% des structures des vétérinaires de notre échantillon possèdent internet, 97% un matériel informatique alors que selon les résultats de Diana JASMIN ces résultats sont respectivement de 9% (même si 26% déclarent souhaiter s'y connecter) et 37%. Les structures vétérinaires s'informatisent donc nettement et se connectent massivement à internet. Mais cet écart traduit l'évolution globale de l'accès à internet pour l'ensemble de la population : au 30 avril 2008, plus d'un foyer français sur 2 est équipé d'un accès internet [27].

Les résultats montrent 16 millions d'internautes en 2002, contre 32 millions en 2008. Cette augmentation (doublement) correspond à un taux d'accroissement supposé constant de 15 % l'an [15].

Le taux d'accroissement (environ 10 fois) en accès internet pour les vétérinaires de notre échantillon correspond à un taux d'accroissement annuel supposé constant de plus de 25 %. Cette différence d'accroissement révèle la valeur accordée par les vétérinaires à l'accès internet du point de vue de leurs activités professionnelles.

Les vétérinaires de notre échantillon possédant un matériel informatique s'en servent à 79% pour les fichiers clients, à 71% pour la comptabilité, à 50% pour la gestion des stocks et à 24% pour l'agenda. Cela va également dans le sens d'une organisation de la structure vétérinaire similaire à celui d'une grande entreprise (figure 12, 3<sup>ème</sup> partie).

De plus, face à un contexte économique et concurrentiel délicat, ces évolutions tendent à optimiser en termes de rentabilité l'exercice vétérinaire (avec l'emploi d'un personnel vétérinaire) qui peut être alors perçu comme une prestation de service au sens marketing du terme.

41% déclarent n'avoir qu'un assistant (tableau 45, 3<sup>ème</sup> partie). 72% emploient entre 1 et 3 assistants. L'écart est significatif avec le chiffre de Diana JASMIN qui note que 40% des structures déclarent employer au moins un vétérinaire sur une longue durée. Le nombre d'assistants est donc en augmentation. 79% des structures n'ont pas de vétérinaire remplaçant attiré. 18% en ont un. 50% des vétérinaires assistants ou remplaçants effectuent des gardes et 50% n'en effectuent pas. Ces résultats sont semblables à ceux de Diana JASMIN. Cependant, comme en parallèle nous assistons à une augmentation du nombre d'assistants, la tendance est donc à un plus grand partage du temps de travail comme au sein d'une grande entreprise. 93% des assistants et remplaçants sont rémunérés par salariat et 7% par rétrocession d'honoraires ce qui est semblables aux résultats de Diana JASMIN. Le mode de rémunération ne change donc pas (tableaux 44 à 48, 3<sup>ème</sup> partie).

Les assistants peuvent acquérir au contact de leur employeur une expérience professionnelle complémentaire de la formation reçue dans les écoles. Ce type d'exercice représente une étape quasi-indispensable pour tout jeune confrère désireux d'exercer à terme sa profession à titre libéral. Ce personnel vétérinaire est fréquemment obligé de cumuler plusieurs employeurs afin d'obtenir un nombre d'heures de travail mensuels suffisant pour vivre.

Problème lorsque les vétérinaires employeurs partent en vacances : soit parce que le remplaçant ne peut plus assurer ses journées habituelles chez les autres employeurs, soit les vétérinaires employeurs souhaitent prendre leurs vacances en même temps (JASMIN D. 2002).

87% des vétérinaires libéraux de l'échantillon emploient au moins un ASV. Ces résultats sont semblables à ceux de Delphine HENRIO et de Diana JASMIN. 2,7 ASV sont employés en moyenne par les vétérinaires de notre échantillon. 62% des ASV sont employés à temps partiel.

62% des vétérinaires de l'échantillon n'emploient pas de personnel annexe. 79% des vétérinaires de l'échantillon déclarant employer du personnel annexe autre qu'ASV emploient une femme de ménage, 1 vétérinaire emploie une laborantine et 3 une secrétaire. 87% des employés annexes le sont à temps partiel. Tous ces résultats sont semblables à ceux de Delphine HENRIO et de Diana JASMIN (tableau 49 à 53, 3<sup>ème</sup> partie).

Un nouveau mode d'exercice est aussi en plein essor : l'association. 46% des vétérinaires de l'échantillon se sont installés seuls et 54% en association (tableau 37, 3<sup>ème</sup> partie). Diana JASMIN obtient rigoureusement le même résultat que nous. Les SCP représente 50% des associations, les SDF 40% et les SEL 10%. Delphine HENRIO et Diana JASMIN obtiennent les mêmes résultats avec des SCP majoritaires juste devant les SDF.

Nous avons noté, qu'au départ lors de la première association, les hommes s'associent préférentiellement entre eux (tableau 40, 3<sup>ème</sup> partie) surtout dans les grosses structures et que

les femmes ne s'associent au départ que dans des structures à deux avec un seul vétérinaire homme (29% tableau 41, 3<sup>ème</sup> partie). L'association à deux est la plus répandue au début. Nous observons aussi qu'il n'y a au début aucune association de deux femmes ensemble ou plus.

En 2008 selon notre étude, l'association à deux est toujours la plus répandue (moyenne tableau 42). Nous notons aussi que les hommes s'associent encore préférentiellement entre eux surtout dans les grosses structures mais les femmes sont de plus en plus introduites dans les associations d'hommes (48% tableau 43). Les associations de deux femmes entre elles ou plus sont toujours inexistantes (tableau 43). Delphine HENRIO a montré que 71% des femmes ne sont associées qu'avec un seul vétérinaire. En effet, elle compte dans son étude beaucoup plus de jeunes femmes vétérinaires en début de carrière. Notre consœur note aussi que les femmes qui travaillent dans les plus grandes structures sont associées surtout avec des hommes.

Le fait que près de la moitié des vétérinaires exercent seuls pourrait s'expliquer par 3 facteurs majeurs :

- la volonté pour une majorité de praticiens de conserver un contrôle personnel sur l'ensemble des paramètres définissant son exercice professionnel ;
- le désir de maintenir un contact étroit et familier avec sa clientèle ;
- la difficulté, dans le cadre d'une création de clientèle (jeunes vétérinaires) de réunir les conditions nécessaires à une installation en association, soit en raison de paramètres financiers (coût élevé des structures immobilières permettant d'accueillir l'exercice de plusieurs vétérinaires associés), soit en raison de facteurs économiques (forte densité de vétérinaires ce qui limite les possibilités d'installation simultanée de plusieurs vétérinaires associés). Ainsi, c'est à Paris que l'on trouve la plus forte proportion de vétérinaires travaillant seuls alors qu'il n'existe pas de différence significative entre les autres départements (PITARQUE P. 1995).

Avantages de l'exercice en association :

- facteurs liés à la clientèle : le client recherche une compétence de plus en plus grande, le choix du client est maintenant bien souvent le résultat de la disponibilité du vétérinaire ;
- facteurs économiques et sociaux : partage de l'investissement financier, partage des responsabilités et du travail de gestion, aménagement plus souple du temps de travail (gardes) et par conséquent du temps libre et des vacances, possibilité de répartir le travail de formation continue et éventuellement de spécialisation.

Le pourcentage de vétérinaires exerçant au sein de grosses structures (au moins 3 vétérinaires) demeure relativement faible.

Ce constat est expliqué par la difficulté de réunir les conditions nécessaires à la réalisation de telles structures :

- emplacement stratégique permettant de drainer un fort potentiel de clientèle ;
- réussite professionnelle importante d'un ou deux vétérinaires permettant une ou plusieurs associations ultérieures.

Les installations en groupe permettent des avantages mais connaissent aussi un taux d'échec qui peut s'expliquer par une mésentente.

- facteurs techniques : possibilité de répartir le travail de formation continue et de spécialisation ou de mettre en commun divers domaines de compétences, les progrès de la

médecine sont tels que les vétérinaires se trouvent désormais contraints de se doter d'un équipement en matériel et personnel coûteux qu'ils ne peuvent assumer seuls (JASMIN D.). Par ailleurs, la création de cabinet et le rachat d'une part sont majoritaires lors de la première installation avec respectivement 44% et 31% (tableau 36, 3<sup>ème</sup> partie). Nous assistons donc à l'opposition de deux mondes : celui de « l'artisanat » individuel où le vétérinaire doit faire face, seul, à toutes les difficultés et celui du professionnalisme au sein d'une véritable « entreprise » qui vise à satisfaire ses clients et leurs attentes. Le deuxième mode d'exercice est en plein essor.

## **II-C Féminisation et impact sur l'intégration des jeunes vétérinaires, leur mode d'exercice et leur mode de vie par la suite.**

### **II-C-1 Intégration des femmes en clientèle.**

Nous avons vu que le salariat en clientèle est quasiment un passage obligé pour tous les vétérinaires de l'échantillon tous sexes confondus afin d'accumuler de l'expérience auprès de confrères plus âgés.

72% des vétérinaires libéraux installés de l'échantillon se sont installés à un âge compris entre 28 et 32 ans (tableau 32, 3<sup>ème</sup> partie). La moyenne est de 30 ans. Le service militaire obligatoire durait à cette époque 1 an.

Les hommes se sont installés en moyenne à 30 ans et les femmes à 32 ans.

Cela ne tient pas compte des redoublements éventuels ni du nombre d'années consacrées à l'obtention du concours (jusqu'à 3 ans à l'époque) donc l'année d'installation donne une information supplémentaire. 72% des vétérinaires installés de l'échantillon se sont installés entre 1994 et 1998 soit 4 à 8 ans après leur sortie de l'école. La moyenne est située en 1996.

Les hommes se sont installés en moyenne en 1996 et les femmes en 1998 soit respectivement 6 et 8 ans après leur sortie de l'ENVA. Les femmes s'installent donc bien en moyenne 2 ans après les hommes et ce malgré le service militaire (tableau 32 à 35, 3<sup>ème</sup> partie). Cependant, la thèse de Delphine HENRIO qui comporte plus de jeunes femmes dans des promotions plus récentes montre que les femmes se sont installées en moyenne à 30 ans. Les femmes s'installeraient donc de plus en plus jeunes.

Nous avons vu qu'il n'y a pas de différences liées au sexe quant aux modalités d'installation à part que les femmes ne semblent jamais s'associer entre elles dans notre échantillon. Elles s'associent avec un ou plusieurs hommes.

Delphine HENRIO note une majorité « écrasante » de femmes exerçant en canine (71%) puis vient la mixte (16%). Notre échantillon se répartit en 79% de femmes en canine et 20% en mixte. Les résultats sont semblables. Cependant l'enquête de Delphine HENRIO montre que la proportion de femmes exerçant en activité mixte augmente (modérément) parmi les promotions les plus récentes, la dominante « productions animales » étant choisie par un nombre relativement plus élevé de femmes qu'auparavant.

## **II-C-2 Impact sur le mode d'exercice des femmes par rapport aux hommes tous secteurs confondus.**

Cette étude a montré que les femmes ne restent pas plus salariées en clientèle que les hommes même si les chiffres ont été trop faibles pour faire des statistiques (deux femmes salariées à temps partiel et un homme salarié à temps complet). Elles finissent presque toutes à s'installer même si cela intervient 2 ans après les hommes.

Nous avons quand même noté que 71% des femmes de notre échantillon travaillent en clientèle à temps plein, 70% travaillent à temps plein hors clientèle. L'écart n'est pas significatif pour les femmes travaillant hors clientèle. Cependant nous avons une sous représentation des femmes salariées à temps partiel en clientèle qui ont eu plus de difficultés à prendre un rendez-vous pour répondre. Notre chiffre de 71% ne peut donc pas être interprété. 80% de l'échantillon travaille à temps plein tous secteurs confondus. L'échantillon de femmes de la thèse de Delphine HENRIO travaille à 56% à temps plein et à 39% à temps partiel. Ces résultats sont similaires (tableau 16, 3<sup>ème</sup> partie).

94% des hommes de notre échantillon travaillent à temps plein contre 60% des femmes tous secteurs confondus.

Cependant, contrairement à ce que l'on pourrait croire, Delphine HENRIO note également que les femmes travaillant à plein temps sont moins répandues en clientèle (environ 50%) que hors clientèle (74%).

Les femmes optent donc plus pour le temps partiel mais plus en clientèle que hors clientèle.

Trois quarts de notre échantillon travaille au moins 5 jours par semaine (tableau 79, 3<sup>ème</sup> partie). La moyenne est de 4,9 jours par semaine, 4,4 selon la thèse de Delphine HENRIO. Les résultats sont très proches.

Il n'y a aucune différence (moyenne 4,9) pour le nombre de jours travaillés dans la semaine selon que notre échantillon travaille « en clientèle » ou « hors clientèle » (tableau 80, 3<sup>ème</sup> partie).

La moyenne des jours travaillés dans la semaine par notre échantillon tous secteurs confondus est de 5,0 pour les hommes et 4,7 pour les femmes (tableau 81, 3<sup>ème</sup> partie). L'écart n'est pas significatif.

Mais nous avons déjà vu que les vétérinaires hors clientèle travaillent en moyenne 5 heures de moins par semaines. Et nous avons exclu les gardes. Un temps plein en clientèle est donc bien différent d'un temps plein hors clientèle ce qui explique que les femmes optent plus pour le temps partiel en clientèle que hors clientèle. Elles sont également moins nombreuses à effectuer des gardes que les hommes en clientèle (HENRIO D. 2004).

88% des vétérinaires de notre échantillon travaillant « en clientèle » travaillent au moins partiellement le samedi contre 4/17 de notre échantillon travaillant « hors clientèle ». Les vétérinaires hors clientèle travaillent moins le samedi (tableau 85, 3<sup>ème</sup> partie).

75% des hommes de l'échantillon avec enfants travaillent le samedi au moins partiellement contre 50% des femmes avec enfants. Plus d'hommes que de femmes avec enfants travaillent donc le samedi. Les résultats sont similaires avec ceux de Delphine HENRIO (tableau 114, 3<sup>ème</sup> partie).

90% des hommes de l'échantillon avec enfants travaillent le mercredi après-midi contre 39% des femmes avec enfants (tableau 112, 3<sup>ème</sup> partie). Les femmes avec enfants travaillent donc

moins le mercredi après-midi que les hommes. Les résultats sont similaires à ceux de Delphine HENRIO.

Globalement les femmes passent donc plus de temps à s'occuper de leurs enfants que les hommes et l'aménagement du temps de travail hors clientèle leur semble plus propice pour ce faire.

40% des vétérinaires de l'échantillon ayant des enfants déclarent que leur naissance n'a pas influencé leur volume horaire de travail, 39% font moins d'heures par semaine et 21% font plus d'heures par semaine. Les résultats sont semblables en terme de volume horaire pour les hommes et pour les femmes tous secteurs confondus à savoir en-viron 10 heures en plus pour ceux qui travaillent plus depuis la naissance de leur premier enfant et 11 heures de moins pour ceux qui travaillent moins. Donc d'après ces résultats les hommes qui adaptent leur volume horaire en fonction de leurs enfants le font de la même manière que les femmes que ce soit en clientèle ou hors clientèle (tableau 121 à 123, 3<sup>ème</sup> partie). Cependant on ne sait pas si ces heures sont effectivement consacrées aux enfants. D'autres résultats vont nous apporter des éléments de réponse par la suite.

3/4 hommes et 7/20 (35%) femmes ont été amenés à réduire la durée de leur congé de paternité ou maternité pour au moins l'un de leurs enfants. L'écart n'est pas significatif. La thèse de Delphine HENRIO montre que 28% des femmes ayant des enfants ont été amenées à réduire la durée de leur congé maternité. Les résultats sont semblables. Concernant les causes de la réduction de ce congé, 40% des hommes de l'échantillon ont répondu « autre » à savoir que ce n'est même pas pensable pour un salarié travaillant pour un libéral ou pour un libéral en tant que tel. 23% des hommes ont répondu que par manque d'information ou par rapport à la loi cela n'existait pas pour eux. Les autres chiffres tous sexes confondus reviennent tous à peu près au même : 14% parce que les collègues étaient débordés, 20% pour cause d'absence de remplaçant et 3% parce qu'un collègue s'est absenté. Il est à noter qu'il était proposé « pour des raisons financières » et que personne ne l'a choisi. La thèse de Delphine HENRIO donne des informations et données similaires sauf que 40% de son échantillon a cité « pour raisons financières ». Cela peut s'expliquer là encore par un échantillon plus représenté en jeunes femmes débutantes.

69% de notre échantillon travaillait déjà en clientèle lors de la naissance de leur premier enfant, 21% hors clientèle et 10% étaient sans travail (tableau 109, 3<sup>ème</sup> partie).

La question à laquelle le tableau 110 de la 3<sup>ème</sup> partie apporte des réponses était posée avec les choix « étudiant », « remplaçant », « salarié » ou « libéral ». 59% de notre échantillon était salarié en clientèle ou hors clientèle lors de la naissance de leur premier enfant et 41% était déjà libéral. 88% des femmes étaient salariées « en clientèle » ou « hors clientèle » contre 43% des hommes. L'écart est significatif : les femmes ont plus volontiers leur premier enfant lorsqu'elles sont salariées alors que les hommes attendent d'être libéral, ce qui est logique puisque nous avons vu qu'elles restent salariées en clientèle environ deux ans de plus que les hommes. La thèse de Delphine HENRIO montre que 61% des femmes ont eu leur premier enfant en tant que salariées en clientèle ou hors clientèle. Les résultats sont semblables.

67% de notre échantillon a fait ce premier enfant par choix à un moment de leur carrière professionnelle (tableau 111, 3<sup>ème</sup> partie). Cela concerne 53% des hommes de l'échantillon contre 90% des femmes. Ce sont donc plus les femmes que les hommes vétérinaires de notre échantillon qui décident du moment de faire un enfant, quel que soit le métier du conjoint.

Enfin, globalement et tous sexes confondus, nous avons vu qu'une majorité d'hommes et de femmes en clientèle et hors clientèle sont satisfaits de leur situation financière et nous avons vu également qu'il n'y avait pas d'écarts de revenus significatif entre les hommes et les femmes d'une part, et entre le secteur hors clientèle et en clientèle d'autre part (tableau 86 et 87, 3<sup>ème</sup> partie). La thèse de Delphine HENRIO précise que le plus grand nombre de femmes ont un revenu brut compris entre 2 000 et 3 000 euros/mois. Seules 24% des femmes de notre échantillon ont un revenu compris dans cette fourchette. Elles sont 52% à gagner au moins 4000 euros par mois. L'écart de l'information est donc significatif mais Delphine HENRIO possède un échantillon bien plus représenté en jeunes femmes débutant leur carrière en clientèle ou hors clientèle.

Le secteur hors clientèle par son mode d'organisation plus léger au niveau des horaires et de l'aménagement du temps de travail est donc bien plus favorable aux femmes pour concilier vie familiale et vie professionnelle et ce, sans différence significative de salaire.

### **II-C-3 Impact sur le mode de vie des femmes par rapport aux hommes tous secteurs confondus.**

Si autant d'hommes que de femmes considèrent partir « régulièrement » en vacances, et ce aussi bien en clientèle que hors clientèle, la moyenne est de 5,6 semaines pour les hommes et de 4,3 semaines pour les femmes ce qui est significativement différent. Les femmes prennent donc moins de vacances que les hommes. 94% des hommes de l'échantillon prennent leurs vacances au moins partiellement en même temps que les vacances scolaires contre 80% des femmes. L'écart n'est pas significatif. La thèse de Delphine HENRIO présente un chiffre de 86% de femmes avec enfants qui prennent leurs vacances au moins partiellement pendant les vacances scolaires. Cela concerne 100% (20/20) des femmes avec enfants de notre échantillon. L'écart est significatif et cela s'explique par le fait qu'elle a un échantillon beaucoup plus représenté en jeunes femmes débutantes salariées en clientèle qui ont moins le choix du moment de leurs vacances que les libérales ou les femmes salariées hors clientèle.

Ces vacances sont réparties un nombre de fois semblables que ce soit pour les hommes et les femmes aussi bien en clientèle que hors clientèle à savoir en moyenne 3 fois par an (tableaux 116 à 119, 3<sup>ème</sup> partie).

La quantité de temps accordée aux loisirs n'est pas différente en clientèle que hors clientèle et ce aussi bien pour les hommes et les femmes à savoir environ 5 heures de loisirs culturels ou sportifs par semaine. Ces résultats sont semblables à ceux de Delphine HENRIO (tableau 120, 3<sup>ème</sup> partie).

82% des vétérinaires de l'échantillon sont mariés ou en couple. 12% sont célibataires (tableau 105, 3<sup>ème</sup> partie). D'après la thèse de Delphine HENRIO, près de 80% des femmes vétérinaires sont mariées ou en couple. Les résultats sont semblables.

23% des vétérinaires de l'échantillon sont ou étaient mariés ou en couple avec des cadres supérieurs/profession libérale, 32% avec un vétérinaire. Les résultats sont semblables pour les femmes de notre échantillon et semblables à ceux de Delphine HENRIO. Les vétérinaires tous sexes confondus sont donc plutôt mariés ou en couple avec des personnes de même classe sociale.

62% de notre échantillon a 2 ou 3 enfants, 15% est sans enfant (tableau 108, 3<sup>ème</sup> partie). La thèse de Delphine HENRIO donne une moyenne de 1,26 enfant par femme de son échantillon,

contre 2,11 pour le nôtre. Les résultats sont différents mais la moyenne d'âge des femmes de son échantillon est bien plus basse.

La réussite familiale vient en tête des priorités dans la vie des vétérinaires de notre échantillon, puis vient la réussite personnelle, ensuite vient la réussite professionnelle et enfin la réussite financière, un peu citée par défaut en quatrième choix. Il n'y a pas de différence dans l'importance de la réussite familiale entre les hommes et les femmes (tableau 124, 3<sup>ème</sup> partie).

Ainsi, même si les femmes semblent accorder plus de temps pour leurs enfants que les hommes, la réussite familiale est une priorité dans l'esprit aussi bien des hommes que des femmes.

56% des vétérinaires de notre échantillon estiment qu'ils ont un temps tout à fait insuffisant pour leur accomplissement personnel. Les résultats sont semblables aussi bien en clientèle que hors clientèle et aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

41% des vétérinaires de notre échantillon estiment qu'ils ont un temps tout à fait insuffisant pour leur famille. Les résultats sont semblables aussi bien en clientèle que hors clientèle et aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

53% des vétérinaires de notre échantillon estiment qu'ils ont un temps tout à fait insuffisant pour leurs loisirs. Les résultats sont semblables aussi bien en clientèle que hors clientèle et aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

43% des vétérinaires de notre échantillon estiment qu'ils ont un temps suffisant pour leurs vacances. Les résultats sont semblables en ce qui concerne les hommes et les femmes mais les vétérinaires de l'échantillon hors clientèle semblent être plus satisfaits globalement du temps qu'ils ont pour leurs vacances que les vétérinaires en clientèle (tableaux 125 à 126, 3<sup>ème</sup> partie).

Ainsi, les femmes ont plus de facilité pour aménager leur temps de travail en fonction de leur famille hors clientèle qu'en clientèle même si nous avons montré qu'elles s'occupaient plus de leurs enfants que les hommes. Les impressions globales sur les priorités dans la vie et l'impression subjective du temps accordé pour la famille, les loisirs et l'accomplissement personnel ne diffèrent pas entre les hommes et les femmes et selon le secteur en clientèle ou hors clientèle. Il est globalement insuffisant. Par contre les vétérinaires hors clientèle semble plus satisfaits du temps qu'ils ont pour leurs vacances que les vétérinaires en clientèle. Il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes pour cette question.

#### **II-C-4 Opinion des hommes et des femmes de l'échantillon sur la féminisation, tous secteurs confondus.**

51% de l'échantillon pense que la féminisation est un fait et que ce n'est ni une bonne chose ni une mauvaise, 21% sont sans opinion, 15% pensent que c'est une mauvaise chose et 13% une bonne chose. Il n'y a pas d'écart entre les hommes et les femmes sur cette question. La thèse de Delphine HENRIO présente des résultats différents à savoir que plus de femmes de son échantillon pensent que c'est une bonne chose et moins de femmes sont sans opinion. Les mentalités des hommes et des femmes évoluent donc : la féminisation est de plus en plus vue comme un fait, qui n'est ni une bonne chose ni une mauvaise chose pour les raisons suivantes.

70% des hommes de l'échantillon pensent que ce n'est ni un avantage ni un handicap d'être une femme dans la profession, 17% sont sans opinion, 8% pensent que c'est un avantage et 6% pensent que c'est un handicap. Pour les femmes de l'échantillon ces chiffres sont

respectivement de 60%, 0% ,16% et 24%. L'écart vient du fait que plus d'homme que de femmes pensent que ce n'est globalement ni un avantage ni un handicap, que les hommes ont eu plus tendance à répondre « sans opinion » que les femmes parce qu'ils se sentaient moins concernés par cette question, et qu'à la fois plus de femmes pensent que c'est un avantage et encore plus de femmes pensent que c'est un inconvénient. Delphine HENRIO obtient des résultats similaires. Les hommes n'auraient-ils pas avoué une certaine misogynie que les femmes ressentent ? Les femmes ont-elles plus l'impression que c'est un avantage d'être une femme du fait de leurs expériences personnelles ?

61% de l'échantillon pensent qu'il existe un mode d'exercice spécifique aux femmes. Les 39% restants ont répondu à une très large majorité que cela dépendait des individus et non du sexe. Il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes sur cette question. C'est d'ailleurs pour cela que tout sexe confondu la féminisation n'est vue majoritairement ni comme une bonne chose ni comme une mauvaise et que le fait d'être une femme n'est vu majoritairement ni comme un avantage ni comme un handicap. La misogynie semble donc relativement disparaître. Parmi ceux qui pensent qu'ils existent un mode d'exercice spécifique aux femmes, on trouve les raisons suivantes :

- elles sont plus attirées par la canine par goût, par le fait qu'elle nécessite moins de force physique et permet des contacts différents avec les clients et les animaux pour lesquels les qualités féminines feraient merveille (meilleure écoute, plus de douceur) ;
- au moment où elles ont des enfants, elles aménagent leur emploi du temps pour se consacrer plus à la famille (temps partiel...). Ceci n'est pas spécifique à la profession vétérinaire ;
- enfin les 39% autres considèrent que toutes les femmes et tous les hommes sont différents et que les modes d'exercices dépendent de la personnalité de chacun et non du sexe. La difficulté vient plus de la gestion du temps et des horaires (enfants) que de l'aspect technique du travail.

De plus, exactement la moitié des hommes déclarent avoir déjà eu des problèmes de force physique au travail et exactement la moitié des femmes tous secteurs confondus. Dans ces cas là, les vétérinaires de l'échantillon demandent de l'aide (élèveur, propriétaire, assistant, associé, ASV ou collègue) ou ont recours à une contention chimique. La thèse de Delphine HENRIO expose que près de la moitié des femmes a déjà rencontré des problèmes de force physique. Les résultats sont semblables.

14/25 des femmes de l'échantillon ont l'impression d'avoir plus de contraintes parce qu'elles sont des femmes. Delphine HENRIO obtient des résultats similaires. Ces contraintes sont surtout liées à la conciliation vie professionnelle et vie familiale et surtout aux enfants.

15/24 des femmes de l'échantillon auraient fait les mêmes choix de carrière si elles avaient été un homme. Delphine HENRIO obtient des résultats semblables. Le sexe n'intervient donc pas dans la majorité des choix de carrière des femmes.

Pourtant, près de la moitié des femmes de l'échantillon ont rencontré des difficultés liées au fait qu'elles étaient des femmes 40% selon la thèse de Delphine HENRIO. Tous les moments de la carrière ont été pris en compte dans cette question, du stade d'étudiant au moment t de leur carrière aujourd'hui. La misogynie, même si nous avons vu qu'elle était en régression, semble donc tenace.

Tous choix confondus, 6/10 des femmes de l'échantillon ont rencontré des difficultés lors de leur recherche d'emploi, 5/10 avec leurs patrons, et 3/10 avec leurs confrères. Les difficultés

avec les clients, l'Ordre, les agriculteurs en particulier ou lors des stages sont négligeables. Delphine HENRIO obtient quasiment la même proportion de difficultés lors de la recherche d'emploi mais viennent ensuite les problèmes avec les clients et les agriculteurs en particuliers. Mais les difficultés ne semblent pas venir du fait qu'elles soient des femmes mais plutôt du fait de leur jeune âge en début de carrière (manque de crédibilité, d'assurance) selon Delphine HENRIO.

Aucune femme ne déclare qu'elle a perdu des clients du fait d'être une femme, 15/22 pensent que ça n'a aucune influence et 7/22 pensent que cela leur a fait globalement gagner des clients. Delphine HENRIO obtient des résultats comparables. Elle a obtenu comme réponses pour les :

-Gain de clients : patience, douceur, les animaux auraient moins peur, l'écoute, de meilleures explications... ;

-Perte de clients : congé maternité ou grossesse pathologique, ou dans certains milieux « machos » comme les chevaux lourds, le veau de boucherie, l'équine ou parfois certains clients en canine (personnes âgées, chasseurs... ) ;

-Pour celles qui considèrent qu'il n'y a pas d'influence sur le volume de la clientèle, nous avons déjà vu que tout dépend de la personnalité et non du sexe, et que même si certains clients spécifiques « machos » sont des pertes (chasseurs ou personnes âgées masculines par exemple), elles en gagnent d'un autre côté par les qualités déjà précitées et que, au final, tout s'équilibre.

16/25 des femmes de l'échantillon ne pensent pas devoir faire plus leurs preuves qu'un homme dans leur travail. Delphine HENRIO obtient des résultats similaires.

20/24 des femmes de l'échantillon pensent être payées de façon rigoureusement identique au salaire d'un homme. Delphine HENRIO obtient des résultats semblables.

Parmi les 3 femmes déclarant être ou avoir été payées moins cher qu'un homme, 1 est « en clientèle » et 2 sont « hors clientèle ». Cela ne permet pas de faire des statistiques mais donne une tendance qui confirme les informations données par la thèse de Delphine HENRIO qui expose que 26% des femmes hors clientèle pensent être payées moins qu'un homme alors qu'en clientèle, ce chiffre est plus faible.

La misogynie semble donc disparaître peu à peu mais est encore tenace et n'est pas due exclusivement du fait des vétérinaires : les clients et les agriculteurs y participent activement.

## **II-D Le retour des empiriques.**

Tout comme les vétérinaires qui, à partir du XVIII<sup>ème</sup> siècle (HUBSCHER R., 1970), ont eu à s'imposer face aux maréchaux-ferrants, nous avons assisté ces trente dernières années au retour des empiriques dans différents domaines évoqués dans la 1<sup>ère</sup> partie. Nous les rappelons ici :

Les « virages manqués » sont pour :

- Les mixtes : l'insémination artificielle, l'élevage industriel, les haras.

- Les canins : l'élevage industriel, l'insémination artificielle, l'agro-alimentaire.

- Les salariés : l'insémination artificielle, l'intégration aux groupements de producteurs, l'élevage industriel, les haras (COLLINOT C. 1989)

### **III Perspectives.**

Globalement, on peut dire que les anciens ont réalisé leur rêve. Ils voulaient être vétérinaires praticiens, ils le sont devenus. D'un autre côté, tous n'ont pas exactement réalisé leur rêve, par le déficit que l'on constate dans certaines catégories, comme les animaux sauvages par exemple, ou bien l'excès relatif dans d'autres, comme la clinique urbaine canine. Il sera intéressant de rechercher les modalités de l'insertion professionnelle, son vécu par la personne concernée : au positif, on peut donc dire que la formation vétérinaire a permis à beaucoup de réaliser leur rêve d'enfant. C'est une chance particulièrement rare, un véritable privilège. Mais on voit également que beaucoup ont dû amender leur projet initial, en tout cas le faire évoluer. Beaucoup d'étudiants actuels s'attendent à devoir s'adapter, selon l'évolution de l'environnement. La question se pose alors des stratégies d'adaptation disponibles.

En ce qui concerne l'intégration des jeunes vétérinaires dans la profession, nous pourrions voir dans les années à venir l'élaboration d'un statut intermédiaire : Depuis 2003 la commission de concertation des professions libérales travaille à l'élaboration d'une loi pour permettre l'existence de contrats de collaborateur libéral.

Ce contrat, qui constituerait une sorte de compromis entre le salariat et le statut libéral, permettrait :

-pour les jeunes diplômés, de s'initier aux problèmes de gestion du professionnel indépendant (fiscalité, comptabilité, gestion administrative...) sans assumer d'emblée les risques d'un gestionnaire d'entreprise ;

-pour les vétérinaires installés (surtout en mixte et en rurale), de trouver et former un futur associé ou successeur à coût supportable.

Nous rappelons que nous avons assisté à l'opposition de deux mondes : celui de « l'artisanat » individuel où le vétérinaire doit faire face, seul, à toutes les difficultés et celui du professionnalisme au sein d'une véritable « entreprise » qui vise à satisfaire ses clients et leurs attentes grâce à la spécialisation, la diversification des services proposés et l'embauche de personnel supplémentaire (assistants, remplaçants, itinérants, ASV et personnel annexe). Le deuxième mode d'exercice est en plein essor via l'association qui tend donc également à augmenter au fil des ans.

La féminisation est appelée à se poursuivre : Selon les statistiques (pyramides des âges montrant un grand nombre de jeunes vétérinaires et un nombre important de vétérinaires masculins qui vont partir en retraite), les femmes devraient représenter 44% des praticiens en 2012 et plus de 55% en 2022. Si les femmes ne représentent que 20% des effectifs des libéraux actuellement ce chiffre est donc amené à augmenter (HENRIO D.). En clientèle, selon cette étude et selon la littérature, elles semblent affectionner particulièrement l'activité canine, ce qui risque de poser des problèmes : saturation alors que la proportion de femmes va croissante dans les Ecoles alors que d'autres dominantes comme la rurale connaissent une pénurie. Cependant l'enquête de Delphine HENRIO montre que la proportion de femmes exerçant en activité mixte augmente (modérément) parmi les promotions les plus récentes mais cette enquête concerne uniquement l'ENVN dont on connaît la qualité pour assurer le

goût des étudiants pour la rurale grâce à une équipe jeune, sympathique et dynamique et des infrastructures adaptées comme la création de la ferme de l'école en 2005.

Les femmes ont su s'adapter à toutes les activités vétérinaires, même en libéral, et la misogynie semble en régression même si elle est encore tenace de la part de certains confrères au moment surtout de l'embauche et de la part de certains clients (chasseurs, agriculteurs, personnes âgées).

Une des solutions adoptées par les femmes en libéral afin de réduire leurs horaires tout en autorisant une continuité des soins consiste dans l'exercice en association (2/3 des femmes installées selon l'étude de Delphine HENRIO), ce qui n'est pas une caractéristique purement féminine.

59,8% des mères de famille pensent avoir plus de contraintes qu'un homme (HENRIO D.). En effet, c'est majoritairement elles qui ont les responsabilités familiales et domestiques.

La profession est actuellement en mutation.

En activité canine, au fur et à mesure des progrès techniques, la pression des propriétaires, non seulement en termes de moyens mais aussi de résultats, est de plus en plus forte. La pression est également accrue du fait de la place grandissante faite à l'animal de compagnie. Une obligation de moyens (si ce n'est de résultats) est de plus en plus fortement ressentie par le vétérinaire canin et aboutit en particulier au sentiment d'une évolution nécessaire vers une certaine spécialisation. Cependant, dans le souci de pallier l'hétérogénéité des différentes spécialisations et des différents diplômes existants au plan national, la création des collèges européens et l'augmentation du nombre de diplômés apportera certainement une réponse efficace à l'avenir. La grande majorité des diplômés postuniversitaires intéressant les vétérinaires libéraux sont les CES (Certificat d'Etudes Spécialisées enseignés dans les 4 ENV françaises. Certains vétérinaires ont également suivi des formations spécialisées dans les Universités de médecine humaine : ce sont les Diplômes Universitaires (DU). La spécialisation s'inscrivant désormais dans un contexte européen, les Collèges européens de spécialistes vétérinaires ont mis en place des programmes de formations spécialisées.

Les répercussions sur l'investissement en temps, en matériels et en personnels seront inévitablement importantes.

En activité rurale, la pression grandissante exercée cette fois directement sur les éleveurs se répercute inévitablement sur le vétérinaire, acteur majeur de la rentabilité économique dans nos campagnes. Les éleveurs sont en effet confrontés aujourd'hui à des mutations extrêmement importantes entraînant des difficultés économiques qui aboutissent parfois à leur disparition : modification des habitudes alimentaires, industrialisation des productions animales, réglementations européennes de plus en plus complexes au sein d'une mondialisation commerciale, extrême pression du consommateur concernant la sécurité alimentaire.

D'autres métiers sont également en développement et certainement en pleine mutation : métiers du secteur public (enseignement, recherche, agences réglementaires, ministères), métiers du secteur privé (productions animales industrielles, laboratoires pharmaceutiques, industries agro-alimentaires).

Cependant le futur n'est pas si alarmiste que cela : il ressort en effet une nette volonté de s'équiper en matériel et de suivre une formation continue mais aussi d'amélioration de la structure professionnelle et de l'accueil. Par ailleurs, pour nous conforter dans cette idée, une

très large majorité de vétérinaires ayant répondu se sont dits satisfaits de la qualité de vie qu'ils ont.

En effet, toutes les époques apportent leur lot de pessimisme, Ronald Hubscher rapportant que déjà en 1970, les vétérinaires considéraient que la profession était saturée en canine.

Il faudrait adapter l'enseignement à la demande du marché et développer le goût et la compétence des étudiants surtout hors clientèle afin de leur permettre de s'insérer dans des débouchés porteurs comme l'industrie agroalimentaire, pharmaceutique, le conseil, les Services Vétérinaires... Ces activités semblent moins contraignantes que l'activité en clientèle et les femmes y rencontreront sans doute moins de difficultés. Dans l'absolu, il faudrait à nouveau rendre certains cours obligatoires avec appel et sanctions en cas d'absence mais cela serait très difficile à accepter par les étudiants. L'adaptation de l'enseignement vétérinaire est d'ailleurs citée par les vétérinaires comme l'un des « virages manqués » dans l'étude de Christian COLLINOT dès 1989. N'oublions pas qu'un vétérinaire a déclaré avec raison que l'ENVA « formait » les jeunes étudiants à devenir des libéraux canins et nous avons vu que ce n'était pas le seul fait de cette école. Cependant, au fil des années, on devrait voir de plus en plus de vétérinaires se détourner de la pratique pour travailler dans le public ou le privé, jusqu'à atteindre un certain équilibre entre ces trois secteurs (CHARLES H., M.). Enfin, certains des « virages manqués » cités par Christian COLLINOT ont été palliés comme la spécialisation et la diversification.

Mais dans d'autres secteurs les vétérinaires devraient à nouveau s'imposer par leurs compétences scientifiques face aux empiriques : l'insémination artificielle, les haras, l'élevage industriel, l'intégration aux groupements de producteurs et l'agro-alimentaire.



## CONCLUSION

L'objectif de ce travail était d'informer essentiellement les jeunes vétérinaires et étudiants mais également l'ensemble des vétérinaires sur leurs activités, tous secteurs confondus, de la façon la plus riche et exhaustive possible afin d'analyser les facteurs concernant l'intégration des jeunes vétérinaires dans un contexte de mutation de la profession. Dans le cadre de leur réflexion sur d'éventuelles évolutions professionnelles et personnelles, cette image de la profession doit leur permettre de se situer, d'apprécier leurs besoins et d'appréhender la meilleure façon d'y répondre en fonction des aspirations de chacun.

La richesse de l'information que nous présentons, balayant les principaux facteurs de la profession, bien que recueillie sur un échantillon, doit permettre, en toute hypothèse, cette analyse globale.

Nous avons, grâce à notre enquête par questionnaire téléphonique « personnalisé », pu décrire de façon précise la démographie, l'origine et la répartition de la population vétérinaire par type d'activité, décrit l'organisation, le personnel, le local professionnel et l'équipement vétérinaires libéraux, et, tous secteurs et sexes confondus, l'organisation du temps de travail, les revenus, les activités annexes, et les interférences entre la vie professionnelle et familiale des vétérinaires. Leurs stratégies d'insertions dans le monde professionnel et l'écart entre leur « rêve d'origine » de devenir vétérinaire et la réalité de leur exercice aujourd'hui ont pu être également analysés. Au-delà d'une « photographie » de la situation en ce début de troisième millénaire, de grandes tendances d'évolution se dégagent et ajoutent à la réflexion. Par ailleurs certains facteurs n'avaient encore, à notre connaissance, jamais été décrits et les données que nous fournissons les concernant peuvent être le point de départ d'autres études qui permettraient à leur tour d'en analyser les tendances d'évolution.

Nous avons vu que les bouleversements socio-économiques des années 1945-1985 ont entraîné déjà une mutation de la profession : d'abord presque exclusivement rurale et mixte l'activité canine a crû de façon exponentielle profitant de nouvelles conditions économiques et sociales (la régression de l'élevage extensif et du nombre d'exploitations agricoles puis le développement de l'élevage intensif), de l'apparition de nouvelles sensibilités (le goût pour l'animal familial). En activité canine, au fur et à mesure des progrès techniques, la pression des propriétaires, non seulement en termes de moyens mais aussi de résultats, est de plus en plus forte. La pression est également accrue du fait de la place grandissante faite à l'animal de compagnie.

Parallèlement à cela, la profession, comme presque tous les secteurs professionnels de notre société, s'est féminisée également de manière exponentielle.

Concernant les aspects législatifs de l'intégration de nos jeunes confrères, les textes légaux sont très précis pour les trois points suivants concernant les élèves et les anciens élèves des ENV, ce qui inclut les vétérinaires de notre enquête :

- durée de l'assistantat désormais limité au mois de décembre de l'année suivant l'obtention du Diplôme d'Etudes Fondamentales Vétérinaires ;
- absence de l'inscription à l'ordre ;

-absence de responsabilité civile ;

Deux notions ressortent de cette thèse :

-la notion de devoir : vis-à-vis de l'administration (déclaration de l'intention d'exercer, obtention du mandat sanitaire provisoire), vis-à-vis de l'ordre (respect des règlements et du Code de Déontologie), vis-à-vis des propriétaires d'animaux (respect du contrat de soins), vis-à-vis de l'employeur (contrat de travail, code du travail) ;

-la notion de droit : Il s'agit des droits généraux des travailleurs salariés, lesquels droits sont rassemblés dans le code du travail et de la sécurité sociale.

Concernant notre échantillon, nous pouvons dire que globalement les anciens ont réalisé leur rêve. Ils voulaient être vétérinaires praticiens, ils le sont devenus. D'un autre côté, tous n'ont pas exactement réalisé leur rêve, par le déficit que l'on constate dans certaines catégories, comme les animaux sauvages par exemple, ou bien l'excès relatif dans d'autres, comme la clinique urbaine canine. Il sera intéressant de rechercher les modalités de l'insertion professionnelle, son vécu par la personne concernée : au positif, on peut donc dire que la formation vétérinaire a permis à beaucoup de réaliser leur rêve d'enfant. C'est une chance particulièrement rare, un véritable privilège. Mais on voit également que beaucoup ont dû amender leur projet initial, en tout cas le faire évoluer. Beaucoup d'étudiants actuels s'attendent à devoir s'adapter, selon l'évolution de l'environnement. La question se pose alors des stratégies d'adaptation disponibles.

En ce qui concerne l'intégration des jeunes vétérinaires dans la profession, nous pourrions voir dans les années à venir l'élaboration d'un statut intermédiaire : Depuis 2003 la commission de concertation des professions libérales travaille à l'élaboration d'une loi pour permettre l'existence de contrats de collaborateur libéral.

Nous avons également assisté à l'opposition de deux mondes : celui de « l'artisanat » individuel où le vétérinaire doit faire face, seul, à toutes les difficultés et celui du professionnalisme au sein d'une véritable « entreprise » qui vise à satisfaire ses clients et leurs attentes grâce à la spécialisation qui est désormais réglementée au niveau européen, la diversification des services proposés et l'embauche de personnel supplémentaire (assistants, remplaçants, itinérants, ASV et personnel annexe). Le deuxième mode d'exercice est en plein essor via l'association qui tend donc également à augmenter au fil des ans.

La féminisation allant grandissante et notre étude montrant que ce sont elles qui ont le plus de contraintes pour aménager leur temps de travail, des perspectives d'évolution de la profession se dégagent. Trois grands points ressortent de l'étude en lien avec la féminisation tous secteurs confondus :

-une diminution globale des horaires fin de concilier vie familiale et vie professionnelle ;

-une orientation plus importante vers les secteurs autres que la pratique dès le début de carrière ;

-au sein de la pratique, une augmentation du salariat.

Cependant nous avons vu que cette orientation vers des secteurs plus favorables aux femmes afin d'aménager leur temps de travail ne pourra se faire qu'à la condition d'une adaptation de l'enseignement vétérinaire avec une sensibilisation plus grande vers des débouchés porteurs comme les Services Vétérinaires, l'industrie pharmaceutique ou agroalimentaire et les laboratoires d'analyse. A cette condition, au fil des années, on devrait voir de plus en plus de

vétérinaires se détourner de la pratique pour travailler dans le public ou le privé, jusqu'à atteindre un certain équilibre entre ces trois secteurs.

Néanmoins, il existe également d'autres secteurs porteurs dans lesquels les vétérinaires devraient à nouveau s'imposer intellectuellement face aux empiriques : l'insémination artificielle, les haras, l'élevage industriel et l'intégration aux groupements de producteurs.

La féminisation est appelée à se poursuivre. La sensibilisation à ces secteurs et à la pratique mixte (comme ce qui est réalisé par l'ENVN pour la rurale) deviennent alors cruciaux pour l'avenir de la profession puisque nous avons montré qu'en clientèle, les femmes semblent affectionner particulièrement l'activité canine, ce qui risque de poser des problèmes : saturation alors que la proportion de femmes va croissante dans les Ecoles alors que d'autres dominantes comme la rurale connaissent une pénurie. D'autant plus que notre enquête a montré que les femmes ont su s'adapter à toutes les activités vétérinaires, même en libéral, et la misogynie semble en régression même si elle est encore tenace de la part de certains confrères au moment surtout de l'embauche et de la part de certains clients.

Toutes les époques apportant leur lot de pessimisme, le futur n'est donc pas si alarmiste que cela.

Enfin nous terminerons par un dernier point. Dans un contexte concurrentiel délicat en activité libéral, beaucoup de nos enquêtés se sont plaints du manque de déontologie de leurs confrères dans la pratique quotidienne de la médecine et la chirurgie vétérinaire en nous disant globalement que « c'était du chacun pour soi ». Face à la création de ces nouvelles « moyennes entreprises » vétérinaires, l'observance du code de déontologie ne mériterait-elle pas d'être plus rigoureusement contrôlée par l'Ordre ou tout du moins ne faudrait-il pas adapter ce code?



## **Bibliographie**

- [1] *ANNUAIRE VETERINAIRE ROY 1994*. Editions du Point Vétérinaire, Maisons-Alfort, 1994.
- [2] *ANNUAIRE VETERINAIRE ROY 1998*. Editions du Point Vétérinaire, Maisons-Alfort, 1998.
- [3] *ANNUAIRE VETERINAIRE ROY 2007*. Editions du Point Vétérinaire, Maisons-Alfort, 2007.
- [4] BARRIER J.P. *Orientation professionnelle des étudiants vétérinaires : enquête sur la promotion Alfort 1987*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1995, 72 p.
- [5] CAMBON P. *Etude de l'exercice libéral dans les Alpes Maritimes*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1995, 76 p.
- [6] CHAPPRON J.M. *La profession vétérinaire dans le département d'Ille-et-Vilaine : état actuel, évolution et perspectives d'avenir*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1987. 130 P.
- [7] CHARLES H., M. *Impact de la féminisation sur le statut social du vétérinaire*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 2004, 158 p.
- [8] COLLINOT C. *Contribution à l'étude du devenir des promotions vétérinaires françaises à travers quatre d'entre-elles : 1945, 1955, 1965, 1975*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1989, 89 p.
- [9] CONJAT M.C. *Féminisation et évolution de la profession vétérinaire*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 2000, 92 p.
- [10] CORDELLIER E. *Etude du devenir professionnel des étudiants de la promotion sortie de l'ENVL en 1990*. Thèse Méd. Vét., Lyon, 1998, 67 p.
- [11] DARRIEU P. *Etude de l'activité professionnelle d'un vétérinaire exerçant en clientèle mixte à prédominance rurale : évolution-perspectives*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1984, 66 p.
- [12] DOUART A. *Evolution de la profession vétérinaire et des structures socio-économiques dans le Val-D'Oise*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1982, 68 p.
- [13] *Epi Info (TM) 3.4.1*. (18/06/2007) U.S.A. : Centers for Disease Control and Prevention (CDC).
- [14] FOUCHET B. *Conditions d'exercice de la clientèle par les élèves et anciens élèves non diplômés des Ecoles Nationales Vétérinaires*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1983, 95 p.
- [15] Groupe Serveur S.A.S.. *Observatoire Internet du quinquennat 2002-2007* [en-ligne], mise à jour le 5 juin 2008 [<http://www.internet2002-2007.org/internet01.asp>], (consulté le 5 Mai 2008).
- [16] HENRIO D. *Féminisation de la profession vétérinaire : enquête auprès des diplômées de l'ENVN depuis sa création*. Thèse Méd. Vét., Nantes, 2004, 144 p.

- [17] HUBSCHER R. *Les maîtres des bêtes. Les vétérinaires dans la société française (XVIII<sup>ème</sup>-XX<sup>ème</sup> siècle)*. Editions Odile Jacob, Paris, 1999, 441 p.
- [18] INSEE, *Recensements de la population 1962 à 1999*.
- [19] JASMIN D. *Etude de l'activité vétérinaire libérale en France : enquête menée dans le département de la Gironde*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 2002, 129 p.
- [20] KOUMAN P.K. *Motivations professionnelles des étudiants de première année des Ecoles Vétérinaires*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 2001, 46 p.
- [21] LAUNAY C. *Etude de l'exercice libéral vétérinaire dans le département de la Dordogne : état actuel, évolution et perspectives d'avenir*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1998, 96 p.
- [22] LEPELIER E. *Contribution à l'étude du devenir professionnel des élèves de l'Ecole Nationale Vétérinaire de Nantes (étude des dix premières promotions de Nantes 1983-1992)*. Thèse Méd. Vét., Nantes, 2000, 61 p.
- [23] *Le Sphinx Plus<sup>2</sup> v.3.0b* (2000) Avignon : E.G.C.
- [24] MAUVERNAY-HAOND C. *Etude du profil socioprofessionnel des femmes vétérinaires à l'orée du XXI<sup>ème</sup> siècle*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1998, 68 p.
- [25] *Microsoft Office 2007* (2007) U.S.A. : Microsoft.
- [26] MOMBELLI C. *Carrières pour les jeunes diplômés vétérinaires hors du cabinet libéral*. Discours, 1989, 236 p.
- [27] NetMediaEurope. *Plus d'un Français sur deux est un internaute* [en-ligne], mise à jour le 30 Avril 2008  
[http://www.vnunet.fr/fr/news/2008/04/30/plus\\_d\\_un\\_francais\\_sur\\_deux\\_est\\_un\\_internaute](http://www.vnunet.fr/fr/news/2008/04/30/plus_d_un_francais_sur_deux_est_un_internaute),  
 (consulté le 5 Mai 2008).
- [28] NORMAND B. *Les sociétés d'exercice libéral vétérinaires : un bilan après dix années d'existence*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 2003, 113 p.
- [29] PELLETIER B. *Vétérinaire en Ile-de-France en 1995, Journées des vétérinaires de l'Ile-de-France*. 14 Mai 1995, 13 p.
- [30] PERROT B. *Evolution de la profession vétérinaire à travers trois générations de praticiens au cours d'un siècle*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1990, 104 p.
- [31] PITARQUE P. *Etude de l'exercice vétérinaire libéral en Ile-de-France*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1995, 43 p.
- [32] RENOULT C. *Etude de l'image du vétérinaire rural*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1995, 77 p.
- [33] ROSSIGNOL B. *Contribution à l'étude des perspectives de carrière en entreprise pour les vétérinaires*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1989, 63 p.
- [34] SERRURIER B. *Origine sociale des étudiants de l'Ecole Vétérinaire de Lyon de 1838 à 1996*. Thèse Méd. Vét., Lyon, 2000, 79 p.

[35] THIRRY F. *La profession vétérinaire et l'évolution de l'agriculture ; réflexions sur la conjoncture actuelle*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1976, 85 p.

[36] ZERLAUT S. *La situation du vétérinaire dans la société rurale du XIXème siècle en Basse-Normandie*. Thèse Méd. Vét., Alfort, 1985, 113 p.



## ANNEXES

### ANNEXE A : Lettre explicative aux vétérinaires de l'enquête.

LEBOULANGER Julien  
54 Av. Jean Jaurès  
76290 FONTAINE-LA-MALLET  
Tél : 06-62-10-37-06  
Email : [dexter\\_jul@hotmail.com](mailto:dexter_jul@hotmail.com)

Le 10/02/08

Chère consœur, cher confrère,

Etudiant en cinquième année à l'Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort, je prépare une thèse sur l'intégration des jeunes vétérinaires dans la profession à partir de l'étude de votre promotion 1990. Je m'apprête donc à prendre un rendez-vous téléphonique avec vous afin de répondre rapidement à un questionnaire élaboré par moi-même et validé par le Professeur BENET de l'unité des Maladies Contagieuses de l'ENVA. Le temps de réponse du questionnaire par téléphone est compris entre 20 et 25 min.

L'intérêt de cette étude sera de comparer les réponses de votre promotion à celles d'un questionnaire auquel vous aviez répondu en première année à l'ENVA, afin de réaliser l'écart éventuel qu'il y a entre le projet initial que vous aviez d'être vétérinaire et la réalité de l'exercice auquel vous avez été confronté(e).

Je tiens à vous préciser que les données que vous voudrez bien me communiquer resteront strictement confidentielles, et seulement en ma possession. Elles serviront à établir des statistiques pour mon étude sur la profession vétérinaire. Seules ces statistiques et leur interprétation paraîtront dans ma thèse.

Ce questionnaire sera soumis par téléphone à tous les vétérinaires de votre promotion 1990 de l'ENVA. Ainsi, j'ai besoin de recueillir un maximum de données pour obtenir des statistiques fiables.

Si vous faites le questionnaire par écrit, sachez qu'il paraît bien plus long qu'il n'est en réalité car beaucoup de questions ne vous concernent pas (ce questionnaire brasse toutes les carrières possibles de vétérinaire).

Je vous remercie par avance du temps que vous voudrez bien m'accorder. Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments confraternels.

Julien LEBOULANGER



## ANNEXE B : Questionnaire d'enquête.

Questionnaire : L'intégration des jeunes vétérinaires dans la profession. Etude de la promotion d'Alfort de 1990.

Nom : ..... Prénom : .....

Sexe : M F

Année de naissance : .....

Combien d'années après votre sortie de l'école avez-vous passé votre thèse : ....

Profession du père :

- Agriculteur, exploitant agricole
- Artisan, commerçant
- Profession intermédiaire
- Cadre supérieur / Profession libérale
  
- Employé
- Ouvrier
- Chef d'entreprise
- Sans activité professionnelle
- Autres

Profession de la mère :

- Agriculteur, exploitant agricole
- Artisan, commerçant
- Profession intermédiaire
- Cadre supérieur / Profession libérale
  
- Employée
- Femme au foyer
- Ouvrière
- Chef d'entreprise
- Sans activité professionnelle
- Autres

### **I. VIE PROFESSIONNELLE**

Pourquoi avez-vous choisi de devenir vétérinaire (classez au plus 4 réponses de 1 à 4) ?

\_\_ intérêt de la médecine et de la chirurgie

\_\_ nombreuses possibilités de carrière

\_\_ attirance pour le monde rural

\_\_ rémunération attractive

\_\_ amour des animaux

\_\_ statut social du vétérinaire

\_\_ intérêt pour les relations humaines

\_\_ intérêt pour la santé publique

\_\_ intérêt pour la recherche

\_\_ autre :

.....

\_\_ attrait d'une profession libérale

Y avait-il déjà un vétérinaire dans votre famille ?  oui  non

Etudes complémentaires :  oui  non

Si oui, était-ce des études ?  vétérinaires :  CEAV  DESV  CES  autre :

..... Spécialité : .....

universitaires :  DESS  DEA  Doctorat  autre :

.....

Spécialité : .....

Vous réfère-t-on des cas ?  oui  non **Nombre par an :** .....

Référez-vous des cas ?  oui  non

**Dans quel domaine ? orthopédie/ dermatologie/ ophtalmologie/ comportement/ imagerie / autre :.....**

**Nombre de cas en 2007 : .....**

**Faites-vous appel à des itinérants :  oui  non Précisez : .....**

**A. Expériences au cours puis à la fin de vos études :**

Avez-vous été amené à suivre un vétérinaire avant vos études vétérinaires proprement dit ?

jamais  une fois (1/2 journée)  une fois (quelques jours d'affilée, lors d'un stage scolaire)

régulièrement (des week-end ou des semaines, à plusieurs reprises par an ou une seule fois mais pendant une durée prolongée, cela plusieurs années de suite)

Cochez les cases vous concernant :

	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	1 <sup>e</sup> année (après la fin de vos études)	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année
Remplacement									
Stage									
Installation									
Assistanat									
Salariat									

Quelles ont été vos priorités dans le choix de votre carrière (classez au plus 3 réponses) ?

\_\_ accomplissement de soi \_\_ famille \_\_ aspect économique \_\_ autre :

.....

En fonction de quoi avez-vous fait votre choix d'exercice (classez au plus 4 réponses, de 1 à 4, de la plus importante à la moins importante) ?

\_\_ goût personnel \_\_ conjoint \_\_ enfants \_\_ raisons économiques

\_\_ raisons géographiques                      \_\_ raisons géographiques                      \_\_ autre :  
.....

---

Avez-vous déjà souhaité avoir une autre carrière ?  **oui**                       **non**

**Si oui,**

**pourquoi ?**.....  
.....  
.....  
.....  
.....

---

Quels ont été les critères de choix de votre lieu d'exercice (classez au plus 4 réponses) ?

\_\_ opportunité                      \_\_ conjoint                      \_\_ rapprochement familial (autre que conjoint)  
\_\_ environnement (urbain ou rural)                      \_\_ autre :  
.....

### **B. Que faites-vous actuellement ?**

(Si vous êtes en congé maladie ou maternité, veuillez cocher la case correspondant à votre activité habituelle)

**temps plein**                       **1/4 temps**                       **1/2 temps**                       **3/4 temps**

**inactif depuis** ..... mois → raisons :

.....  
.....  
.....  
.....

---

Taille de la ville ou vous exercez :

**< 2500 habitants**                       **entre 2500 et 10000**                       **entre 10000 et 50000**

**entre 50000 et 150000**                       **> 150000 habitants**

---

**Travail en clientèle**

Activité :  **canine**     **rurale**     **équine**     **mixte à dominante**.....  **autre :**

.....

---

Pourquoi avez-vous choisi d'exercer en clientèle (classez au plus 3 réponses) ?

\_\_ par intérêt pour la médecine et la chirurgie                      \_\_ par intérêt financier  
\_\_ pour être en contact avec les clients                      \_\_ par défaut  
\_\_ pour être en contact avec les animaux                      \_\_ autre :  
.....

---

Effectuez-vous des gardes ?  **oui**     **non**

---

Combien de gardes de semaine effectuez-vous par mois ? .....

Combien de gardes de week-end effectuez-vous par an ? .....

---

Rencontrez-vous des problèmes liés à vos gardes (classez au plus 4 réponses) ?

surcharge de travail       fatigue       garde des enfants       insécurité

désaccord conjoint       autre : .....

aucun problème notable

---

Faites vous des visites à domicile ?  **régulièrement**  **rarement**  **jamais**

**Si**                      **oui,**                      **dans**                      **quelles**                      **circonstances ?**

.....

**vous êtes installé, en clientèle.**

A quel âge vous êtes-vous installé ? ..... ans      Année d'installation : .....

---

Modalité de l'installation :

**rachat de cabinet**                       **création de cabinet**

**rachat d'une part**                       **création d'une part**

---

Vous vous êtes installé :  **seul**       **en association**

**Quelle est votre structure juridique ?**

**Seul :**  **libéral**                       **EURL**       **SELARL**

**Association :**  **SCP**  **SDF**  **SEL**  **SCM**

---

Si vous êtes associé :

**Nombre d'associés : à l'origine** ... hommes et ... femmes      aujourd'hui : ... hommes et ... femmes

---

Avez-vous un (ou plusieurs) vétérinaire(s) assistant(s) ? ...      Ou remplaçant(s) ? ...

Nombre de jours par mois : ....

Font-ils des gardes ?  **oui**       **non**

**Mode de rémunération :**  **salariat**  **rétrocession d'honoraires**

---

**Avez-vous un (ou plusieurs) aide-soignant(s) vétérinaire(s) ?** .....

**à temps partiel**       **à temps complet**

---

**Avez-vous d'autres employés (ménage, laboratoire, secrétariat...) ?** .....

**à temps partiel**       **à temps complet**

---

**Êtes-vous propriétaire ?**  **oui**                       **non**

**en SCI**                       **en nom propre**

---

**Superficie :** ..... Sur combien de niveaux : .....

Avez-vous un parking clientèle privé ?  **oui**  **non**

**Avez-vous un lieu d'accueil spécifique pour la vente de médicaments et d'aliments ?**  **oui**  **non**

**Avec une personne en permanence à l'accueil ?**  **oui**  **non**

**La salle d'attente est-elle séparée de l'accueil ?**  **oui**  **non**

**Superficie :** ..... Nombre de places : .....

Équipement de la salle d'attente :  **présentoir d'alimentation**  **vitrine d'exposition**

**tableau d'annonces**  **tableau d'information**  **aquarium**

**reptiles/rongeurs**

**musique**  **vidéo**  **borne informatique interactive**  **télésurveillance**

**autre :** .....

**Nombre de salles de consultation :** .....

Nombre de salles de chirurgie : .....

Nombre de chenils : .....

Rôles spécifiques :  **contagieux**  **chats**  **autre :** .....

**Matériel de la clinique :**  **radiographie**  **développeuse automatique**  **analyseur de biochimie**

**analyseur d'hématologie**  **analyseur d'électrolytes**  **microscope**

**électrocardiographe**  **échographe**  **endoscope**  **détartreur**  **anesthésie gazeuse**

**respirateur artificiel**  **informatique (pour**  **fichier client**  **comptabilité**  **gestion des stocks**

**agenda**)  **internet**

**Vendez vous des aliments d'entretien ?**  **oui**  **non**

**Vendez vous des aliments de diététique ?**  **oui**  **non**

**Vendez vous des médicaments ou prescrivez vous en pharmacie humaine ?**

.....  
En ..... quelles ..... proportions ?

**Vendez vous des produits d'hygiène ?**  **oui**  **non**

**Avez-vous une structure de toilettage ?**  **oui**  **non**

**Envoyez-vous des cartes de rappel de vaccination ?**  **oui**  **non**

**Où d'autres rappels ?**  **oui**  **non** **Lesquels (contraception, gériatrie...)?** .....

**vous êtes remplaçant en clientèle.**

**Pourquoi êtes-vous remplaçant (classez au plus 4 réponses) ?**

**pour accumuler de l'expérience**  **par choix, par goût**  **pour varier**

**pour gagner de l'argent en vue de s'installer**  **en attente d'une situation fixe**

**pour le choix des jours de travail**  **par défaut**

**autre :** .....

---

**Combien de remplacements faites-vous par an ?** .....

---

Durée moyenne de chaque remplacement : ..... semaines

---

Nombre de semaines travaillées dans l'année : .....

---

**□ vous êtes salarié en clientèle :**

Pourquoi avez-vous choisi d'être salarié (classez au plus 4 réponses) ?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> pour accumuler de l'expérience                | <input type="checkbox"/> horaires fixes limités                             |
| <input type="checkbox"/> salaire régulier                              | <input type="checkbox"/> en attente d'une situation fixe                    |
| <input type="checkbox"/> pour gagner de l'argent en vue de s'installer | <input type="checkbox"/> statut social intéressant                          |
| <input type="checkbox"/> par choix de ce type d'activité               | <input type="checkbox"/> vacances régulières                                |
| <input type="checkbox"/> par défaut                                    | <input type="checkbox"/> contrainte imposée par mode d'activité du conjoint |
| <input type="checkbox"/> autre : .....                                 |   |
- 

Vous êtes salarié :  **d'un homme**       **d'une femme**       **de votre mari**

**Travail hors clientèle actuellement.**

**Santé animale**     **Santé publique**     **Productions animales**

---

**Activité de conseil**    **Industrie pharmaceutique**    **Industrie agroalimentaire**    **Secteur public**

---

**Ressources humaines**     **Recherche et développement**

**Formation**                       **Direction**

**Gestion**                          **Vente**

**Marketing**                       **Stratégie**

**Autre :** .....     **Je ne travaille plus en tant que vétérinaire :**

---

Pourquoi avez-vous choisi d'exercer hors clientèle (classez au plus 4 réponses) ?

**horaires moins contraignants**                       **travail moins stressant**

**plus de contact avec les propriétaires**                       **travail plus diversifié**

**travail d'équipe**     **vacances plus régulières**

**travail moins fatiguant**     **par défaut**

**autre :** .....

---

Si vous êtes salarié, pourquoi (classez au plus 4 réponses) ?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ce travail vous intéressait  | <input type="checkbox"/> avantages sociaux   |
| <input type="checkbox"/> horaires moins contraignants | <input type="checkbox"/> travail d'équipe    |
| <input type="checkbox"/> salaire régulier             | <input type="checkbox"/> vacances régulières |
| <input type="checkbox"/> responsabilités limitées     | <input type="checkbox"/> autre : .....       |
- 

Nombre d'employés dans l'entreprise :

---

---

**1 à 10**    **10 à 50**    **50 à 100**    **plus de 100**

**C. Votre emploi du temps type.**

Nombre de jours travaillés dans la semaine : .....

Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine : .....

A quelle heure commencez-vous en général le matin ? .....

A quelle heure finissez-vous en général le soir ? .....

Travaillez-vous le mercredi après-midi ?  **oui**                       **non**

**Travaillez-vous le samedi ?**  **oui**                       **non**

---

Etes-vous satisfait de votre situation financière personnelle ?  **oui**                       **non**

**Revenus mensuels bruts (question facultative sachant que les résultats ne serviront qu'à faire des statistiques et seront confidentiels) :**

**< 1000€ / mois**    **1000€ < R < 2000€**                       **2000€ < R < 3000€**                       **3000€ < R < 4000€**

**4000€ < R < 5000€**    **5000€ < R < 6000€**                       **> 6000€ / mois**

**D. Votre avis sur la féminisation.**

La féminisation de la profession est-elle selon vous (une seule réponse) ?

**une bonne chose**    **une mauvaise chose**    **ni l'une ni l'autre**    **sans opinion**

**Le fait d'être une femme est-il (une seule réponse) ?**

**un avantage**                       **un handicap**                       **ni l'un ni l'autre**                       **sans opinion**

**Pensez-vous qu'il existe un mode d'exercice spécifique aux femmes ?**  **oui**    **non**

**Pourquoi ?**

.....  
.....  
.....  
.....

---

Avez-vous déjà rencontré des problèmes de force physique ?  **oui**    **non**

A    quelles    occasions ?

Comment-y avez-vous pallié?

.....  
.....  
.....  
.....

---

Si vous êtes une femme, répondez s'il vous plait aux questions suivantes :

Avez-vous l'impression d'avoir plus de contraintes du fait que vous soyez une femme ?  **oui**  
 **non**

**Si vous aviez été un homme, auriez-vous fait les mêmes choix de carrière ?**  **oui**    **non**

**Avez-vous rencontré des difficultés liées au fait que vous sovez une femme ?  oui  non**

**Si oui, quand était-ce ? (classez au plus 3 réponses)**

**dans vos études                      avec les agriculteurs en particulier                      avec vos patrons**

**lors de vos stages                      lors de recherche d'emploi                      avec vos confrères**

**avec vos clients                      avec l'Ordre ou d'autres organismes professionnels**

**Précisez :**

.....  
.....  
.....  
.....

**Pensez-vous que le fait que vous sovez une femme vous a fait**

**gagner des clients     perdre des clients     pas d'influence ?**

**Pourquoi ?**

.....  
.....  
.....  
.....

Avez-vous l'impression de devoir plus faire vos preuves qu'un homme dans votre travail ?

**oui     non     ne sait pas**

**Pensez-vous être payée plus ou moins cher qu'un homme (à compétence et temps de travail équivalents) ?  plus cher     moins cher     pareil     ne sait pas**

#### **E. Votre carrière.**

Avez-vous déjà ?

**changé de lieu d'exercice                       arrêté de travailler plus de 6 mois**

**effectué une reconversion clientèle→ hors clientèle     effectué une reconversion salarié→ libéral**

**effectué une reconversion hors clientèle→ clientèle     effectué une reconversion libéral→ salarié**

**Quelles étaient les raisons de ce changement (classez au plus 4 réponses) ?**

\_\_ travail plus intéressant    \_\_ travail moins prenant    \_\_ travail mieux rémunéré  
\_\_ meilleures horaires    \_\_ mauvaise entente entre collègues    \_\_ mutation du conjoint  
\_\_ pour profiter plus de votre famille    \_\_    autre :  
.....

#### **F. Votre avenir.**

Avez-vous envisagé de :

**changer de lieu d'exercice**  **arrêter de travailler plus de 6 mois**

**effectuer une reconversion clientèle→ hors clientèle**  **effectuer une reconversion salarié→ libéral**

**effectuer une reconversion hors clientèle→ clientèle**  **effectuer une reconversion libéral→ salarié**

Pourquoi **(classez au plus 4 réponses) ?**

\_\_ travail plus intéressant    \_\_ travail moins prenant    \_\_ travail mieux rémunéré  
\_\_ meilleurs horaires    \_\_ mauvaise entente entre collègues    \_\_ mutation du conjoint  
\_\_ pour profiter plus de votre famille    \_\_ autre :  
.....

## **II. Vie familiale**

Situation matrimoniale :  **célibat**  **marié ou en couple**  **divorcé**  **veuf**

**Profession du conjoint ou ex-conjoint (une seule réponse) :**

**vétérinaire**     **employé**     **agriculteur, exploitant agricole**  **ouvrier**  
 **artisan, commerçant**  **chef d'entreprise**     **sans emploi**  
 **cadre supérieur/profession libérale**     **autre** :  
.....

Si vous étiez en couple au moment de chercher un emploi, la priorité a-t-elle été (une seule réponse) :

**que vous trouviez du travail**     **que votre conjoint trouve du travail**  
 **indifféremment**     **que vous trouviez du travail tous les 2**

**Nombre d'enfants actuellement : ....**

	Age auquel vous les avez eus	Durée réelle du congé (de paternité ou de maternité)	Avez-vous été remplacé(e) ?	Difficultés financières ? (oui, non)
1 <sup>er</sup> enfant				
2 <sup>e</sup> enfant				
3 <sup>e</sup> enfant				
4 <sup>e</sup> enfant				
5 <sup>e</sup> enfant				

---

Quelle était votre situation lors de la naissance de votre 1<sup>er</sup> enfant ?

Vous travailliez :  **en clientèle**    **hors clientèle**    **sans travail**

**Vous étiez :**    **étudiant**    **remplaçant**    **salarié**    **libéral**

---

**Etait-ce un choix de faire un enfant à cette période de votre vie (profil de carrière) ?**   
**oui**  **non**

---

**Avez-vous été amené à réduire la durée de votre congé de maternité ou de paternité si vous en avez pris un ?**  **oui**                       **non**

**Si vous l'avez réduit, ou si vous n'en avez pas pris, pourquoi ?**

**pour des raisons financières**                       **n'existait pas (paternité)**    **vous n'aviez pas de remplaçant**

**un collègue s'est absenté**                       **vos collègues étaient débordés**    **autre :**

.....

---

### **III. Activités annexes.**

Partez-vous régulièrement en vacances ?  **oui**                       **non**

**Vous prenez ..... semaines de vacances par an réparties en ..... fois.**

**Sont-elles en même temps que les vacances scolaires ?**  **oui**    **non**    **partiellement**

Avez-vous une autre activité de vétérinaire ?  **oui**    **non**                      **Laquelle ?**

.....

**Heures par semaine :** ..... **Part de votre gain total :** .....

---

**Avez-vous une autre activité rémunératrice ?**  **oui**    **non**                      **Laquelle ?**

.....

**Heures par semaine :** ..... **Part de votre gain total :** .....

---

Avez-vous un loisir auquel vous accordez beaucoup de temps ?  **oui**                       **non**

Lequel ? .....                      Temps accordé : .....

---

### **IV. Interférences vie professionnelle/vie privée.**

**Votre emploi du temps professionnel a-t-il changé depuis la naissance de vos enfants ?**

**oui** : ..... **heures en moins par semaine**                       **non**

**oui** : ..... **heures en plus par semaine**

---

Classez vos priorités dans la vie de 1 à 4 :

\_\_ réussite professionnelle    \_\_ réussite financière    \_\_ réussite familiale    \_\_ réussite personnelle

---

Estimez-vous que vous avez pour votre accomplissement personnel un temps ?

---

**pas du tout suffisant**     **presque suffisant**     **suffisant**     **tout à fait suffisant**

**Estimez-vous que vous avez pour votre famille un temps ?**

**pas du tout suffisant**     **presque suffisant**     **suffisant**     **tout à fait suffisant**

Estimez-vous que vous avez pour vos loisirs un temps ?

**pas du tout suffisant**     **presque suffisant**     **suffisant**     **tout à fait suffisant**

Estimez-vous que vous avez pour vos vacances un temps ?

**pas du tout suffisant**     **presque suffisant**     **suffisant**     **tout à fait suffisant**

Enfin, considérez-vous que l'écart entre votre projet initial d'être vétérinaire en tant qu'étudiant et la réalité de votre exercice est :  énorme     grand     moyen     petit     nul

Avez-vous des remarques sur ce questionnaire ?  
(oublis...).....  
.....

Merci d'avoir pris le temps de répondre.



## **ANNEXE C : Détail des formations complémentaires vétérinaires des vétérinaires de l'enquête.**

Vétérinaire n°4 : comportementaliste

5 : ENSV

6 : internat, deug de biologie

8 : Spécialité équine

9 : ostéopathie, acupuncture

15 : orthopédie

18 : ophtalmologie

19 : résidence en chirurgie des grands animaux, maîtrise en science clinique

21 : dermatologie, cursus management

23 : CES d'épidémiologie, cours d'épidémiologie à l'Institut Pasteur, CES de pathologies tropicales, DESS élevage en région chaude

24 : CES d'ophtalmologie, DU de microbiologie

27 : dermatologie

29 : internat de chirurgie

44 : Vétérinaire Inspecteur

48 : dermatologie

49 : gestion de la sécurité et de qualité alimentaire et CEAV santé publique

50 : diplôme d'ophtalmologie de l'ENVA

52 : pathologie aviaire, concours Services Vétérinaires

57 : Collège européen board spécialité reproduction

58 : Anatomie pathologique vétérinaire

60 : Ecole nationale des Services Vétérinaires

61 : santé publique



## **ANNEXE D : Détail des formations complémentaires vétérinaires des vétérinaires de l'enquête.**

**1 : deug de biologie**

**12 : génie biologique et médical**

**22 : agrégation**

**23 : DESS**

**30 : microbiologie, biologie génétique**

**33 : License de biologie avant l'entrée à l'Ecole, spécialisation en aquaculture à l'INAPG**

**39 : gestion**

**40 : microbiologie**

**56 : master ESSEC**

**57 : reproduction**

**58 : Physiologie du développement et de la différenciation fonctionnelle à Paris VII**

**59 : biomécanique**

**61 : master of science reproduction USA**



## ANNEXE E : Détail des autres carrières envisagées par les vétérinaires de l'enquête.

Vétérinaire n°1 : agroalimentaire

2 : attrait de la diversité

4 : faune sauvage, zoo

9 : pour gagner du temps

10 : autres centres d'intérêts, désillusions

11 : par épanouissement personnel

13 : rural au début

14 : équine a l'origine

15 : éclectique, atypique, pilote d'avion

16 : par lassitude, surcharge de travail

18 : enseignement

21 : fonctionnaire

23 : si licencié ferait de l'horticulture

25 : difficulté travail

27 : médecin hospitalier

29 : accomplissement de soi pas trouvé, curieux et dommage de faire toute sa vie la même chose.

31 : rural

32 : veto c'est dur au quotidien, travail à l'étranger

33 : plombier par plaisir

36 : Inspecteur Vétérinaire

37 : ras le bol de la routine, veut changer de métier

38 : enseignement pour l'ambiance dans les Ecoles

39 : industrie pharmaceutique

40 : continuer avec vétérinaire sans frontière avec un meilleur salaire et peut-être s'installer ailleurs

41 : spécialité ostéopathie

42 : professeur, assistantat avec partie d'enseignement déjà fait, le poste d'assistant chercheur par contre ne l'intéresse pas

44 : recherche en sortant de l'Ecole, librairie maintenant, le goût des chevaux lui a passé durant les études

45 : commerce, marre des gardes

46 : métier plus humain voulu dès la classe préparatoire, discipline artistique

48 : plus spécialisée

50 : marre de la clientèle, autre métier quel qu'il soit

51 : exploité en sortant de l'école donc carrière hors clientèle souhaitée, difficile de trouver un poste

52 : médecine ou comptable

53 : chirurgien en humaine

55 : plus littéraire que scientifique et carrière de journaliste, cavalier professionnel

57 : pour apprendre plus mais toujours dans le domaine vétérinaire

58 : nombreuses possibilités de carrières intéressantes en vétérinaire

59 : mon activité au musée Fragonard m'a initié à la conversation des musées et je songe à me développer

61 : profession vétérinaire assez fermée, carrière de juriste ou médecin plus ouvertes



## **ANNEXE F : Listes des abréviations.**

**CARPV : Caisse Autonome de Retraite et de Prévoyance des Vétérinaires.**

**CEAV : Certificat d'Etudes Approfondies Vétérinaires.**

**CES : Certificat d'Etudes Spécialisées.**

**CIRAD : Centre de Coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement.**

**DEA : Diplôme d'Etudes Approfondies.**

**DESS : Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées.**

**DESV : Diplôme d'Etudes Supérieures Vétérinaires.**

**DSV : Direction des Services Vétérinaires.**

**DU : Diplôme Universitaire.**

**ENSV : Ecole Nationale des Services Vétérinaires.**

**IDF : Ile-de-France.**

**INAPG : Institut Nationale Agronomique Paris-Grignon.**

**INRA : Institut Nationale de la Recherche Agronomique.**

**INSEE : *Institut National* de la Statistique et des Études Économiques.**

**SCM : Sociétés Civiles de Moyens**

**SCP : Sociétés Civiles Professionnelles.**

**SDF: Sociétés De Faits**

**SEL : Sociétés d'Exercice Libéral: SARL (Société à responsabilité limité), SELARL (Société d'Exercice Libéral A Responsabilité Limité), SELAFA (Société d'Exercice Libéral A Forme Anonyme), SELCA (Société d'Exercice Libéral en Commandite par Actions).**

**SV : Services Vétérinaires.**

**TVA : Taxe sur la Valeur Ajoutée.**

# **L'INTEGRATION DES JEUNES VETERINAIRES DANS LA PROFESSION : ETUDE DE LA PROMOTION D'ALFORT 1990.**

NOM et Prénom : LEBOULANGER Julien

## RESUME :

Ce travail avait pour objectif de rendre compte des informations concernant l'intégration des jeunes vétérinaires dans la profession en France. Une enquête par questionnaire téléphonique a été menée sur un échantillon de vétérinaires tous secteurs et sexes confondus : la promotion de vétérinaire 1990 de L'ENVA. C'est la première promotion en effet à avoir répondu à un questionnaire écrit concernant les aspirations des jeunes étudiants et la façon dont ils voyaient leur avenir.

Lorsque cela a été possible, les différents points étudiés ont été comparés à des données existantes, actuelles ou antérieures. De nombreux autres aspects de la profession ont été décrits pour la première fois.

Sont décrits : la démographie et l'origine de la population vétérinaire par type d'activité, l'activité libérale avec le personnel, le local professionnel et l'équipement, mais aussi, tous secteurs confondus (en clientèle et hors clientèle), les motivations des jeunes étudiants sur leur avenir en temps que vétérinaires comparées à leurs motivations et aspirations actuelles, les modalités juridiques d'insertion dans la vie professionnelle, l'organisation du temps de travail, les revenus, la conciliation entre vie professionnelle et personnelle notamment familiale et l'opinion de l'échantillon sur la féminisation de la profession. L'analyse des résultats permet d'apprécier la situation et les grandes tendances d'évolution de l'activité vétérinaire non seulement pour cette promotion mais également en France : l'émergence de véritables « entreprises » vétérinaires dans un contexte concurrentiel très fort, la croissance de la féminisation de la profession et son impact sur celle-ci, et le manque de sensibilisation des étudiants sur les autres grands débouchés porteurs des carrières vétérinaires hors clientèle, plus adaptés aux femmes pour leur permettre de concilier vie familiale et vie professionnelle.

L'information disponible ainsi que l'analyse qui en est faite permettent aux étudiants et aux vétérinaires d'apprécier leur situation professionnelle et d'envisager l'avenir de leur activité sous différents aspects.

## MOTS-CLES :

PROFESSION VETERINAIRE – ETUDIANT VETERINAIRE – FEMINISATION – INSERTION PROFESSIONNELLE – ENQUETE SOCIOLOGIQUE – PROMOTION – ECOLE NATIONALE VETERINAIRE D'ALFORT

## JURY :

Président :

Directeur : Pr Jean Jacques BENET

Assesseur : M. François BOLNOT

## Adresse de l'auteur :

54 avenue Jean Jaurès

76290 FONTAINE-LA-MALLET

# PROFESSIONAL INTEGRATION OF YOUNG VETERINARY SURGEONS: A STUDY OF THE ALFORT GRADUATES OF 1990

SURNAME and Given Name : LÉBOULANGER Julien

## SUMMARY

The aim of this analysis is to try and account for the information gathered concerning the integration of young veterinary surgeons into the profession in France. In order to carry out this research, an over the phone questionnaire was given out to vets of every age, gender and specialization. The study deals more precisely with the graduates of 1990 from the National Veterinary School of Maisons-Alfort. Indeed it was the first year that students were asked to answer a written questionnaire concerning the aspirations that they had and the way that they imagined their future.

Whenever possible the different points studied were compared with existing, current or old data. Many aspects of the profession have also been studied for the very first time.

Throughout the analysis have been described: the demography and the background of the veterinary population as regards to their activity, liberal activity with personnel, work premises and equipment but also in all cases, the motivations of the young surgeons in comparison to their more recent aspirations and motivations, the legal procedures for professional integration, shift organization, income, conciliating personal and professional life especially that of the family as well as the opinion that the sample has of the feminization of the profession.

The analysis of the results obtained offers a global view of the major tendencies of the evolution of the veterinary practice not only regarding this sample of graduates but also in the rest of the country: for example the emergence of veterinary "enterprises" and their very strong competitive aspect, the growing feminization of the profession and its impact on the latter, as well as the lack of knowledge that the students are given concerning the many other possibilities their qualifications open them up to other than working with clients, and that could be more suitable for women allowing them to conciliate work and family life.

The information available in this work as well as the analysis it has led to will enable students and veterinary surgeons to be fully aware of their professional situation and to consider the different aspects the future of their practice has to offer.

## KEY WORDS :

VETERINARY PROFESSION – YOUNG VETERINARY SURGEONS – FEMINIZATION –  
PROFESSIONAL PREMISES – SOCIOLOGICAL ENQUIRY – GRADUATES – ALFORT  
NATIONAL VETERINARY SCHOOL

## JURY:

President:

Director : Pr Jean Jacques BENET

Assessor: M. François BOLNOT

## Author's address :

Monsieur Julien LÉBOULANGER

54 avenue Jean Jaurès

76290 FONTAINE – LA-MALLET